

Société du parc  
industriel et portuaire  
de Bécancour

Québec 

**CONVENTION COLLECTIVE DU 1<sup>ER</sup> AVRIL 2020 AU 31 MARS 2026**

**ENTRE**

**LA SOCIÉTÉ DU PARC INDUSTRIEL ET PORTUAIRE DE BÉCANCOUR**

**ET**

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



# CONVENTION COLLECTIVE OFFICIELLE 2020-2026

## TABLE DES MATIÈRES

ARTICLE 1	INTERPRÉTATION.....	1
ARTICLE 2	RECONNAISSANCE DU SYNDICAT ET CHAMP D'APPLICATION.....	5
ARTICLE 3	DROITS ET RESPONSABILITÉS DE L'EMPLOYEUR.....	6
ARTICLE 4	PRATIQUES INTERDITES .....	7
ARTICLE 5	RÉGIME SYNDICAL.....	10
ARTICLE 6	ACTIVITÉS SYNDICALES.....	13
ARTICLE 7	COMITÉ DE RELATIONS DE TRAVAIL.....	15
ARTICLE 8	MESURES ADMINISTRATIVES .....	16
ARTICLE 9	MESURES DISCIPLINAIRES .....	20
ARTICLE 10	SANTÉ ET SÉCURITÉ DU TRAVAIL .....	21
ARTICLE 11	COSTUMES ET UNIFORMES .....	22
ARTICLE 12	STATUT DE RÉGULIER.....	23
ARTICLE 13	ANCIENNETÉ.....	24
ARTICLE 14	CLASSEMENT.....	26
ARTICLE 15	ÉVALUATION.....	29
ARTICLE 16	EMPLOIS VACANTS ET MOUVEMENT DE PERSONNEL.....	30
ARTICLE 17	CHANGEMENTS TECHNOLOGIQUES.....	32
ARTICLE 18	SURPLUS DE PERSONNEL .....	33
ARTICLE 19	DÉVELOPPEMENT DES RESSOURCES HUMAINES.....	35
ARTICLE 20	PRESTATION DE TRAVAIL .....	36
ARTICLE 21	HEURES SUPPLÉMENTAIRES .....	39

ARTICLE 22	VACANCES ANNUELLES .....	41
ARTICLE 23	JOURS FÉRIÉS.....	46
ARTICLE 24	CONGÉS POUR ÉVÉNEMENTS FAMILIAUX.....	47
ARTICLE 25	CONGÉS POUR AFFAIRES JUDICIAIRES .....	51
ARTICLE 26	CONGÉS POUR AFFAIRES PUBLIQUES .....	52
ARTICLE 27	CONGÉS SANS TRAITEMENT.....	53
ARTICLE 28	RÉGIMES D'ASSURANCE-VIE, MALADIE ET SALAIRE.....	58
ARTICLE 29	DROITS PARENTAUX .....	68
ARTICLE 30	ACCIDENTS DU TRAVAIL ET MALADIES PROFESSIONNELLES.....	85
ARTICLE 31	RÉGIME DE RETRAITE .....	88
ARTICLE 32	RÉMUNÉRATION ET VERSEMENT DES GAINS .....	89
ARTICLE 33	ALLOCATIONS ET PRIMES .....	93
ARTICLE 34	FRAIS DE DÉPLACEMENT .....	96
ARTICLE 35	PROCÉDURE ET RÈGLEMENT DES GRIEFS.....	97
ARTICLE 36	ARBITRAGE.....	100
ARTICLE 37	CONDITIONS DE TRAVAIL DES SALARIÉS TEMPORAIRES ET DES SALARIÉS CYCLIQUES .....	101
ARTICLE 38	DURÉE DE LA CONVENTION COLLECTIVE.....	108
ARTICLE 39	MESURES TRANSITOIRES.....	109
ANNEXE A .....		110
ANNEXE B .....		118
ANNEXE C .....		120
LETTRE D'ENTENTE CONCERNANT UN RÉGIME D'AMÉNAGEMENT ET DE .....		126
LETTRE D'ENTENTE CONCERNANT L'APPLICATION DES HORAIRES VARIABLES POUR LE PERSONNEL ADMINISTRATIF ET DE BUREAU .....		128
LETTRE D'ENTENTE CONCERNANT L'APPLICATION DES HORAIRES VARIABLES POUR LE PERSONNEL OUVRIER .....		132
LETTRE D'ENTENTE CONCERNANT L'HORAIRE DE TRAVAIL DES MÉCANICIENS OU MÉCANICIENNES D'ENTRETIEN.....		135
LETTRE D'ENTENTE RELATIVE AUX CONDITIONS DE TRAVAIL DES SALARIÉS TRAVAILLANT SUR FACTIONS DURANT LES ACTIVITÉS HIVERNALES .....		138
LETTRE D'INTENTION NO 1 .....		140
CONCERNANT DES TRAVAUX DE CLASSIFICATION ET DE RÉMUNÉRATION .....		140

## ARTICLE 1 INTERPRÉTATION

---

### But de la convention collective

La convention collective a pour but d'établir les droits et les obligations réciproques des parties et de favoriser des relations de travail harmonieuses.

1.01 Aux fins de la présente convention collective, les termes ci-dessous ont le sens suivant à moins que le contexte ne s'y oppose :

A) Affectation

Le mode de dotation permettant de combler un emploi régulier vacant par un salarié régulier dont la classe d'emploi est la même que celle de l'emploi à combler.

B) Classes d'emploi

Les titres d'emploi énumérés à l'annexe A.

C) Conjoint

Les personnes :

- a) qui sont liées par un mariage ou une union civile et qui cohabitent;
- b) de sexe différent ou de même sexe, qui vivent maritalement et sont les père et mère d'un même enfant;
- c) de sexe différent ou de même sexe, qui vivent maritalement depuis au moins un an.

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

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

D) Délégué syndical

Salarié élu par et parmi les salariés pour voir à l'application de la convention collective.

E) Emploi cyclique

Un emploi qui, chaque année, doit être occupé par un salarié temporaire pour une durée d'au moins trois (3) mois consécutifs.

F) Emploi à temps plein

Un emploi pour lequel les services d'un salarié sont requis pour une durée hebdomadaire minimale de trente-cinq heures (35 h) pour le personnel administratif et de bureau et de trente-huit heures et trois quarts (38,75 h) pour le personnel ouvrier.

G) Emploi à temps partiel

Un emploi pour lequel les services d'un salarié sont requis pour une durée hebdomadaire inférieure à trente-cinq heures (35 h) pour le personnel administratif et de bureau et trente-huit heures et trois quarts (38,75 h) pour le personnel ouvrier.

H) Emploi régulier

Un emploi pour lequel les services d'un salarié régulier sont requis.

I) Employeur

La Société du parc industriel et portuaire de Bécancour.

J) Enfant à charge

Un enfant du salarié, de son conjoint ou des deux, ou l'enfant pour lequel le salarié exerce l'autorité parentale dans le cadre d'une tutelle dative, ni marié, ni uni civilement, résidant ou domicilié au Canada, qui dépend du salarié pour son soutien et qui satisfait à l'une des conditions suivantes :

- être âgé de moins de dix-huit (18) ans; ou
- être âgé de moins de vingt-cinq (25) ans et fréquente à temps plein, à titre d'étudiant dûment inscrit, un établissement d'enseignement reconnu. Toutefois, aux fins du régime d'assurance-maladie prévu à l'article 28, est un enfant à charge, l'enfant sans conjoint âgé de vingt-cinq (25) ans ou moins qui fréquente à temps plein, à titre d'étudiant dûment inscrit, un établissement d'enseignement reconnu, et à l'égard duquel une personne exercerait l'autorité parentale s'il était mineur; ou
- quel que soit son âge, s'il a été frappé d'invalidité totale alors qu'il satisfaisait à l'une ou l'autre des conditions précédentes et est demeuré continuellement invalide depuis cette date.

K) Étudiant

Celui ou celle qui est inscrit dans un établissement d'enseignement aux fins de l'obtention d'un certificat ou d'un diplôme.

- L) Faction  
Une période de travail divisée en deux (2) ou trois (3) espaces de temps consécutifs ou non au cours des vingt-quatre heures (24 h) d'une journée.
- M) Jour  
L'espace de temps d'une durée de vingt-quatre heures (24 h) s'écoulant de 0 h à 24 h.
- N) Promotion  
Le mode de dotation permettant de combler un emploi régulier vacant par un salarié à une classe d'emploi comportant un taux de traitement maximal de plus de 4 % supérieur à celui de la classe d'emploi à laquelle il appartient.
- O) Reclassement  
Le mode de dotation permettant de combler un emploi régulier vacant par un salarié à une classe d'emploi dont l'écart entre le taux de traitement maximal de cette nouvelle classe d'emploi et le taux de traitement maximal de la classe d'emploi à laquelle il appartient est de moins de 4 %.
- P) Représentant syndical  
Personne travaillant pour le Syndicat autre qu'un membre de l'unité de négociation.
- Q) Salarié  
Le salarié inclus dans l'unité de négociation et à qui s'applique la convention collective.
- R) Salarié à l'essai  
Le salarié embauché dans un emploi régulier et qui n'a pas complété la période d'essai nécessaire à l'obtention du statut de salarié régulier prévu par l'article 12.
- S) Salarié à temps partiel  
Le salarié qui occupe un emploi à temps partiel ou un salarié à temps plein dont la semaine de travail a été provisoirement réduite pour une durée minimale d'un (1) mois de calendrier.
- T) Salarié cyclique  
Le salarié temporaire qui est inscrit sur une liste de rappel.

U) Salarié temporaire

Le salarié embauché pour :

- a) parer à un surcroît temporaire de travail;
- b) exécuter un projet spécifique et occasionnel;
- c) remplacer un salarié absent en vertu de l'une ou l'autre des dispositions de la convention collective.

V) Salarié régulier

Le salarié qui a complété la période d'essai dans un emploi régulier prévue par l'article 12.

W) Secteur de travail

Le regroupement de salariés travaillant sous la responsabilité d'un même supérieur immédiat.

X) Semaine

Une période de sept (7) jours consécutifs s'étendant de 00 h 00 le dimanche à minuit à la fin du septième jour.

Y) Supérieur immédiat

La personne qui, au sens et pour les fins de la présente convention collective, constitue le premier palier d'autorité et est la représentante de l'employeur auprès du salarié.

Z) Syndicat

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

AA) Unité de négociation

L'unité décrite à l'accréditation émise en faveur du syndicat en date du 24 avril 1991 et complétée par l'article 2 de la présente convention collective.

- 1.02 Au sens de la présente convention collective, le genre masculin désigne indistinctement le personnel des deux sexes et n'établit aucune distinction particulière basée sur le sexe.
- 1.03 Les annexes et les lettres d'entente signées par les parties et apparaissant aux présentes font partie intégrante de la présente convention collective.

## **ARTICLE 2 RECONNAISSANCE DU SYNDICAT ET CHAMP D'APPLICATION**

---

- 2.01 Aux fins de la négociation et de l'application de la convention collective, l'employeur reconnaît le syndicat comme le seul agent négociateur et mandataire des salariés inclus dans l'unité de négociation.
- 2.02 Cependant, la convention collective ne s'applique pas aux étudiants ni aux stagiaires qui occupent un emploi devant être exercé dans le cadre d'un programme de cours d'un établissement d'enseignement.
- 2.03 L'employeur avise, par écrit, le syndicat de l'exclusion d'un salarié de l'unité de négociation. Il indique les motifs et la date de cette exclusion ainsi que la nouvelle unité administrative, le cas échéant. Sur demande, il fournit au syndicat une description de l'emploi du salarié concerné.
- Lors de changement, l'employeur informe le syndicat des modifications à apporter dans les trente (30) jours du changement. En cas de contestation par le syndicat, la preuve incombe à l'employeur.
- 2.04 Le salarié qui exerce les fonctions d'un supérieur immédiat, soit par désignation à titre provisoire ou remplacement temporaire, pour une période prévisible minimale de dix (10) jours ouvrables consécutifs est exclu de l'unité de négociation pour la durée de cette occupation.



## ARTICLE 3

## DROITS ET RESPONSABILITÉS DE L'EMPLOYEUR

---

- 3.01 L'employeur conserve le libre exercice de tous ses droits d'employeur sauf dans la mesure où la présente convention collective contient une disposition 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 par la présente convention collective, après en avoir avisé les salariés visés et le syndicat au moins quinze (15) jours à l'avance. Il est entendu toutefois que si un salarié se croit lésé par de telles modifications, il peut en faire un grief et, dans ce cas, il appartient à l'employeur de prouver qu'il a agi de façon raisonnable.
- 3.03 Sauf dans le cas d'une faute intentionnelle ou faute lourde, l'employeur s'engage à prendre fait et cause du salarié dont la responsabilité civile est engagée par suite d'actes ou de gestes professionnels posés dans l'exercice de ses fonctions et à n'exercer contre lui aucune réclamation en recouvrement de dommages et intérêts.

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

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

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

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

## ARTICLE 4 PRATIQUES INTERDITES

---

- 4.01 Les parties conviennent que tout salarié a droit à la reconnaissance et à l'exercice, en pleine égalité, des droits et libertés de la personne et qu'à cette fin il n'y aura aucune menace, contrainte, discrimination, harcèlement ou violence physique par l'employeur, le syndicat ou leurs représentants respectifs ou par un salarié, pour l'un ou l'autre des motifs prévus par la Charte des droits et libertés de la personne (L.R.Q., c. C-12) ou pour l'exercice d'un droit que lui reconnaît la présente convention collective.

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

### **Harcèlement sexuel**

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

### **Harcèlement psychologique**

- 4.03 Aux fins de la présente convention collective, le harcèlement psychologique est celui défini par la *Loi sur les normes du travail*.

### **Violence physique**

- 4.04 La violence physique réfère à l'usage de brutalité, tels des coups ou des contraintes physiques, à l'endroit d'un objet ou à l'égard d'un salarié ou de toute autre personne, dans le but d'intimider et de contraindre.
- 4.05 L'employeur et le syndicat conviennent de collaborer en vue de favoriser un milieu de travail exempt de discrimination, de harcèlement sexuel, de harcèlement psychologique ou de violence physique ou verbale en provenance de toute personne.

L'employeur et le syndicat discutent au comité de relations de travail de tout projet ou de tout besoin de sensibilisation du personnel. Ces projets peuvent prendre la forme de campagnes d'information, de conférences 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.

## **Plainte de discrimination, de harcèlement psychologique ou de violence physique**

- 4.06 Lorsqu'il est porté à la connaissance de l'employeur un cas de discrimination, de harcèlement psychologique ou de violence physique, celui-ci prend les moyens raisonnables pour que cesse une telle situation.

Lorsque l'employeur traite de la plainte d'un salarié, il peut procéder à une enquête au cours de laquelle il rencontre le plaignant. Le cas échéant, ce dernier, s'il le désire, peut se faire accompagner d'un délégué désigné par le syndicat et libéré, à cette fin, sans perte de traitement ou par un représentant syndical.

## **Plainte de harcèlement sexuel**

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

Toutefois, lorsque le présumé harceleur est également un salarié, les parties forment un comité ad hoc composé d'un (1) représentant désigné par l'employeur et d'un (1) délégué désigné par le syndicat libéré sans perte de traitement ou d'un représentant syndical 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 sexuel.

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

Les plaintes soumises en vertu du présent article sont traitées le plus confidentiellement possible.

- 4.08 Dans le cas de discrimination, de harcèlement sexuel, de harcèlement psychologique ou de violence physique, le salarié peut soumettre un grief conformément à l'article 35.09 sous réserve que, dans le cas d'un grief relatif à du harcèlement psychologique, le délai pour soumettre un grief est de deux (2) ans suivant la dernière manifestation de la conduite alléguée .

Le cas échéant, le délai prévu à l'article 35.09 pour tenir une rencontre est ramené à dix (10) jours de la soumission du grief.

- 4.09 Le grief prévu à l'article 35.03 est soumis à un arbitre choisi et désigné par les parties, lequel entend le grief et en dispose conformément aux dispositions de l'article 36.

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

### **Grève et lock-out**

- 4.11 Sous réserve du Code du travail (L.R.Q., c. C-27) qui traite de la grève et du lock-out, les parties conviennent que pendant la durée de la convention collective :
- a) l'employeur n'imposera pas de lock-out;
  - b) il n'y aura ni grève, ni arrêt temporaire ou ralentissement de travail, ni journée d'étude, ni aucune action similaire de la part de salariés;
  - c) ni le syndicat, ni un salarié agissant pour lui ou en son nom n'ordonnera, n'encouragera ou n'appuiera l'une des actions mentionnées au sous-paragraphe b) ci-dessus.

### **Langue de travail**

- 4.12 Aucun salarié n'est tenu d'utiliser une langue autre que le français aux fins de communication interne.
- 4.13 Le salarié doit utiliser la ou les autres langues qu'il connaît aux fins de communication externe selon les besoins du service et conformément aux lois.

**Cotisation syndicale**

- 5.01 L'employeur déduit de la paie de chaque salarié un montant égal à la cotisation syndicale déterminée par le syndicat.
- 5.02 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.
- 5.03 Lorsque le montant de la cotisation établi par le syndicat varie suivant le traitement du salarié, tout changement dans le montant à déduire du traitement du salarié prend effet à compter de la date effective du changement de traitement.
- 5.04 Dans le cas d'un salarié embauché après l'entrée en vigueur de la présente convention collective, la retenue prévue au présent article prend effet dès son entrée en fonction.
- 5.05 Le 15 du mois, l'employeur transmet au syndicat par chèque ou dépôt direct, le montant total des déductions ainsi faites accompagné d'une liste et de son support informatique ou électronique produit avec l'équipement utilisé par l'employeur indiquant les nom et prénom, le numéro d'assurance sociale, le sexe, l'adresse domiciliaire, l'adresse du lieu de travail, le statut, le classement, la date d'entrée en fonction et le traitement des salariés affectés pas les déductions 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 aux taux applicables en vertu du paragraphe c) de l'article 100.12 du Code du travail, intérêts et indemnités y sont prévus à compter du trentième jour suivant l'expiration du délai déjà mentionné.

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

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

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

- 5.07 Le syndicat s'engage à ne pas tenir l'employeur responsable de toute réclamation qui pourrait lui être présentée à la suite de la retenue d'une cotisation syndicale de la paie d'un salarié; le présent paragraphe s'applique aussi aux déductions qui pourraient être faites sur le traitement d'une personne qui ne serait pas un salarié régi par la présente convention collective.

Seul le syndicat est autorisé à effectuer un remboursement de cotisation aux personnes concernées sur présentation de pièces justificatives.

- 5.08 L'employeur cesse d'effectuer la retenue prévue au présent article à compter du moment où un salarié cesse d'être régi par la présente convention collective.

#### **Affichage et transmission de documents**

- 5.09 Le syndicat peut afficher sur un tableau fourni à cette fin par l'employeur ou expédier avec le matériel informatique de l'employeur, tel que courrier électronique, les avis de convocations d'assemblées syndicales et autres documents d'informations syndicales. Tous ces documents doivent être signés par un salarié délégué ou un représentant syndical et une copie doit être remise au préalable à l'employeur.

L'employeur et le syndicat conviennent de référer au comité de relations de travail tout problème relié à l'utilisation du matériel informatique.

Le nombre de tableaux, ainsi que les endroits où ils seront situés, est établi sur recommandation du comité de relations de travail.

- 5.10 L'employeur transmet au syndicat une copie de tout document relatif à la présente convention collective émis à l'intention des salariés.
- 5.11 Le syndicat, par ses représentants dûment autorisés, peut remettre aux salariés, sur les lieux de travail, pendant les périodes de repas ou de repos, ou au début ou à la fin de chaque période de travail, tout document de nature syndicale.
- 5.12 L'employeur remet un exemplaire de la convention collective à chaque salarié dans les quatre-vingt-dix (90) jours suivant la signature de la convention collective et à tout nouveau salarié au moment de son entrée en fonction.

5.13 L'employeur fournit à chaque salarié :

- a) un tiré à part de tout dépliant explicatif au régime de retraite et aux régimes d'assurances dans la mesure où ils lui sont applicables;
- b) un avis de chaque modification à son traitement ou à son classement;
- c) un état du solde de ses réserves de congés de maladie et de vacances établies au 31 mars de chaque année.

5.14 Tous les documents de nature personnelle émanant de l'employeur sont acheminés aux salariés sous enveloppe scellée.

### **Réunions syndicales**

5.15 Le syndicat peut être autorisé par l'employeur, à la suite d'une demande écrite d'un salarié délégué syndical ou d'un représentant syndical, à tenir une réunion de ses membres sur les lieux du travail dans une salle désignée par l'employeur, et ce, en dehors des heures normales de travail.

L'utilisation de cette salle est sans frais sauf si elle entraîne des frais additionnels, ceux-ci sont alors remboursés par le syndicat.

5.16 L'employeur fait en sorte qu'un délégué syndical ou un représentant syndical puisse recevoir en consultation les salariés dans un endroit privé, aux fins d'enquête, demandes de renseignements ou autres informations syndicales.

## ARTICLE 6                    ACTIVITÉS SYNDICALES

---

6.01 Le syndicat nomme et élit des salariés à titre de délégué syndical.

Le syndicat fournit à l'employeur le nom des délégués syndicaux.

6.02 Un délégué syndical dont la présence est nécessaire peut, après avoir avisé l'employeur, s'absenter de son travail pour la période de temps requise, sans réduction de traitement à l'occasion :

- a) d'une séance de négociation et de conciliation de la convention collective : un (1) délégué;
- b) d'une rencontre dans le cadre de la procédure de règlement des griefs : un (1) délégué;
- c) d'une audition devant un arbitre de griefs : un (1) délégué;
- d) d'une audition devant le commissaire du travail, le tribunal du travail ou toutes autres instances impliquant l'employeur et un salarié : un (1) délégué;
- e) d'une réunion du comité de relations de travail : deux (2) délégués.

Malgré ce qui précède, un représentant syndical qui n'assume pas les fonctions de délégué syndical peut assister tout salarié en tout temps.

6.03 L'employeur permet au délégué syndical de rencontrer tout nouveau salarié dans les premiers trente (30) jours du début de son entrée en fonction.

6.04 Un délégué syndical peut, sur avis écrit transmis trois (3) jours ouvrables à l'avance, s'absenter de son travail pour toutes autres activités syndicales pour autant que sa présence ne soit pas essentielle à la bonne marche du service. Le nombre maximum de jours d'absence est de vingt (20) jours ouvrables par année pour l'ensemble des salariés.

L'avis doit être signé par le délégué syndical et il doit indiquer le motif et la durée de l'absence.

6.05 Dans le cas des absences accordées en vertu du paragraphe 6.04, l'employeur maintient le traitement et les avantages du délégué syndical, sous réserve que le traitement brut du salarié et les avantages sociaux (15 % du traitement brut) pour la durée de l'absence soient remboursés par le syndicat.

Le syndicat rembourse l'employeur dans les soixante (60) jours suivant la réception d'un état de compte indiquant le nom des salariés absents, la durée de leur absence et les sommes dues.



À défaut de paiement par le syndicat dans le délai prévu ci-dessus, les sommes dues portent intérêt au taux applicable en vertu du paragraphe c) de l'article 100.12 du Code du travail, intérêts et indemnité y prévus, à compter du trentième (30e) jour suivant l'envoi au syndicat par l'employeur d'un état de compte.

- 6.06 Le salarié régulier élu ou nommé à une fonction à temps plein au syndicat peut, à la suite d'une demande écrite d'au moins trente (30) jours à l'avance, obtenir un congé sans traitement pour la durée du mandat aux conditions convenues entre le syndicat et l'employeur.

Le salarié ainsi libéré peut continuer de participer aux régimes d'assurance collective s'il en fait la demande au début du congé et s'il verse la totalité des primes, y compris la part de l'employeur.

- 6.07 Le salarié libéré en vertu du paragraphe 6.06 peut, sauf entente contraire avec l'employeur, revenir au travail avant la date prévue à la suite d'une demande écrite d'au moins trente (30) jours à l'avance.

Lors de son retour au travail, le salarié réintègre son emploi ou un emploi correspondant à sa classe d'emploi. Si son emploi est aboli, cédé ou s'il a été supplanté, les dispositions de l'article 18 s'appliquent pour lui.

## **ARTICLE 7                    COMITÉ DE RELATIONS DE TRAVAIL**

---

7.01 Les parties forment un comité de relations de travail.

Ce comité est constitué de quatre (4) membres soit deux (2) représentants du syndicat incluant la personne conseillère, dont au moins un (1) salarié, et deux (2) représentants de l'employeur.

Dans les trente (30) jours de l'entrée en vigueur de la présente convention collective, l'employeur et le syndicat informent l'autre partie de ses représentants.

7.02 Le comité se réunit au besoin sur les heures normales de travail, selon la date, l'heure et le lieu convenus entre les parties.

Il adopte des règles de procédure pour son bon fonctionnement et sa régie interne.

Chacune des réunions de ce comité doit faire l'objet d'un ordre du jour transmis cinq (5) jours ouvrables avant la tenue de ladite réunion. Avec l'accord de l'autre partie, une partie peut ajouter un sujet à l'ordre du jour à l'intérieur de ce délai.

Un compte-rendu de chaque réunion est rédigé par l'employeur, transmis au syndicat pour approbation et, par la suite, transmis aux membres.

7.03 Le comité de relations de travail a pour rôle :

- a) de discuter de tout problème d'intérêt commun concernant les conditions de travail et de contribuer à leur solution;
- b) d'établir un mécanisme de traitement des plaintes de harcèlement;
- c) de traiter de toute autre question qui lui est expressément référée par une disposition de la convention collective;
- d) de discuter et de recommander la mise en place de programmes d'accès à l'égalité et d'aide aux salariés aux prises avec des problèmes affectant leur rendement au travail;
- e) de discuter du phénomène de la violence physique, du harcèlement psychologique et du harcèlement sexuel au travail et des mesures à mettre en œuvre pour prévenir et traiter les situations problématiques;
- f) de discuter de santé et sécurité au travail conformément aux dispositions de l'article 10;
- g) de discuter de tout sujet économique touchant les salariés représentés;
- h) de discuter des problèmes d'application des conditions de travail en lien avec la conciliation travail-famille;
- i) d'échanger et de convenir de tous les sujets favorisant le développement durable.

**Consultation du dossier personnel**

- 8.01 Un salarié peut obtenir des renseignements concernant son dossier personnel s'il en fait la demande à l'employeur. Le salarié peut également consulter son dossier, et ce, en présence d'un représentant de l'employeur. À cette occasion, il peut se faire accompagner, s'il le désire, par un délégué ou un représentant syndical.

Sous réserve des paragraphes 8.02 et 15.04, le salarié peut joindre sa version à un document apparaissant à son dossier. Lorsque le salarié consulte son dossier, il peut obtenir une copie d'un document en faisant partie, sous réserve que l'employeur peut exiger le remboursement des frais conformément à la *Loi sur l'accès aux documents des organismes publics et sur la protection des renseignements personnels* (L.R.Q., c. A-2.1).

**Avertissement**

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

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

Aucun avertissement écrit au dossier d'un salarié ne lui est opposable et doit être retiré de son dossier ainsi que les documents s'y référant s'il n'a pas été suivi, dans les douze (12) mois d'ancienneté, d'un autre avertissement écrit ou d'une mesure disciplinaire.

De plus, cet avertissement et les documents s'y référant sont retirés de son dossier.

**Relevé provisoire**

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

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

- 8.04 Un écrit constatant cette décision doit être transmis au salarié dans un délai de deux (2) jours ouvrables. Le salarié continue de recevoir son traitement pendant la durée de son relevé provisoire sauf dans les cas visés par le deuxième alinéa du paragraphe 8.03 pour lesquels le relevé provisoire est sans traitement.
- 8.05 Sauf dans les cas faisant l'objet ou pouvant faire l'objet de poursuites judiciaires, un salarié ne peut pas être relevé provisoirement de ses fonctions pour une période excédant trente (30) jours. Seules la durée du relevé excédant trente (30) jours, la durée d'un relevé effectué conformément au deuxième alinéa du paragraphe 8.03 ou la non-application des dispositions du paragraphe 8.04 peuvent être contestées par grief, conformément à la procédure de règlement de griefs. Cette possibilité de grief constitue pour le salarié l'unique recours utile pour contester une décision relative au relevé provisoire de ses fonctions.
- 8.06 Pendant la durée de son relevé provisoire, l'employeur peut utiliser le salarié à un autre emploi en autant qu'il est qualifié pour le faire.

### **Réorientation professionnelle, rétrogradation et congédiement administratif**

- 8.07 La réorientation professionnelle et la rétrogradation sont des mesures administratives par lesquelles un salarié régulier se voit attribuer une classe d'emploi comportant un taux de traitement maximal de plus de 4 % inférieur à celui de la classe d'emploi à laquelle il appartient.
- 8.08 Lorsqu'un salarié régulier ne peut plus, pour cause d'invalidité, exercer les attributions de sa classe d'emploi, il peut demander à l'employeur un reclassement ou une réorientation professionnelle au cours de la période de versement des prestations d'assurance-traitement.

Lorsqu'en vertu de la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles*, le salarié régulier est incapable d'exercer les attributions de sa classe d'emploi en raison d'une lésion professionnelle attribuable à son travail au service de l'employeur, il peut demander un reclassement ou une réorientation professionnelle au cours de la période prévue par le paragraphe 28.14, et ce, si sa lésion professionnelle est consolidée.

Dans sa demande en vertu du présent paragraphe, le salarié indique la classe d'emploi qu'il envisage.

- 8.09 L'employeur donne suite à la demande de reclassement ou de réorientation professionnelle du salarié à la condition qu'il rencontre les qualifications requises et les exigences particulières de l'emploi désiré, que ses restrictions médicales ou limitations fonctionnelles lui permettent d'exercer les attributions de son nouveau classement et en autant que tel emploi est vacant.

Aux fins du présent paragraphe, le salarié doit avoir fait l'objet d'un examen médical par le médecin choisi par les parties dans les trente (30) jours suivant la demande du salarié attestant que son état de santé lui permet d'accomplir les tâches de son nouveau classement.

- 8.10 À défaut pour le salarié de soumettre une demande de reclassement ou de réorientation professionnelle ou de se conformer aux dispositions prévues par le deuxième alinéa du paragraphe 8.09, l'employeur peut, au cours ou à l'expiration de la période de versement des prestations d'assurance-traitement, le rétrograder à une classe d'emploi conforme à ses qualifications et à ses restrictions médicales ou limitations fonctionnelles.

L'employeur peut procéder au congédiement administratif du salarié à l'expiration de la période de versement des prestations d'assurance-traitement.

- 8.11 L'employeur peut rétrograder ou congédier le salarié qui en raison d'incompétence, d'incapacité ou de la perte d'un droit pour une période de plus de six (6) mois, ne peut plus exercer les attributions de sa classe d'emploi.

Toutefois, cette période doit être de plus de douze (12) mois si le salarié est incapable d'exercer les attributions de sa classe d'emploi en raison de la perte de son permis de conduire.

- 8.12 Selon le cas, le taux de traitement du salarié rétrogradé ou réorienté est établi de la façon suivante :

- a) dans le cas d'une rétrogradation en vertu du paragraphe 8.11, le taux de traitement doit être conforme au nouveau classement du salarié;
- b) dans le cas d'une rétrogradation ou d'une réorientation professionnelle d'un salarié pour cause d'invalidité tel que le prévoit le paragraphe 8.08, sauf s'il s'agit d'un salarié visé à l'article 30 de la présente convention collective, le taux de traitement doit être conforme au nouveau classement pourvu qu'il ne soit pas inférieur à celui auquel le salarié avait droit avant sa rétrogradation ou sa réorientation professionnelle; toutefois, le nouveau taux de traitement ne doit pas dépasser le taux de traitement maximal prévu pour la classe d'emploi à laquelle il est rétrogradé ou réorienté.

- 8.13 Lorsqu'en application des dispositions des paragraphes 8.08 à 8.12, l'employeur attribue un nouveau classement à un salarié ou procède à son congédiement administratif, il le fait au moyen d'un avis écrit, avec copie au syndicat en lui indiquant, dans le cas d'une rétrogradation ou d'un congédiement, les motifs de sa décision et, le cas échéant, ses nouveaux classement et taux de traitement.

L'avis écrit prévu par le présent paragraphe doit contenir ou être accompagné d'une copie intégrale des paragraphes 8.08 à 8.14 inclusivement.

Le défaut de transmettre au syndicat l'avis prévu par le présent paragraphe ne peut être invoqué devant un arbitre si le salarié a formulé son grief dans le délai imparti.

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

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

L'arbitre peut maintenir ou annuler la décision rendue.

## **ARTICLE 9                    MESURES DISCIPLINAIRES**

---

9.01    Toute mesure disciplinaire prise contre un salarié peut faire l'objet d'un grief de sa part.

9.02    Toute mesure disciplinaire doit être transmise par écrit au salarié et indiquer 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.

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

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

9.04    Le salarié convoqué par l'employeur à une rencontre préalable relative à sa suspension ou à son congédiement reçoit un avis de vingt-quatre heures (24 h) précisant l'heure et l'endroit de la rencontre.

Le salarié peut exiger la présence de son délégué ou de son représentant syndical.

9.05    Aucune réprimande inscrite au dossier d'un salarié ne lui est opposable si elle n'a pas été suivie, pendant une période de douze (12) mois consécutifs, d'une autre mesure disciplinaire. De plus, telle réprimande est retirée de son dossier.

Malgré l'alinéa précédent, la période après laquelle une réprimande n'est plus opposable est de douze (12) mois d'ancienneté pour le salarié cyclique.

9.06    Toute mesure disciplinaire annulée par l'employeur ou par un arbitre est retirée du dossier du salarié.

L'employeur verse au dossier du salarié une copie de la décision arbitrale ou de toute entente hors cour modifiant une mesure disciplinaire.

## ARTICLE 10 SANTÉ ET SÉCURITÉ DU TRAVAIL

---

- 10.01 L'employeur convient de prendre les mesures nécessaires pour éliminer à la source tout danger pour la santé, la sécurité et l'intégrité physique et psychologique des salariés.
- 10.02 L'employeur et le syndicat doivent, par l'entremise du Comité de relations de travail, collaborer au maintien de conditions de bien-être, de santé et de sécurité conformément aux lois et règlements en vigueur.
- 10.03 Au moins une fois par année, le Comité de relations de travail se réunira afin de discuter de santé et sécurité au travail. Les points abordés porteront, entre autres, sur :
- Les demandes de formation et d'information en matière de santé et sécurité du travail;
  - Les moyens et équipements de protection qui, tout en étant conformes aux règlements, sont les mieux adaptés aux besoins des travailleurs de l'établissement;
  - Les suggestions et plaintes des travailleurs et de l'employeur relatives à la santé et à la sécurité du travail ;
  - L'identification et l'évaluation des risques reliés aux postes de travail et au travail exécuté par les salariés.
- 10.04 En cas de désaccord au sein du comité à ce sujet, le ou les représentants des salariés adressent les recommandations au représentant de l'établissement qui est tenu d'y répondre, par écrit, dans les trente (30) jours, en explicitant les points de désaccord.
- 10.05 Le représentant est réputé au travail lorsqu'il assiste à des réunions pour discuter de santé et sécurité au travail ou qu'il effectue un travail jugé nécessaire dans le cadre de ses fonctions. Il doit aviser son supérieur immédiat lorsqu'il s'absente de son travail pour ces raisons.



## **ARTICLE 11            COSTUMES ET UNIFORMES**

---

- 11.01 L'employeur fournit gratuitement à ses salariés tout uniforme dont il exige le port ainsi que les vêtements spéciaux et équipements de sécurité exigés par les règlements et normes promulgués en vertu des lois concernant l'hygiène, la santé et la sécurité.
- 11.02 L'employeur entretient les vêtements spéciaux (sarraus, tabliers et autres vêtements de même nature) utilisés exclusivement sur les lieux et aux fins du travail.

Ces vêtements spéciaux fournis par l'employeur demeurent sa propriété et le remplacement n'en peut être fait que sur la remise des vieux vêtements spéciaux, sauf en cas de force majeure. Il appartient à l'employeur de décider si les vêtements spéciaux doivent être remplacés.

## **ARTICLE 12            STATUT DE RÉGULIER**

---

- 12.01 Tout salarié embauché dans un emploi régulier acquiert le statut de régulier s'il est maintenu en fonction pendant une période d'essai de cent vingt (120) jours travaillés.
- 12.02 Lorsque l'employeur décide de mettre fin à l'emploi d'un salarié à l'essai au cours ou à la fin de la période d'essai prévue par le paragraphe 12.01, il doit lui donner un avis écrit de quinze (15) jours avant de mettre fin à son emploi.
- Cet avis interrompt la période d'essai à compter de sa date de transmission.
- 12.03 La décision de l'employeur de mettre fin à l'emploi d'un salarié à l'essai au cours ou à la fin de la période d'essai prévue par le paragraphe 12.01 ne peut en aucun cas faire l'objet d'un grief aux termes de la présente convention collective.

## ARTICLE 13 ANCIENNETÉ

---

### Ancienneté

13.01 L'ancienneté d'un salarié est constituée :

- de sa période d'emploi à titre de salarié régulier et à l'essai; et
- de ses périodes d'emploi à titre de salarié temporaire ou cyclique et excluant les périodes de mise à pied.

L'ancienneté se calcule en années et en jours.

Aux fins du calcul, un (1) jour est égal à sept heures (7 h) pour le personnel administratif et de bureau et sept heures et trois quarts (7,75 h) pour le personnel ouvrier, et un (1) an est égal à deux cent soixante (260) jours ouvrables. Aux fins de la présente section, le jour férié est considéré comme étant un jour ouvrable.

13.02 Le salarié régulier et à l'essai accumule son ancienneté :

- a) durant un congé pour activités syndicales prévu par l'article 6;
- b) durant un ou des congés autorisés sans traitement pour une durée maximale de cent trente (130) jours par période du 1<sup>er</sup> avril d'une année au 31 mars de l'année suivante;
- c) durant les cent trente (130) premiers jours d'une invalidité prévue par l'article 28 par période du 1<sup>er</sup> avril d'une année au 31 mars de l'année suivante;
- d) durant les congés prévus par l'article 29;
- e) durant les premiers vingt-quatre (24) mois d'un accident de travail ou d'une maladie professionnelle prévus par l'article 30;
- f) durant un congé avec traitement prévu par la convention collective.

Le salarié temporaire ou cyclique accumule de l'ancienneté durant les congés prévus par les articles 29 et 30;

**Perte d'ancienneté**

13.03 Le salarié perd son ancienneté dans l'une ou l'autre des circonstances suivantes :

- a) démission ou abandon d'emploi;
- b) fin d'emploi au cours de la période d'essai;
- c) congédiement administratif ou disciplinaire;
- d) retraite;
- e) mise à pied pour une période excédant vingt-quatre (24) mois consécutifs.

**Détermination de la classe d'emploi à l'embauche**

- 14.01 Dès son embauche, le salarié est classé dans l'une ou l'autre des classes d'emploi apparaissant à l'annexe A de la présente convention collective.

Le salarié est informé par écrit de son statut, de son classement, de son traitement, de son échelon, le cas échéant, et de la description de ses tâches.

- 14.02 L'attribution par l'employeur d'une classe d'emploi est basée sur la nature du travail et sur les attributions caractéristiques dont l'exercice est exigé du salarié de façon principale et habituelle, c'est-à-dire de façon régulière et qui accapare la majorité du temps.

**Détermination de l'échelon (personnel administratif et de bureau)**

- 14.03 L'échelon de traitement d'un nouveau salarié est déterminé selon la classe d'emploi qui lui a été attribuée, en tenant compte de sa scolarité et de son expérience pertinente, conformément aux modalités prévues ci-après.

- 14.04 L'échelon correspond normalement à une année complète d'expérience reconnue. Il indique le niveau des traitements à l'intérieur de l'échelle prévue pour chacune des classes à l'annexe A.

- 14.05 Un salarié ne possédant que le minimum des qualifications requises pour accéder à une classe d'emploi est embauché au premier échelon de la classe.

- 14.06 Toutefois, un salarié possédant plus d'années d'expérience que le minimum requis pour sa classe d'emploi se voit accorder un échelon par année d'expérience additionnelle, pourvu que cette expérience soit jugée valable et directement pertinente aux attributions décrites à sa classe d'emploi.

- a) Pour être reconnue aux fins de déterminer l'échelon dans une classe d'emploi, l'expérience doit être pertinente et avoir été acquise à la Société ou chez un autre employeur, dans une classe d'emploi de niveau équivalent ou supérieur à cette classe d'emploi, compte tenu des qualifications requises et des exigences normales pour cette classe d'emploi.
- b) L'expérience pertinente acquise dans une classe d'emploi de niveau inférieur à la classe d'emploi du salarié peut être utilisée uniquement pour répondre aux qualifications requises et exigences normales de cette classe d'emploi.

## Progression dans la classe d'emploi

- 14.07 La durée du séjour dans un échelon est normalement d'une (1) année et chaque échelon correspond à une (1) année d'expérience dans la classe d'emploi.

Une (1) année d'expérience comprend deux cent soixante (260) jours d'ancienneté.

- 14.08 La date d'admissibilité à l'avancement d'échelon du salarié est la date où le salarié justifie une année complète d'expérience.

Sous réserve des dispositions de l'article 29 qui prévoient l'accumulation de l'expérience durant certains congés, l'avancement d'échelon est accordé au salarié, sur rendement satisfaisant, qui a eu droit à son traitement au moins cent trente (130) jours depuis sa dernière date d'admissibilité à l'avancement d'échelon.

- 14.09 L'avancement d'un (1) échelon additionnel est accordé à la date d'avancement prévue par le paragraphe 14.08, lorsque le salarié a réussi des études d'une durée équivalente à une année d'études à temps plein pourvu que ces études soient pertinentes et qu'elles soient supérieures aux qualifications requises quant à la scolarité pour la classe d'emploi à laquelle le salarié appartient.

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

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

- 14.11 Lorsqu'un salarié est reclassé, il se voit attribuer l'échelon de sa nouvelle classe d'emploi correspondant à ses années d'expérience reconnues valables et directement pertinentes pour l'exercice des fonctions de cette nouvelle classe d'emploi ou, il conserve le taux de traitement qu'il détient si cette dernière formule est plus avantageuse et se voit attribuer l'échelon immédiatement inférieur à son taux de traitement antérieur.

## **Nouvelles échelles de traitement**

- 14.12 Lors de la modification ou de la création d'une nouvelle classe d'emploi de même que lorsque, compte tenu de la nature d'une modification apportée à la classification, il y a lieu de fixer une nouvelle échelle de traitement, l'employeur procède à l'évaluation de ce ou ces changements selon la méthodologie utilisée dans le cadre de l'équité salariale et s'assure ainsi du maintien de l'équité salariale. Ce ou ces changements doivent faire l'objet d'une entente auprès du Syndicat, par l'entremise du Comité de relations de travail ou d'un conseiller au service de la classification et du mouvement de personnel.

En cas de litige dans les trente (30) jours de l'application, l'une ou l'autre des parties peut soumettre le litige à un arbitre choisi conjointement par les parties et doit faire mention des points en litige ainsi que du règlement recherché par chacune des parties. La décision de l'arbitre portera sur la détermination du niveau pour les seuls facteurs d'évaluation utilisés dans le cadre de l'équité salariale où il y a mésentente.

L'arbitre a plein pouvoir pour trancher le litige soumis et sa décision est finale et exécutoire.

## ARTICLE 15 ÉVALUATION

---

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

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

15.02 L'évaluation du rendement du salarié s'effectue au moins une fois par année. Dans le cas d'un salarié à l'essai, l'évaluation doit s'effectuer au moins une (1) fois au cours de la période prévue par le paragraphe 12.01, à la condition que le salarié ait travaillé pendant une période au moins égale à la moitié de la durée de cette période d'essai.

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

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

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

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

15.06 Si au terme d'une période de trois (3) mois suivant la période indiquée à l'article 15.02 l'évaluation n'a pas été faite, celle-ci est réputée satisfaisante pour la période en cause. Si ce délai de trois (3) mois échoit alors que le salarié est absent du travail, ce délai est prolongé jusqu'à une période de quinze (15) jours suivant le retour au travail du salarié. Ces délais excluent l'évaluation du salarié à l'essai pour qui l'évaluation est réputée satisfaisante si elle n'a pas été faite dans la période prévue à l'article 15.02.



## ARTICLE 16

## EMPLOIS VACANTS ET MOUVEMENT DE PERSONNEL

---

16.01 Lorsque l'employeur décide de combler un emploi régulier ou cyclique définitivement vacant ou un emploi régulier ou cyclique nouvellement créé couvert par l'unité de négociation, il l'offre aux salariés à son emploi par la procédure d'affichage, et ce, sous réserve du droit de l'employeur de procéder d'abord par affectation.

16.02 L'emploi est affiché à un endroit réservé à cette fin pour une période de cinq (5) jours ouvrables et doit contenir les renseignements suivants :

- le titre de l'emploi;
- la classe d'emploi;
- la description de tâches;
- les qualifications requises et les exigences particulières de l'emploi;
- le taux ou l'échelle de traitement;
- la date limite pour poser sa candidature;
- la date prévue d'entrée en fonction.

Les qualifications requises et les exigences particulières doivent être en relation directe et pertinente avec les fonctions à être exercées par le salarié.

Une copie de cet affichage est expédiée au salarié régulier inscrit à la liste de rappel conformément au sous-paragraphe a) du paragraphe 18.07 et au salarié cyclique qui est en période de mise à pied.

16.03 Pendant la période d'affichage, le salarié intéressé fait connaître sa candidature par écrit, à l'employeur.

16.04 L'emploi est accordé au candidat salarié régulier le plus compétent qui rencontre les qualifications requises et les exigences particulières de l'emploi. À compétence égale, l'ancienneté prévaut.

Si aucun salarié régulier n'est retenu ou n'a posé sa candidature, l'emploi est accordé au candidat salarié cyclique le plus compétent qui rencontre les qualifications requises et les exigences particulières de l'emploi.

À défaut pour l'employeur de combler son emploi selon le présent paragraphe, il procède au recrutement externe.

16.05 Dans les trente (30) jours travaillés de sa nomination, le salarié régulier peut, en tout temps, retourner à son ancien emploi.

L'employeur peut retourner un salarié régulier à son ancien emploi dans les trente (30) jours travaillés de sa nomination.

Dans le cas d'une promotion, le délai prévu par les alinéas précédents est porté à quatre-vingt-dix (90) jours travaillés.

L'application des alinéas précédents annule, s'il y a lieu, toute embauche ou tout mouvement de personnel y afférent.

16.06 Le salarié cyclique nommé salarié à l'essai et à qui il n'est pas octroyé le statut de régulier est replacé sur sa liste de rappel d'origine prévue par l'article 37, et ce, sous réserve du droit pour l'employeur de le congédier.

16.07 Le salarié reçoit le taux de traitement conforme à son nouvel emploi à la date d'entrée dans sa nouvelle fonction.

Malgré ce qui précède, le salarié, pour qui l'accès à ce nouvel emploi constitue une promotion ou un reclassement, voit son taux de traitement déterminé conformément aux paragraphes 14.10 et 14.11.

## **ARTICLE 17            CHANGEMENTS TECHNOLOGIQUES**

---

- 17.01 Un changement technologique est un changement occasionné par l'introduction d'un nouvel équipement qui a pour effet de modifier substantiellement les tâches d'un salarié.
- 17.02 Avant d'introduire un changement technologique, l'employeur consulte le syndicat sur les modalités d'application d'un tel changement par l'entremise du comité de relations de travail et le syndicat peut, à cette occasion, formuler des recommandations.
- 17.03 Lors de cette consultation, l'employeur fournit les informations suivantes lorsqu'elles sont disponibles :
- a) la nature du changement;
  - b) l'échéancier;
  - c) les effets du changement sur l'exécution du travail pour les salariés touchés et les emplois affectés;
  - d) la formation prévue;
  - e) les fiches techniques des équipements.

**ARTICLE 18            SURPLUS DE PERSONNEL**

---

18.01 L'employeur conserve le droit de mettre à pied ou de licencier tout salarié pour manque de travail.

18.02 Lors de mise à pied ou de licenciement, l'employeur procède dans l'ordre suivant :

- a) le salarié temporaire qui occupe un emploi ou exécute des tâches pouvant être assumées par un salarié régulier;
- b) le salarié cyclique qui occupe un emploi ou exécute des tâches pouvant être assumées par un salarié régulier;
- c) le salarié à l'essai;
- d) le salarié régulier.

18.03 Un salarié régulier peut être mis à pied lorsque survient l'un ou l'autre des événements suivants :

- a) lors d'une cession totale ou partielle des activités de la Société du parc industriel et portuaire de Bécancour;
- b) lorsque survient un surplus de salariés, c'est-à-dire lorsque le nombre d'emplois disponibles pour une classe d'emploi devient inférieur au nombre de salariés dans cette classe d'emploi.

18.04 Dans le cas d'une cession, les salariés visés sont ceux touchés par la cession qui ont le moins d'ancienneté chez l'employeur.

Dans le cas d'un surplus, afin d'identifier les salariés visés, l'employeur procède d'abord sur une base volontaire en accordant la priorité au salarié ayant le plus d'ancienneté. Par la suite il identifie les salariés visés par ordre inverse d'ancienneté de la classe d'emploi concernée.

18.05 L'employeur avise, au moins trente (30) jours à l'avance, le salarié régulier identifié conformément au paragraphe 18.04 de même que le syndicat.

18.06 Le salarié régulier identifié qui doit être mis à pied peut supplanter le salarié ayant le moins d'ancienneté en reclassement ou en rétrogradation dans une autre classe d'emploi à la condition qu'il rencontre les qualifications requises et les exigences particulières de l'emploi.

Le salarié régulier supplanté conformément à l'alinéa précédent, peut à son tour supplanter le salarié ayant le moins d'ancienneté soit en reclassement ou en rétrogradation et ainsi de suite.

18.07 À l'expiration de l'avis de trente (30) jours au syndicat prévu par le paragraphe 18.05, le salarié régulier qui est effectivement mis à pied peut à son choix :

- a) faire inscrire son nom sur une liste de rappel pour une période de vingt-quatre (24) mois ou;
- b) démissionner et recevoir une indemnité de départ équivalente à un (1) mois de traitement par année d'ancienneté jusqu'à un maximum de six (6) mois.

18.08 Le salarié régulier inscrit sur la liste de rappel prévue par le sous-paragraphe a) du paragraphe 18.07 a priorité sur un emploi régulier vacant de sa classe d'emploi ou sur tout emploi régulier temporairement vacant ou sur tout emploi à temps partiel ou cyclique vacant, s'il rencontre les qualifications requises et les exigences particulières de l'emploi. Toutefois, un salarié régulier ne peut être tenu d'accepter un emploi à temps partiel ou cyclique.

18.09 Lorsque l'employeur effectue un rappel au travail, il le fait selon l'ordre d'ancienneté.

Un avis de rappel au travail envoyé par lettre recommandée, minimalement dix (10) jours avant la date où le salarié doit se rapporter, à la dernière adresse fournie par le salarié à l'employeur est réputé conforme. Copie de cet avis est donnée au syndicat.

Le salarié doit faire connaître son intention de revenir au travail dans les sept (7) jours de la réception de l'avis de rappel, à défaut de quoi, l'employeur peut rappeler au travail le salarié suivant sur la liste de rappel.

### **Sous-traitance**

18.10 Il appartient à l'employeur de définir les modes d'opération de son organisation. Toutefois, les parties conviennent de collaborer pour assurer l'utilisation optimale des ressources de l'organisation.

18.11 Sauf en cas d'urgence ou de force majeure lorsque l'employeur envisage de confier certaines activités à un tiers et que, de façon prévisible des salariés peuvent être affectés par cette décision, il consulte le syndicat sur ses intentions, par l'entremise du comité de relations de travail, dans un délai d'au moins trente (30) jours pour lui permettre de faire ses recommandations quant à l'utilisation éventuelle des salariés affectés par cette décision.

**ARTICLE 19 DÉVELOPPEMENT DES RESSOURCES HUMAINES**

---

- 19.01 Les parties reconnaissent l'importance d'assurer le développement des ressources humaines par la formation des salariés et elles s'engagent à collaborer à cette fin.
- 19.02 L'employeur établit et administre ses plans et programmes de développement des ressources humaines selon ses objectifs et priorités et prévoit à son budget les montants nécessaires pour réaliser la formation des salariés.
- 19.03 Les activités de formation s'entendent de toute activité de mise à jour des connaissances ou habiletés, de perfectionnement, de recyclage ou toute autre activité visant à améliorer l'accomplissement des tâches du salarié ou de celles qu'il pourrait être appelé à accomplir pour l'employeur.
- 19.04 Aux fins de l'application du présent article, l'employeur informe le syndicat par l'entremise du comité de relations de travail du bilan de réalisation de l'année financière précédente et discute de l'identification des besoins collectifs et de l'établissement des priorités.
- 19.05 Les conditions de départ et de retour d'un congé de formation à temps plein ou à temps partiel, avec ou sans traitement, doivent faire l'objet d'une entente entre le salarié et l'employeur avant le début de ce congé. Copie de l'entente est remise au syndicat.

**Régime général**

- 20.01 Chaque salarié régulier ou à l'essai, dont la semaine normale est à temps plein, est assuré d'une semaine garantie de trente-cinq heures (35 h) pour le personnel administratif et de bureau et d'une semaine garantie de trente-huit heures et trois quarts (38,75 h) pour le personnel ouvrier.

Ces heures sont effectuées du lundi au vendredi, et la durée quotidienne de travail est de sept heures (7 h) pour le personnel administratif et de bureau et de sept heures et trois quarts (7,75 h) pour le personnel ouvrier, effectuées consécutivement et généralement réparties entre huit heures (8 h) et dix-sept heures trente (17 h 30) pour le personnel administratif et de bureau et entre sept heures (7 h) et dix-huit heures (18 h) pour le personnel ouvrier, à l'exclusion de la période de repas d'une durée d'au moins trois quarts d'heure (0,75 h) et d'au plus une heure et demie (1,50 h) pour le personnel administratif et de bureau et d'une durée d'au moins trois quarts d'heure (0,75 h) et d'au plus une heure (1 h) pour le personnel ouvrier, généralement prise au milieu de la période de travail.

Cette garantie des heures et de la semaine de travail ne s'applique pas aux salariés temporaires ou cycliques, ainsi qu'aux salariés à temps partiel.

**Horaire variable**

- 20.02 Lorsque l'employeur désire implanter un régime d'horaire variable ou que soixante-dix pour cent (70 %) ou plus du personnel administratif et de bureau le désirent également, une demande doit être soumise au comité de relations de travail.

Le comité étudie la requête en fonction des conditions suivantes :

- a) la modification à l'horaire de travail ne nuit pas à l'efficacité du service;
- b) soixante-dix pour cent (70 %) ou plus du personnel impliqué est en faveur d'une telle modification;
- c) les règles concernant l'application d'horaires variables sont acceptées par les parties.

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

Il est entendu que l'employeur peut mettre fin à ce régime, et ce, après avis de trente (30) jours aux salariés concernés et au syndicat. De plus, il transmet au comité de relations de travail les motifs de sa décision; il en est de même pour le syndicat lorsque soixante-dix pour cent (70 %) des salariés concernés désirent se soustraire du régime.

Il est entendu également que l'employeur ne peut modifier les dispositions d'un régime d'horaire variable existant qu'après entente au comité de relations de travail relativement à la nature des modifications et à la date d'entrée en vigueur de celles-ci. À cet effet, il avise par écrit le syndicat des modifications envisagées et le comité de relations de travail doit se réunir dans les trente (30) jours de la transmission de l'avis.

### **Période de repos**

- 20.03 Les salariés dont la période de travail est de six heures et demie (6,50 h) 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.

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

- 20.04 L'employeur peut modifier les répartitions des heures de travail prévues par le paragraphe 20.01 et établir tout autre régime lorsque le travail doit s'accomplir au moyen de factions, rotatives ou non, ou lorsque l'efficacité du service l'exige.

- 20.05 L'employeur avise au préalable le comité de relations de travail lorsqu'il entend modifier la répartition des heures de travail et lui transmet le projet de la nouvelle répartition des heures de travail.

L'employeur avise le salarié concerné et le syndicat au moins quarante-huit heures (48 h) à l'avance de l'entrée en vigueur de la nouvelle répartition d'heures de travail prévue à l'alinéa précédent, et leur transmet l'horaire de travail.

### **Conditions à respecter**

- 20.06 Les régimes d'heures de travail établis en vertu du paragraphe 20.04, et qui font exception à la règle générale énoncée au paragraphe 20.01 de la présente convention collective, devront respecter les conditions suivantes :
- a) Le salarié visé a droit à une moyenne de quarante-huit heures (48 h) de repos consécutives par semaine sur un cycle de travail déterminé.



- b) L'horaire de travail prévu par le paragraphe 20.05 doit informer chaque salarié de toutes les factions où il est requis de travailler ou d'être en disponibilité durant la période visée.

Le salarié doit être informé au moins vingt-quatre heures (24 h) à l'avance de son affectation à une nouvelle faction.

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

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

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

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

## ARTICLE 21 HEURES SUPPLÉMENTAIRES

---

21.01 Tout travail requis d'un salarié par l'employeur est considéré comme des heures supplémentaires lorsqu'il est effectué en plus du nombre d'heures de sa semaine normale de travail ou de sa journée normale de travail, ou lors d'un jour férié.

Malgré les dispositions de l'alinéa précédent, le travail qu'un salarié du personnel administratif ou de bureau doit occasionnellement exécuter immédiatement après la fin de sa journée normale de travail pendant quinze (15) minutes ou moins, n'est pas du travail en heures supplémentaires s'il s'agit d'un travail urgent ou qui exige la continuité; il en est de même si, à l'occasion, un salarié est requis de retarder son heure normale de repas pour exécuter ou continuer un travail urgent.

Pour le salarié à temps partiel, seul est considéré comme heures supplémentaires le travail effectué en plus de son horaire normal : soit en plus de sept heures (7 h) dans une même journée, soit en plus de trente-cinq heures (35 h) travaillées à taux normal pendant la même semaine pour le personnel administratif et de bureau ou soit en plus de sept heures et trois quarts (7,75 h) dans une même journée, soit en plus de trente-huit heures et trois quarts (38,75 h) travaillées à taux normal pendant la même semaine pour le personnel ouvrier. Il est entendu que les heures effectuées en dehors de l'horaire normal du salarié qui ne sont pas considérées comme des heures supplémentaires sont rémunérées à taux normal, selon le taux horaire de traitement du salarié.

21.02 Le salarié, en compensation des heures supplémentaires effectuées, a le choix de recevoir un crédit de congé d'une durée équivalant à une fois et demie (1 ½) le temps travaillé ou d'être rémunéré à raison d'une fois et demie (1 ½) son taux horaire de traitement.

21.03 Les congés accumulés selon les dispositions du paragraphe 21.02 peuvent être pris en jours, en demi-jours ou en heures à un moment qui convient à l'employeur et au salarié. Au terme de chaque année financière de l'employeur, les congés accumulés qui n'ont pas été pris sont payés aux salariés concernés dans les soixante (60) jours, à moins que le salarié ne soit autorisé par son employeur à reporter ses congés ou une partie de ceux-ci à l'année financière suivante.

21.04 Malgré les paragraphes 21.02 et 21.03, l'employeur peut en tout temps décider du remboursement des heures supplémentaires effectuées ou parties de celles-ci.

21.05 Lorsqu'un salarié est requis d'effectuer des heures supplémentaires, soit un jour férié ou une journée de congé hebdomadaire, soit immédiatement avant ou immédiatement après sa journée normale de travail, un travail continu d'une durée minimale de deux heures (2 h) au cours desquelles intervient une période normale complète de repas, il a droit pour le repas à une demi-heure (0,50 h) qu'il peut prendre immédiatement avant ou immédiatement après son travail en heures supplémentaires.

Il peut aussi, pour prendre cette demi-heure (0,50 h), interrompre son travail en heures supplémentaires, à la condition toutefois que celui-ci dure effectivement au moins deux heures (2 h) sans compter le temps de cette interruption.

Dans l'un et l'autre cas, cette demi-heure (0,50 h) est considérée comme heure supplémentaire et le salarié a droit en outre à une indemnité de 4,00 \$ en compensation du coût du repas.

- 21.06 Le salarié qui n'a pas été requis au préalable de revenir travailler et qui est rappelé pour effectuer du travail reçoit une compensation d'une durée minimale de quatre heures (4 h) à taux normal.

Le salarié qui a été requis au préalable de revenir travailler et qui revient pour effectuer un travail reçoit une compensation d'une durée minimale de trois heures (3 h) à taux normal.

Les dispositions des alinéas qui précèdent ne s'appliquent pas si le travail est effectué immédiatement avant ou après la journée normale du salarié. Toutefois, elles s'appliquent à l'occasion d'un jour férié pendant les heures prévues à son horaire si ce jour n'était pas férié.

Le nombre maximal d'heures compensées en vertu du deuxième alinéa, pendant une période de vingt-quatre heures (24 h), ne peut excéder le nombre d'heures d'une journée normale de travail du salarié.

- 21.07 Le travail en heures supplémentaires dans un secteur de travail est confié en priorité aux salariés appartenant à la classe d'emploi ou dont les attributions sont modifiées selon les dispositions du paragraphe 33.06 et visées par la présente convention collective et il est réparti de façon aussi équitable que possible, le tout de façon compatible avec l'efficacité des opérations.
- 21.08 Les heures de congé qui, selon les dispositions du présent article, doivent être remboursées au salarié, sont payées à taux normal, selon le taux horaire de traitement du salarié, tel qu'il est défini au paragraphe 32.01.

**ARTICLE 22            VACANCES ANNUELLES**

---

- 22.01            Sous réserve des autres dispositions de la présente convention collective, le salarié a droit, à compter du 1er avril de chaque année, à des vacances dont la durée est déterminée à partir du nombre de jours où le salarié a eu droit à son traitement depuis le 1er avril de l'année précédente jusqu'au 31 mars, et ce, selon la table d'accumulation suivante :

22.01 (suite)

**VACANCES – TABLE D'ACCUMULATION**NOMBRE DE JOURS  
DE VACANCES SELON  
L'ANCIENNETÉNOMBRE DE JOURS OÙ LE SALARIÉ A EU DROIT À SON TRAITEMENT DU  
1<sup>ER</sup> AVRIL AU 31 MARS

	<b>MOINS DE 17 ANS (20)</b>	<b>17 ANS ET 18 ANS (21)</b>	<b>19 ANS ET 20 ANS (22)</b>	<b>21 ANS ET 22 ANS (23)</b>	<b>23 ANS ET 24 ANS (24)</b>	<b>25 ANS ET PLUS (25)</b>
0						
0,5	6,2	5,9	5,6	5,4	5,2	4,9
1,0	12,4	11,8	11,2	10,8	10,4	9,8
1,5	18,6	17,7	16,8	16,2	15,6	14,7
2,0	24,8	23,6	22,4	21,6	20,8	19,6
2,5	31,0	29,5	28,0	27,0	26,0	24,5
3,0	37,2	35,4	33,6	32,4	31,2	29,4
3,5	43,4	41,3	39,2	37,8	36,4	34,3
4,0	49,6	47,2	44,8	43,2	41,6	39,2
4,5	55,8	53,1	50,4	48,6	46,8	44,1
5,0	62,0	59,0	56,0	54,0	52,0	49,0
5,5	68,2	64,9	61,6	59,4	57,2	53,9
6,0	74,4	70,8	67,2	64,8	62,4	58,8
6,5	80,6	76,7	72,8	70,2	67,6	63,7
7,0	86,8	82,6	78,4	75,6	72,8	68,6
7,5	93,0	88,5	84,0	81,0	78,0	73,5
8,0	99,2	94,4	89,6	86,4	83,2	78,4
8,5	105,4	100,3	95,2	91,8	88,4	83,3
9,0	111,6	106,2	100,8	97,2	93,6	88,2
9,5	117,8	112,1	106,4	102,6	98,8	93,1
10,0	124,0	118,0	112,0	108,0	104,0	98,0
10,5	130,2	123,9	117,6	113,4	109,2	102,9
11,0	136,4	129,8	123,2	118,8	114,4	107,8
11,5	142,6	135,7	128,8	124,2	119,6	112,7
12,0	148,8	141,6	134,4	129,6	124,8	117,6
12,5	155,0	147,5	140,0	135,0	130,0	122,5
13,0	161,2	153,4	145,6	140,4	135,2	127,4
13,5	167,4	159,3	151,2	145,8	140,4	132,3
14,0	173,6	165,2	156,8	151,2	145,6	137,2
14,5	179,8	171,1	162,4	156,6	150,8	142,1
15,0	186,0	177,0	168,0	162,0	156,0	147,0
15,5	192,2	182,9	173,6	167,4	161,2	151,9
16,0	198,4	188,8	179,2	172,8	166,4	156,8
16,5	204,6	194,7	184,8	178,2	171,6	161,7
17,0	210,8	200,6	190,4	183,6	176,8	166,6
17,5	217,0	206,5	196,0	189,0	182,0	171,5
18,0	223,2	212,4	201,6	194,4	187,2	176,4
18,5	229,4	218,3	207,2	199,8	192,4	181,3
19,0	235,6	224,2	212,8	205,2	197,6	186,2
19,5	241,8	230,1	218,4	210,6	202,8	191,1
20,0	248,6	236,0	224,0	216,0	208,0	196,0
20,5		241,9	229,6	221,4	213,2	200,9
21,0		248,6	235,2	226,8	218,4	205,8
21,5			240,8	232,2	223,6	210,7
22,0			248,6	237,6	228,8	215,6
22,5				243,0	234,0	220,5
23,0				248,6	239,2	225,4
23,5					244,4	230,3
24,0					248,6	235,2
24,5						240,1
25,0						248,6

- 22.02 Pour le salarié à temps partiel, le nombre de jours de vacances accumulés en vertu du paragraphe 22.01 est converti en heures à raison de sept heures (7 h) par jour pour le personnel administratif et de bureau et sept heures et trois quarts (7,75 h) pour le personnel ouvrier.

Pour chaque jour où le salarié à temps partiel utilise ses crédits de vacances, une déduction de sept heures (7 h) pour le personnel administratif et de bureau et sept heures et trois quarts (7,75 h) pour le personnel ouvrier est effectuée à sa réserve; par ailleurs, si son horaire normal est inférieur à sept heures (7 h) par jour pour le personnel administratif et de bureau ou à sept heures et trois quarts (7,75 h) pour le personnel ouvrier, la réduction est effectuée selon les heures prévues à son horaire quotidien.

- 22.03 Le salarié en vacances continue de recevoir le traitement qui lui est versé régulièrement tous les deux (2) jeudis conformément au paragraphe 32.04 de la présente convention.

Une fois par année financière, le salarié qui en fait la demande au moins trente (30) jours avant le début de ses vacances autorisées pour une durée minimale de dix (10) jours reçoit avant son départ la paie correspondant au nombre de jours prévus.

- 22.04 En cas de cessation définitive d'emploi ou de mise à pied, conformément à l'article 18 :

- a) le salarié qui n'a pas pris la totalité des vacances acquises au 31 mars précédant immédiatement son départ reçoit une indemnité proportionnelle à la durée de vacances non prises.;
- b) il a droit en plus à une indemnité équivalant à la durée des vacances acquises depuis le 1<sup>er</sup> avril qui précède immédiatement son départ, établie suivant les dispositions du paragraphe 22.01, l'ancienneté s'appréciant cependant au 1<sup>er</sup> avril précédant immédiatement son départ;
- c) 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 par l'article 35 de la présente convention collective.

- 22.05 Au cours du mois de mars, les salariés choisissent, selon leur ancienneté, les dates auxquelles ils désirent prendre leurs vacances. Le salarié ne peut se prévaloir de son ancienneté pour choisir plus de deux (2) semaines de vacances au cours de la période du 1<sup>er</sup> juin au 15 septembre. Malgré ce qui précède, le salarié peut choisir plus de deux (2) semaines pendant cette période sauf si cela a pour effet de priver un autre salarié de ses droits. Le choix des salariés est toutefois soumis à l'approbation de l'employeur, qui tient compte des nécessités du service.

Au cours du mois d'avril, la liste des vacances autorisées est établie selon l'ordre d'ancienneté et est distribuée à chacun des salariés visés.

22.06 Sauf permission expresse de l'employeur d'anticiper ou de reporter des vacances, celles-ci doivent se prendre au cours de l'année durant laquelle elles sont dues. Il est entendu, toutefois, que les vacances peuvent être prises, à la discrétion du salarié et sous réserve de l'approbation de l'employeur, par période de sept (7) jours consécutifs ou d'une façon continue.

Avec l'approbation de l'employeur, un salarié peut prendre la moitié de ses crédits de vacances en jours ou demi-jours séparés ou en groupes d'heures de travail déterminés par son horaire.

22.07 Le salarié, qui ne peut prendre ses vacances à cause d'une invalidité définie au paragraphe 28.03, ou qui est absent à la suite d'un accident du travail, se voit accorder un nouveau choix de vacances à condition que ladite invalidité ou ladite absence survienne avant la date du début de ses vacances.

Si un décès donnant ouverture à un congé prévu à l'article 24 survient au cours de la période de vacances du salarié, le congé pour décès est accordé au salarié et ce dernier a le droit, à sa demande, de reporter à une date ultérieure les jours de vacances coïncidant avec ce congé. Il en est de même des jours de vacances autorisés se situant immédiatement à la suite du congé pour décès, si le salarié réintègre le travail au terme du congé pour décès.

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

Dans le cas où ladite période d'invalidité ou ladite absence se continue jusqu'au 1er mars, le salarié voit les vacances à son crédit au moment de son départ reportées à l'année financière suivante.

Quant aux crédits de vacances accumulés pendant ladite période d'invalidité ou ladite absence, ils sont reportés à l'année financière suivante, et pour cette seule année. Le salarié doit effectuer un nouveau choix de vacances dès son retour au travail.

22.08 Si un jour férié et chômé prévu par l'article 23 coïncide avec la période de vacances d'un salarié, celui-ci se voit remettre le jour ou les heures de vacances qui auraient normalement été pris, à une date fixée conformément aux dispositions du paragraphe 22.05.

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

22.10 Lorsqu'un salarié, après avoir fixé ses vacances, désire changer son choix, l'employeur peut accorder un nouveau choix de vacances à ce salarié.

22.11 Sous réserve des paragraphes 22.07 et 22.09, le salarié se voit reporter un maximum de dix (10) jours de vacances à l'année suivante. Ce maximum ainsi accumulé ne doit jamais dépasser dix (10) jours.

Le salarié qui a droit à plus de vingt (20) jours de vacances a droit d'ajouter ces jours

additionnels à ceux prévus par le premier alinéa.

Pour le salarié à temps partiel, le maximum d'heures de vacances qui peuvent être reportées à l'année suivante est égal à la moitié du crédit ajouté à la réserve du salarié en début d'année.

- 22.12 Après approbation de l'employeur, un salarié peut, par anticipation, prendre des jours de vacances jusqu'à concurrence du nombre de crédits de vacances déjà accumulés au moment de la prise du congé. Le nombre de jours ainsi pris par anticipation est déduit du nombre de jours auxquels le salarié a droit au 1er avril suivant ou, le cas échéant, déduit lors du calcul de l'indemnité prévue par le paragraphe 22.04.

Pour le salarié à temps partiel, les dispositions du présent paragraphe s'appliquent en fonction du nombre d'heures prévues à son horaire normal.



## ARTICLE 23 JOURS FÉRIÉS

---

23.01 Aux fins de la présente convention collective, les treize (13) jours énumérés à l'annexe B sont des jours fériés et chômés sans réduction de traitement.

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

23.02 À l'occasion d'un jour férié et chômé, coïncidant ou non avec un jour prévu à son horaire, le traitement maintenu du salarié à temps partiel est égal à dix (10 %) du traitement correspondant à son horaire de travail pendant sa dernière période de paie qui ne comportait pas de jour férié et chômé.

Toutefois, à l'occasion de la Fête nationale, ce sont les dispositions de la *Loi sur la Fête nationale* qui s'appliquent.

23.03 Lorsque survient un jour férié au cours de la période d'invalidité pour laquelle le salarié épuise sa réserve de congé de maladie, celui-ci voit son traitement maintenu lors du jour férié et sa réserve de congés de maladie n'est pas réduite. De plus, lorsqu'il est assujéti aux prestations d'assurance-traitement, celui-ci voit sa prestation maintenue pour le jour férié.

23.04 Le salarié dont le congé hebdomadaire coïncide avec l'un des jours fériés et chômés visés au paragraphe 23.01 reprend ce jour à un moment qui convient à l'employeur et au salarié.

## ARTICLE 24 CONGÉS POUR ÉVÉNEMENTS FAMILIAUX

---

### Mariage ou union civile

24.01 Le salarié a droit, sur demande présentée à l'employeur, de s'absenter du travail, sans réduction de traitement, pour les raisons et les périodes de temps suivantes :

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

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

### Décès

24.02 Le salarié a droit, sur demande présentée à l'employeur, de s'absenter du travail, sans réduction de traitement, pour les raisons et périodes de temps suivantes :

- a) à l'occasion du décès, des funérailles ou de la cérémonie commémorative de son conjoint, de son fils ou de sa fille : sept (7) jours;
- b) à l'occasion du décès, des funérailles ou de la cérémonie commémorative de son père, de sa mère, de son frère ou de sa sœur : trois (3). De plus, à cette occasion, le salarié peut s'absenter deux (2) jours additionnels sans traitement;
- c) à l'occasion du décès, des funérailles ou de la cérémonie commémorative de son beau-père, de sa belle-mère, de son beau-frère, de sa belle-sœur, de son gendre, de sa bru, ou de l'un de ses grands-parents :
  - i) trois (3) jours si le défunt demeurait au domicile du salarié;
  - ii) un jour si le défunt ne demeurait pas au domicile du salarié;
- d) à l'occasion du décès, des funérailles ou de la cérémonie commémorative de l'enfant de son conjoint : deux (2) jours. De plus, le salarié peut s'absenter trois (3) jours additionnels sans traitement;

- 24.03 Le salarié a droit, sur demande présentée à l'employeur, de s'absenter du travail une (1) journée, sans perte de traitement, à l'occasion du décès, des funérailles ou de la cérémonie commémorative de son petit-enfant;
- 24.04 Le salarié a droit de s'absenter du travail une (1) journée additionnelle consécutive, sans réduction de traitement, lorsqu'il assiste à l'un des événements prévus aux paragraphes a), b) et c) du présent article et que l'événement a lieu à plus de deux cent quarante et un (241) kilomètres de son lieu de résidence.

### **Changement de domicile**

- 24.05 Le salarié qui change le lieu de son domicile a droit, sur demande présentée à l'employeur, de s'absenter du travail une (1) journée, sans réduction de traitement, à l'occasion du déménagement. Le salarié n'a pas droit à plus d'une (1) journée de congé par année civile pour ce motif.

### **Congés pour responsabilités familiales**

- 24.06 Le salarié dont la présence est requise auprès de sa famille immédiate pour des raisons sérieuses, urgentes et imprévisibles, et qui ne peut bénéficier d'un congé en vertu des autres dispositions du présent article ou de l'article 29, a droit de s'absenter du travail, sans réduction de traitement. Le salarié doit en faire la demande par écrit à l'employeur et doit énoncer les raisons à l'appui de celle-ci.

Si le salarié est dans l'impossibilité d'aviser au préalable l'employeur, il doit l'informer des motifs de son absence dès qu'il est en mesure de le faire et présenter une demande écrite dès son retour au travail.

- 24.07 Sans restreindre la portée de l'article 24.06 et sous réserve de l'article 24.09, le salarié peut s'absenter du travail lorsque sa présence est requise auprès de son enfant ou de l'enfant de son conjoint pour des raisons de santé, de garde ou d'éducation. Les jours ou demi-jours ainsi utilisés sont déduits de la réserve de congés de maladie du salarié ou sont sans traitement. L'employeur peut cependant autoriser les absences en heures lorsque le salarié peut réintégrer ses attributions sans coût additionnel pour l'employeur.

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

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

24.08 Sans restreindre la portée de l'article 24.06 et sous réserve de l'article 24.09, le salarié peut s'absenter du travail lorsque sa présence est requise auprès d'un parent (tel que défini par la *Loi sur les normes du travail*, art. 79.6.1) ou d'une personne pour laquelle le salarié agit comme proche aidant, tel qu'attesté par un professionnel œuvrant dans le milieu de la santé et des services sociaux régi par le *Code des professions* (chapitre C-26), de son conjoint, de son père, de sa mère, de son frère, de sa sœur ou de l'un de ses grands-parents en raison de son état de santé. Les jours ou demi-jours ainsi utilisés sont déduits de la réserve de congés de maladie du salarié ou sont sans traitement. L'employeur peut cependant autoriser les absences en heures lorsque le salarié peut réintégrer ses attributions sans coût additionnel pour l'employeur.

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

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

24.09 Le total des jours de congé utilisés en vertu des articles 24.07 et 24.08 ne peut excéder dix (10) jours par année civile, dont un maximum de dix (10) jours peut être déduit de la réserve de congés de maladie du salarié.

24.10 Le salarié peut s'absenter du travail, sans traitement, pour les motifs prévus aux articles 79.8 à 79.12 de la *Loi sur les normes du travail* et selon les modalités prévues à la loi.

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

Si la personne visée par le présent article décède pendant le congé sans traitement du salarié, ce dernier peut mettre fin à son congé afin de bénéficier, s'il y a lieu, du congé prévu à l'article 24.02.

24.11 Durant ces congés, le salarié bénéficie des avantages prévus aux 2<sup>e</sup> et 3<sup>e</sup> alinéas de 29.43. Au retour de ces congés, le salarié reprend son poste ou le cas échéant un poste obtenu à sa demande durant le congé, conformément aux dispositions de la convention collective. Dans l'éventualité où le poste aurait été aboli, ou en cas de supplantation, le salarié a droit aux avantages dont il aurait bénéficié s'il avait été au travail.

### **Congés mobiles**

24.12 Le salarié bénéficie de deux (2) jours de congé mobile, sans réduction de traitement, non monnayables et non cumulables comme suit :

- a) Un 1<sup>er</sup> jour de congé pour l'année 2024-2025 pour tout salarié ayant trois (3) ans et plus d'ancienneté, attribué au 1<sup>er</sup> avril 2024 ;
- b) Un 2<sup>e</sup> jour de congé pour l'année 2025-2026 pour tout salarié ayant cinq (5) ans et plus d'ancienneté, attribué au 1<sup>er</sup> avril 2025.

Le salarié a droit de s'absenter du travail, sur demande présentée à l'employeur.

Ces congés mobiles peuvent être utilisés en jour et demi-jour.

**ARTICLE 25            CONGÉS POUR AFFAIRES JUDICIAIRES**

---

- 25.01 Le salarié convoqué sous l'autorité d'un tribunal à agir comme candidat juré ou juré ou à comparaître comme témoin devant un tribunal ou organisme quasi-judiciaire ou devant le coroner, le commissaire aux incendies ou à toute commission d'enquête dans une cause où il n'est pas partie ne subit aucune diminution de son traitement pour la période pendant laquelle sa présence est requise en Cour.
- 25.02 Le salarié appelé à comparaître dans une cause où il est l'une des parties en raison des faits survenus dans l'exercice de ses fonctions ne subit de ce fait aucune diminution de traitement.
- 25.03 Le salarié appelé à comparaître dans une cause où il est l'une des parties, en raison des faits survenus dans l'exercice de ses fonctions, ou appelé à comparaître comme témoin dans l'exercice de ses fonctions, dans une cause où il n'est pas l'une des parties, un jour où il est normalement en congé, reçoit en compensation une journée de congé dans les soixante (60) jours suivant ledit jour. À défaut pour l'employeur de remplacer ledit congé dans le délai prévu, le salarié reçoit en compensation un montant égal à 150 % du taux de traitement de sa journée normale de travail.
- 25.04 Le salarié appelé à comparaître dans une cause où il est l'une des parties en raison des faits survenus dans l'exercice de ses fonctions, ou à comparaître comme témoin dans l'exercice de ses fonctions dans une cause où il n'est pas l'une des parties en dehors de ses heures normales de travail reçoit en compensation un crédit de congé d'une durée équivalant à une fois et demie (1 ½) le temps pendant lequel sa présence est requise à la Cour et pour le temps utilisé pour son déplacement; toutefois ce crédit de congé ne peut être d'une durée inférieure à quatre heures (4 h) à taux normal.
- 25.05 Le salarié appelé à comparaître en Cour conformément aux paragraphes 25.02, 25.03 et 25.04 est assujéti aux dispositions de la présente convention collective concernant les frais de déplacement.
- 25.06 L'indemnité à laquelle a droit un salarié qui, à la suite d'une sommation, agit comme témoin expert dans un procès est déduite de son traitement.
- 25.07 Le présent article ne s'applique pas au salarié qui est partie ou témoin dans un arbitrage régi par la présente convention collective.

26.01 Sous réserve des dispositions du paragraphe 26.02, le salarié qui est candidat à la fonction de député, maire, conseiller municipal, commissaire d'école, membre d'un conseil d'administration d'un établissement au sens de la *Loi sur les services de santé et les services sociaux*, ou d'une Agence de développement de réseaux locaux de services de santé et de services sociaux, ou d'un collège d'enseignement général et professionnel, ou d'une université, ou d'une corporation professionnelle, ou d'un organisme gouvernemental, ou occupe l'une de ces fonctions ou qui exerce la fonction de pompier volontaire, a le droit, après en avoir informé son employeur dans un délai raisonnable, de s'absenter de son travail sans traitement si son absence est nécessaire pour les fins de sa candidature ou pour accomplir les devoirs de sa fonction.

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

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

Le salarié élu est considéré comme étant en absence sans traitement pour une période globale maximale, selon la plus longue, huit (8) ans ou la durée de deux (2) mandats. S'il est réélu par la suite, il doit donner sa démission sans délai, laquelle prend effet le lendemain de sa réélection.

26.03 Malgré les dispositions du paragraphe 26.01, un salarié ne peut occuper une fonction prévue audit paragraphe si l'exercice de cette fonction vient en conflit d'intérêts avec les devoirs de sa fonction professionnelle pour l'employeur.

## ARTICLE 27 CONGÉS SANS TRAITEMENT

---

- 27.01 Un salarié peut, en tenant compte des nécessités du service, obtenir un permis d'absence sans traitement pour une période n'excédant pas douze (12) mois soit pour la totalité, soit pour une partie de la durée de sa semaine de travail, dans lequel cas il doit travailler un minimum de quatorze heures (14 h) par semaine pour le personnel administratif et de bureau et de quinze heures et demie (15,50 h) pour le personnel ouvrier. Ce permis d'absence peut être renouvelé.

La durée totale maximum de l'absence est de deux (2) ans, cette période étant constituée de la durée du permis d'absence initial et de son ou de ses renouvellements. Toute demande du salarié doit être faite par écrit. Ce permis d'absence, son ou ses renouvellements doivent être constatés par un écrit signé par l'employeur.

Toute réponse à la demande écrite prévue par le présent paragraphe doit être signifiée par écrit au salarié au plus tard dans les trente (30) jours de la réception de la demande du salarié.

Pour les congés sans traitement inférieurs à douze (12) mois accordés en vertu du présent paragraphe ou des paragraphes 27.02 à 27.05, le salarié peut choisir d'étaler la coupure de traitement sur une période n'excédant pas douze (12) mois précédant ou suivant immédiatement la date du début du congé, mais incluant la période de congé.

- 27.02 Pour chaque période du 1er avril d'une année au 31 mars de l'année suivante, le salarié régulier a droit à un maximum de deux (2) congés sans traitement d'une durée maximale cumulative de vingt (20) jours ouvrables. Quant au salarié à temps partiel, il a droit au cours de la même période à deux (2) congés sans traitement d'une durée maximale de vingt-huit (28) jours. La demande doit être faite, par écrit, à l'employeur, au moins trente (30) jours avant la date du début du congé. Les dates de début et de fin du congé sont fixées en tenant compte des nécessités du service et ne doivent pas avoir pour effet de modifier la liste des vacances au préjudice des autres salariés.

Tout refus à la demande écrite prévue au présent article doit être signifié par écrit au salarié au plus tard dans les quinze (15) jours de la réception de la demande du salarié, et ce, à la condition que cette demande ait été faite entre le 90<sup>e</sup> jour et le 60<sup>e</sup> jour précédant la date du début du congé.

L'employeur peut cependant accorder une telle absence sans traitement au salarié à l'essai.

- 27.03 Au terme de chaque période de sept (7) années d'ancienneté, le salarié a droit, après entente avec l'employeur sur les conditions entourant l'exercice de ce droit, à un congé sans traitement dont la durée ne peut excéder cinquante-deux (52) semaines.

L'entente doit porter notamment sur les dates de début et de fin du congé lesquelles sont fixées en tenant compte des nécessités du service. De plus, l'entente doit intervenir dans un délai permettant l'exercice du droit à un congé dans la mesure où le salarié soumet sa demande par écrit au moins quarante-cinq (45) jours avant la date prévue du congé et qu'il en précise la durée.



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

- 27.04 Le salarié régulier a droit à une absence sans traitement, à temps plein ou à temps partiel, pour poursuivre des études dans une institution d'enseignement reconnue par le ministère de l'Éducation. Toutefois, les conditions entourant l'exercice de ce droit doivent faire l'objet d'une entente entre l'employeur et le salarié.
- 27.05 Sous réserve de conflit d'intérêts, l'employeur peut autoriser un congé sans traitement d'une durée maximale de deux (2) ans afin de permettre à un salarié régulier de fonder une entreprise. Les conditions d'application de ce congé doivent faire l'objet d'une entente entre l'employeur et le salarié.
- 27.06 Au cours d'un congé sans traitement accordé en vertu du présent article, le salarié peut continuer à participer au régime d'assurance-maladie s'il en fait la demande au début du congé et s'il verse la totalité des primes, y compris la part de l'employeur.

Le salarié qui a obtenu un congé sans traitement pour une période de plus de trois (3) mois à temps plein en vertu du présent article doit, au moins quinze (15) jours avant la date spécifiée pour son retour, communiquer avec l'employeur afin de l'assurer de son retour à la date prévue.

Le salarié qui ne s'est pas présenté au travail dans les dix (10) jours ouvrables qui suivent la date spécifiée pour son retour peut, au gré de l'employeur, être considéré comme ayant abandonné son emploi.

- 27.07 À son retour au travail, le salarié qui a obtenu un congé sans traitement à temps plein en vertu du présent article réintègre son emploi ou un emploi correspondant à sa classe d'emploi. Si son emploi est aboli, cédé ou s'il a été supplanté, les dispositions de l'article 18 s'appliquent pour lui.
- 27.08 S'il advenait qu'un salarié obtienne une absence sans traitement sous de fausses représentations, le permis accordé est automatiquement annulé et le salarié doit réintégrer immédiatement son travail et peut être passible de mesures disciplinaires pouvant aller jusqu'au congédiement.

### Congé sans traitement à traitement différé

- 27.09 Un salarié régulier à temps plein peut demander par écrit à l'employeur un congé sans traitement à traitement différé.

En cas de refus et à la demande du salarié, l'employeur l'informe par écrit des motifs de sa décision.

- 27.10 Le congé sans traitement à traitement différé permet à un salarié de voir son traitement étalé sur une période déterminée, une partie de celle-ci étant prise en congé.

Le tableau ci-dessous détermine le pourcentage du traitement à verser au salarié selon la durée du congé et l'option choisie :

<u>Durée du congé</u>	<u>Durée de participation au régime</u>			
	<u>2 ans</u>	<u>3 ans</u>	<u>4 ans</u>	<u>5 ans</u>
6 mois	75,00 %	83,33 %	87,50 %	90,00 %
7 mois	70,83 %	80,56 %	85,42 %	88,33 %
8 mois	66,67 %	77,78 %	83,33 %	86,67 %
9 mois		75,00 %	81,25 %	85,00 %
10 mois		72,22 %	79,17 %	83,33 %
11 mois		69,44 %	77,08 %	81,67 %
12 mois		66,67 %	75,00 %	80,00 %

Les articles 27.09 et 27.10 peuvent être modifiés si des changements aux lois et règlements en vigueur surviennent.

Le ou la salarié(e) peut se prévaloir d'une retraite progressive sous réserve de l'acceptation de l'employeur. Cette retraite est caractérisée par le fait que le ou la salarié(e), 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 l'employé à temps partiel. La retraite progressive peut comporter un nombre décroissant d'heures travaillées par semaine jusqu'à concurrence d'un minimum de quatorze (14) heures pour le personnel administratif et de bureau et de quinze heures et demie (15,50) heures pour le personnel ouvrier. Toutefois, la réduction minimale de travail est d'une (1) journée par semaine. Pendant cette période, le nombre d'heures de la nouvelle semaine de travail du ou de la salarié(e) devient sa semaine garantie. Aux fins des régimes de retraite, il y a pleine reconnaissance de service pour la durée de la retraite progressive.

Cette demande doit être formulée à l'employeur au moins soixante (60) jours précédant la date du début du congé.

Toute réponse à la demande écrite prévue au présent article doit être signifiée par écrit au ou à ou la salarié(e) au plus tard dans les trente (30) jours de la réception de la demande du ou de la ou la salarié(e).

- 27.11 Les conditions d'application de ce congé doivent faire l'objet d'une entente entre l'employeur et le salarié. Cette entente doit contenir un engagement du salarié à revenir au travail, après son congé, pour une période au moins égale à celle de son congé. De plus, elle doit indiquer que l'option choisie ne vise pas à procurer des avantages au salarié à compter de sa retraite ou à différer de l'impôt.
- 27.12 La période de congé sans traitement peut se situer au début, au cours ou à la dernière année de l'option et doit se prendre en mois entiers et consécutifs, et ce, sans exception. Pendant cette période, le salarié ne peut recevoir aucun autre traitement ou rémunération de l'employeur, d'une autre personne ou d'une société avec qui l'employeur a un lien de dépendance, que le montant correspondant à la différence entre son plein traitement et le traitement reçu durant le congé.

- 27.13 Au moment de sa demande, le salarié indique sa préférence sur les dates de début et de fin de l'option choisie de même que sur celles de la période de congé sans traitement à traitement différé. Il appartient à l'employeur d'accepter l'option choisie par le salarié et de déterminer l'une ou l'autre de ces dates. Celles-ci peuvent être différentes dans les circonstances et selon les modalités prévues par les articles 1, 4 à 15, 18 à 20 de l'annexe C.
- 27.14 La convention collective s'applique au salarié bénéficiant d'un congé sans traitement à traitement différé selon les dispositions prévues par l'annexe C.

28.01 Aux fins du présent article, on entend par personne à charge une personne majeure, sans conjoint, atteinte d'une déficience fonctionnelle définie dans le *Règlement sur le régime général d'assurance médicaments* et survenue avant qu'elle n'ait atteint l'âge de dix-huit (18) ans, qui ne reçoit aucune prestation en vertu d'un programme d'aide de dernier recours prévu à la *Loi sur l'aide aux personnes et aux familles*, domiciliée chez le salarié qui exercerait l'autorité parentale si elle était mineure.

28.02 Les salariés bénéficient, en cas de décès, maladie ou accident, des régimes prévus par le présent article selon les modalités suivantes :

- a) tout salarié dont la semaine normale de travail est à temps plein ou soixante-quinze pour cent (75 %) et plus du temps plein : après vingt et un (21) jours de travail effectif, l'employeur verse, dans ce cas, sa pleine contribution pour ce salarié;
- b) tout salarié dont la semaine normale de travail est plus de vingt-cinq pour cent (25 %) et moins de soixante-quinze pour cent (75 %) du temps plein : après vingt et un (21) jours de travail effectif, l'employeur verse, dans ce cas, la moitié de sa contribution payable pour un salarié à temps plein, le salarié payant le solde de la contribution de l'employeur en plus de sa propre contribution;
- c) tout salarié dont la semaine normale de travail est de vingt-cinq pour cent (25 %) et moins du temps plein est exclu totalement, qu'il soit ou non assujetti à la présente convention collective.

Aux fins du calcul, un (1) jour est égal à sept heures (7 h) pour le personnel administratif et de bureau et sept heures et trois quarts (7,75 h) pour le personnel ouvrier.

- 28.03 Par invalidité, on entend un état d'incapacité résultant d'une maladie, y compris un accident, une complication grave d'une grossesse ou une intervention chirurgicale reliée directement à la planification familiale, nécessitant des soins médicaux et qui rend le salarié totalement incapable d'accomplir les fonctions habituelles de son emploi ou de tout autre emploi comportant une rémunération similaire qui lui est offert par l'employeur.

Toutefois l'employeur peut utiliser temporairement le salarié, sous réserve de ses restrictions médicales, à un autre emploi pour lequel il est qualifié, de son unité de négociation ou non, qui ne comporte pas de danger pour la santé, la sécurité et l'intégrité physique du salarié, tout en maintenant son traitement.

Lorsque le salarié doit justifier les restrictions médicales en regard des attributions envisagées, il se voit rembourser les frais d'obtention d'un seul certificat médical. En cas de divergence d'opinions sur les restrictions médicales du salarié, le litige est soumis à un médecin choisi d'un commun accord par les parties et payé à parts égales par l'employeur et le salarié. Le cas échéant, l'employeur rembourse au salarié, conformément à la *Directive sur les frais remboursables lors d'un déplacement et autres frais inhérents*, cinquante pour cent (50 %) de ses frais de déplacement.

Sauf si des circonstances hors de son contrôle l'en empêchent, le salarié qui ne se présente pas à l'examen médical auquel il est tenu de se soumettre en vertu des dispositions des articles 28 et 30, rembourse à l'employeur les honoraires du médecin désigné par l'employeur ou la part de l'employeur dans le cas où le médecin est choisi d'un commun accord par les parties. Le cas échéant, les modalités de remboursement prévues à l'article 32.12 s'appliquent en adaptant ce qui doit être adapté.

- 28.04 À moins que le salarié n'établisse à la satisfaction de l'employeur ou de son représentant qu'une période subséquente est attribuable à une maladie ou à un accident complètement étranger à la cause de l'invalidité précédente, une période d'invalidité est :
- dans le cas où elle est inférieure à cinquante-deux (52) semaines, toute période continue d'invalidité ou une suite de périodes successives séparées par moins de quinze (15) jours de travail effectif à temps plein ou de disponibilité pour un travail à temps plein;
  - dans le cas où elle est égale ou supérieure à cinquante-deux (52) semaines, toute période continue d'invalidité ou une suite de périodes successives séparées par moins de trente (30) jours de travail effectif à temps plein ou de disponibilité pour un travail à temps plein.

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

- 28.05 À l'exception d'une période d'invalidité justifiée par un don d'organe sans rétribution, une période d'invalidité résultant d'une maladie ou d'une blessure volontairement causée par le salarié lui-même, de participation active à une émeute, à une insurrection, à des infractions ou actes criminels, de service dans les forces armées ou une période d'invalidité au cours

de laquelle le salarié refuse ou néglige les traitements ou les soins médicaux prescrits par son médecin, n'est pas reconnue comme une période d'invalidité aux fins des présentes.

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

### **Régimes d'assurances**

- 28.07 Les régimes d'assurance-vie, maladie et traitement sont ceux prévus dans la convention collective entre le Gouvernement du Québec et le Syndicat de la fonction publique et parapublique du Québec inc. pour l'unité d'accréditation « Fonctionnaires ». Les décisions et activités prévues aux articles de cette convention collective et ses modifications, le cas échéant, sont exécutoires et applicables dans le cadre de la présente convention collective.

### **Régime d'assurance-vie**

- 28.08 Le salarié bénéficie d'un montant d'assurance-vie de six mille quatre cents dollars (6 400 \$).
- 28.09 Le montant mentionné au paragraphe 28.08 est réduit de cinquante pour cent (50 %) pour les salariés visés au sous-paragraphe b) du paragraphe 28.02 et pour les salariés cycliques.

### **Régime d'assurance-maladie**

- 28.10 La contribution de l'employeur au régime d'assurance-maladie quant à tout salarié ne peut excéder le moindre des montants suivants :
- 28.10.01 À la date de la signature de la convention collective :
- a) dans le cas d'un participant assuré pour lui-même, son conjoint, son enfant à charge ou sa personne à charge : 60 \$ par mois.
  - b) dans le cas d'un participant assuré seul : 24 \$ par mois.
  - c) le double de la cotisation versée par le participant lui-même pour ces prestations prévues par le régime de base.
- 28.11 Advenant l'extension aux médicaments de la couverture du Régime d'assurance-maladie du Québec, les montants indiqués aux paragraphes a) et b) des l'articles 28.10.01 et 28.10.02 sont diminués des deux tiers ( $\frac{2}{3}$ ) du coût mensuel des prestations d'assurance-médicaments incluses dans le régime et le solde non requis pour le maintien des autres prestations du régime peut être utilisé jusqu'à l'expiration de la présente convention collective à titre de contribution patronale aux régimes complémentaires prévus ci-dessus,

sous réserve que l'employeur ne peut être appelé à verser un montant supérieur à celui versé par le participant lui-même. Les régimes complémentaires existant à la date de l'extension peuvent être modifiés en conséquence et au besoin de nouveaux régimes complémentaires peuvent être mis en vigueur sous réserve du maximum prévu à l'article 28.07, comprenant ou non le solde des prestations du régime d'assurance-maladie.

- 28.12 La participation au régime d'assurance-maladie est obligatoire. Toutefois, un salarié peut, moyennant un préavis écrit à l'assureur, refuser ou cesser de participer au régime d'assurance-maladie à condition qu'il établisse que lui-même, son conjoint, son enfant à charge et sa personne à charge sont assurés en vertu d'un régime d'assurance comportant des prestations similaires ou qu'il est lui-même assuré à titre de conjoint ou d'enfant à charge ou de personne à charge.

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

Malgré ce qui précède, le salarié qui a refusé ou cessé de participer au régime d'assurance-maladie, et ce, aux conditions prévues par le présent article, peut néanmoins participer aux régimes optionnels complémentaires.

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

- a) qu'antérieurement il était assuré comme conjoint, enfant à charge ou personne à charge en vertu du présent régime d'assurance-groupe ou de tout autre régime accordant une protection similaire;
- b) qu'il est devenu impossible qu'il continue à être assuré comme conjoint, enfant à charge ou personne à charge;
- c) qu'il présente sa demande dans les trente (30) jours suivant la cessation de son assurance comme conjoint, enfant à charge ou personne à charge.

Sous réserve du sous-paragraphe a) précédent, l'assurance prend effet le premier jour de la période au cours de laquelle la demande parvient à l'assureur.

Dans le cas d'une personne qui, antérieurement à sa demande, n'était pas assurée en vertu du présent régime d'assurance, l'assureur n'est pas responsable du paiement de prestations qui pourraient être payables par l'assureur précédent en vertu d'un article de prolongation ou de conversion ou autrement.



## Assurance-traitement

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

- a) Jusqu'à concurrence du nombre de jours de congés de maladie accumulés à sa réserve : au traitement qu'il recevrait s'il était au travail.

Malgré ce qui précède, le salarié qui reçoit une prestation d'invalidité d'un organisme public prévu par le paragraphe 28.16 se voit appliquer les dispositions suivantes :

- chaque jour d'absence en invalidité équivaut à l'utilisation d'un jour plein de congé de maladie;
- la période d'invalidité pendant laquelle le salarié peut bénéficier des dispositions du présent sous-paragraphe ne doit jamais dépasser le nombre de jours de congés de maladie à sa réserve à la date de son départ en invalidité;
- le salarié conserve à sa réserve les congés de maladie qui, en application des dispositions du paragraphe 28.16, n'ont pas été utilisés.

- b) À compter de l'expiration de la période prévue par le sous-paragraphe a), sous réserve, le cas échéant, d'un délai de carence minimum de cinq (5) jours ouvrables depuis le début de la période d'invalidité et jusqu'à concurrence de cinquante-deux (52) semaines : au paiement d'une prestation d'un montant égal à quarante dollars (40,00 \$) par semaine plus soixante pour cent (60 %) de son traitement en excédent de ce montant, mais pas moins de soixante-six et deux tiers pour cent (66 2/3 %) de son traitement.

Le délai de carence préalable au versement des prestations d'assurance-traitement au salarié à temps partiel est égal au nombre d'heures prévues à son horaire hebdomadaire de travail.

- c) À compter de l'expiration de la période précitée de cinquante-deux (52) semaines, jusqu'à concurrence d'une période additionnelle de cinquante-deux (52) semaines : au paiement d'une prestation d'un montant égal à soixante-quinze pour cent (75 %) du montant déterminé pour la période précitée.

- d) À compter de la cinquième (5<sup>e</sup>) semaine d'invalidité au sens du paragraphe 28.03, un salarié peut, après approbation de l'employeur, bénéficier d'une période de réadaptation aux tâches habituelles de son emploi ou un emploi analogue tout en continuant d'être assujéti au régime d'assurance-traitement pourvu que cette réadaptation puisse lui permettre d'accomplir toutes les tâches habituelles de son emploi ou un emploi analogue.

Durant cette période de réadaptation, le salarié reçoit son traitement pour le temps travaillé au lieu des avantages prévus par les sous-paragraphe a), b) ou c) qui précèdent et ce, tant que ce travail demeure en fonction de la réadaptation et que l'invalidité persiste. Cependant, cette période de réadaptation ne peut excéder six (6)

mois consécutifs ni avoir pour effet de prolonger au-delà des cent quatre (104) semaines les périodes d'invalidité en application des sous-paragraphes b) et c) ci-dessus.

Le taux de traitement et, le cas échéant, le montant forfaitaire du salarié aux fins du calcul des montants prévus par les sous-paragraphes b) et c) ci-dessus sont ceux prévus par l'article 32 à la date où commence le paiement de la prestation.

Toutefois, ce taux de traitement est réajusté conformément aux dispositions de l'article 32 entraînant, le cas échéant, un nouveau montant forfaitaire servant au réajustement de la prestation. Il est également réajusté en fonction de l'avancement d'échelon auquel le salarié aurait normalement droit si toutes les conditions d'obtention de cet avancement d'échelon prévues par le paragraphe 14.08 sont respectées.

Pour le salarié visé au sous-paragraphe b) du paragraphe 28.02, la prestation visée aux sous-paragraphes b) et c) du présent paragraphe est réduite au prorata, sur la base du temps travaillé au cours du mois précédent par rapport au montant de la prestation payable sur la base du temps plein.

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

Aux fins de la présente convention collective, le salarié bénéficiant de prestations en vertu du régime d'assurance-traitement visé au présent article est réputé en congé sans traitement même si l'employeur assume le paiement des prestations.

Le salarié absent pour invalidité et sujet à l'application des dispositions des paragraphes b) et c) de l'article 28.14, pendant une période de six (6) mois cumulatifs ou moins entre le 31 mars et le 1<sup>er</sup> avril de l'année suivante, est réputé absent avec traitement aux fins de l'application des dispositions de l'article 22.01. Si le salarié est absent pour invalidité pour une période additionnelle à cette période au cours d'une même année financière et sujet à l'application des dispositions des paragraphes b) et c) de l'article 28.14, il est réputé absent sans traitement pour la durée de cette période additionnelle.

Aux fins de l'alinéa précédent, les périodes au cours desquelles le salarié à temps partiel reçoit des prestations d'assurance-traitement sont considérées comme des absences avec traitement jusqu'à concurrence de la moitié des heures prévues à son horaire pendant l'année financière. Les absences pour invalidité en sus de ces heures sont réputées sans traitement.

- 28.16 Les prestations sont réduites du montant initial de toute prestation d'invalidité de base payable par un organisme public en vertu de lois telles que la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles*, la *Loi sur l'assurance automobile*, la *Loi sur l'indemnisation des victimes d'actes criminels*, la *Loi visant à favoriser le civisme* ou en vertu du Régime de rentes du Québec ou du Régime de retraite, sans égard aux augmentations ultérieures des

prestations de base résultant de l'indexation.

Aux fins du présent paragraphe, les jours de congés de maladie utilisés conformément aux dispositions du paragraphe 28.14 signifient des prestations et il ne doit être déduit de la réserve de congés de maladie du salarié que la différence exprimée en jours ouvrables entre le montant de son traitement et celui des prestations versées par un des organismes prévus par l'alinéa précédent.

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

- la prestation versée par l'organisme public est soustraite de la prestation nette découlant des sous-paragraphes a), b) et c) du paragraphe 28.14. Cette dernière est obtenue en réduisant la prestation brute des impôts provincial et fédéral, des contributions au régime des rentes du Québec, régime québécois d'assurance parentale et au régime d'assurance-emploi; de plus, les prestations prévues par le paragraphe a) déjà mentionné sont réduites des contributions au régime de retraite. La différence entre cette prestation nette et la prestation versée par l'organisme public est ramenée à un brut imposable qui constitue le montant à être versé.

Sur demande écrite de l'employeur, laquelle est accompagnée des formulaires appropriés, le salarié présumé admissible à une prestation d'invalidité d'un organisme public visé au premier alinéa doit faire la demande à l'organisme concerné et se soumettre aux obligations qui en découlent. Cependant, la réduction de la prestation prévue aux paragraphes a), b) et c) de l'article 28.14 ne s'applique qu'à compter du moment où le salarié est reconnu admissible et commence à toucher effectivement la prestation de l'organisme public. Dans le cas où la prestation reçue de l'organisme public est accordée rétroactivement, le salarié rembourse à l'employeur dès qu'il reçoit cette prestation, la portion de la prestation versée en vertu de l'article 28.14 qui aurait dû être déduite en application du premier alinéa du présent article.

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

Le salarié bénéficiaire d'une prestation visée au premier alinéa du présent paragraphe doit, pour avoir droit aux avantages prévus, informer l'employeur des montants qui lui sont payables et l'autoriser, par écrit, à obtenir les renseignements nécessaires auprès de l'organisme concerné. Le cas échéant, le salarié doit signer les formules requises.

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

28.18 Quelle que soit la durée de l'absence, qu'elle soit indemnisée ou non, l'employeur ou bien l'assureur ou organisme gouvernemental choisi par la partie patronale comme représentant de l'employeur à cette fin pourra vérifier le motif de l'absence et contrôler tant la nature que la durée de l'invalidité.

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

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

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

Toute divergence d'opinions entre le médecin désigné par l'employeur et celui du salarié doit être soumise pour adjudication finale à un troisième (3<sup>e</sup>) médecin, choisi d'un commun accord par les parties et payé à parts égales par l'employeur et le salarié. Le cas échéant, l'employeur rembourse au salarié, conformément à la *Directive sur les frais remboursables lors d'un déplacement et autres frais inhérents*, cinquante pour cent (50 %) de ses frais de déplacement.

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

28.20 Par ailleurs, si l'employeur a des motifs raisonnables de croire qu'un salarié est médicalement inapte à exercer les attributions de sa classe d'emploi, il en informe le syndicat.

Dans les cinq (5) jours suivants, un accord entre les parties doit intervenir sur le choix du médecin devant procéder, pour adjudication finale, à l'expertise médicale du salarié. Ce médecin est payé à parts égales par l'employeur et le salarié.

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

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

*lors d'un déplacement et autres frais inhérents, cinquante pour cent (50 %) de ses frais de déplacement.*

- 28.21 Si, en raison de la nature de sa maladie ou de ses blessures, le salarié n'a pu aviser l'employeur sans délai ou soumettre promptement les preuves requises, il doit le faire dès que possible. Advenant que le salarié ait fait une fausse déclaration ou que le motif de l'absence soit autre que la maladie du salarié, l'employeur peut prendre les mesures disciplinaires appropriées.
- 28.22 S'il y a refus de paiement en raison de l'inexistence ou de la cessation présumée de l'invalidité, le salarié peut en appeler de la décision selon la procédure normale de grief.

### **Réserve de congés de maladie**

- 28.23 Pour chaque mois civil pendant lequel il a eu droit à son traitement pour la moitié ou plus des jours ouvrables, l'employeur crédite au salarié dix douzième (10/12) de congé de maladie, lequel ne pourra être utilisé avant la fin dudit mois. S'il ne répond pas à la condition exigée, le salarié perd son droit au crédit pour ce mois. Le salarié peut utiliser le congé de maladie en heures. Il peut aussi utiliser le congé de maladie pour tout rendez-vous avec un professionnel de la santé.

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

Les crédits de congé de maladie qu'acquiert le salarié sont versés à sa réserve. Les jours utilisés sont soustraits de sa réserve.

Au 30 septembre, si la réserve du salarié excède vingt (20) jours, cet excédent est retiré et ne peut plus être utilisé.

Une indemnité équivalant au nombre de jours de maladie retirés de sa réserve lui est payée. Cette indemnité est calculée sur la base du traitement applicable au salarié au moment du paiement, lequel est effectué au cours du mois de décembre.

Lors du paiement de l'indemnité, l'employeur précise au salarié le nombre de jours et fractions de jours de congé de maladie auquel correspond ce paiement.

### **Dispositions particulières**

- 28.24 Le paiement de la prestation en vertu des paragraphes b) et c) de l'article 28.14 cesse au plus tard avec celui prévu pour la dernière semaine du mois au cours duquel le salarié prend sa retraite totale et définitive. Le montant de la prestation se fractionne, le cas échéant, à raison d'un cinquième (1/5) du montant prévu pour une semaine complète par jour ouvrable

d'invalidité au cours de la semaine normale de travail.

- 28.25 Aucune prestation n'est payable durant une grève ou un lock-out sauf pour une invalidité ayant commencé antérieurement.
- 28.26 Le salarié qui est absent sans traitement ou suspendu n'accumule et ne peut utiliser aucun congé de maladie et n'est admissible à aucune des prestations visées à l'article 28.14, mais il conserve, sous réserve de l'article 28.25, les jours de congé de maladie à sa réserve avant son départ.

### **Remboursement de crédits de congés de maladie**

- 28.27 L'employeur paie au salarié (ou à ses ayants droit, le cas échéant) qui a au moins une (1) année d'ancienneté au moment de son départ par démission, congédiement disciplinaire ou administratif, décès ou de sa retraite, une indemnité équivalant au nombre de jours de congé de maladie à sa réserve à titre de salarié. Cette indemnité est calculée sur la base du traitement applicable au salarié au moment de son départ et payée sur la base de son traitement au moment de son départ.

L'ex-salarié qui, après son départ, se croit lésé par suite d'une prétendue violation ou fausse interprétation des dispositions du présent paragraphe peut soumettre un grief suivant la procédure prévue par l'article 35 de la présente convention collective.

**Dispositions générales**

- 29.01 À moins de stipulations expresses à l'effet contraire, aucune disposition de la présente section ne peut avoir pour effet de conférer au salarié(e) un avantage, monétaire ou autre, dont il n'aurait pas bénéficié s'il était resté au travail.
- 29.02 Les indemnités du congé de maternité, du congé de paternité, et du congé pour adoption prévues par la présente section 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 par la présente section, à titre de paiements durant une période d'absence pour laquelle le Régime québécois d'assurance parentale et le Régime d'assurance-emploi ne s'appliquent pas.
- Les indemnités prévues pour le congé de maternité, le congé de paternité et pour le congé pour adoption ne sont toutefois versées que pendant les semaines durant lesquelles le ou la salarié(e) reçoit, ou recevrait si elle ou il en faisait la demande, des prestations du Régime québécois d'assurance parentale ou du Régime d'assurance-emploi. Dans le cas où le ou la salarié(e) partage avec son conjoint les semaines de prestations prévues par le Régime québécois d'assurance parentale ou par le Régime d'assurance-emploi, les indemnités prévues à la présente section ne sont versées que si le ou la salarié(e) reçoit effectivement des prestations de l'un ou l'autre de ces régimes.
- 29.03 Le traitement, le traitement différé et les indemnités de départ ne sont ni augmentés ni diminués par les versements reçus en vertu du Régime québécois d'assurance parentale ou du Régime de prestations supplémentaires d'assurance-emploi.
- 29.04 L'employeur ne rembourse pas au ou à la salarié(e) les sommes qui pourraient lui être exigées par le ministre de l'Emploi et de la Solidarité sociale en vertu de la *Loi sur l'assurance parentale* ou par Emploi et Développement social Canada (EDSC) en vertu de la *Loi sur l'assurance-emploi*.
- 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 la présente section 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 S'il est établi devant un arbitre qu'une salariée à l'essai s'est prévalué d'un congé de maternité ou d'un congé sans traitement ou partiel sans traitement en prolongation d'un

congé de maternité et que l'employeur a mis fin à son emploi, celui-ci doit démontrer qu'il a mis fin à son emploi pour des raisons autres que celles d'avoir utilisé le congé de maternité ou le congé sans traitement ou partiel sans traitement.

## **Congé de maternité**

### *Principe*

- 29.08 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 articles 29.39 et 29.40, doivent être consécutives.

La salariée enceinte qui est admissible au Régime d'assurance-emploi a droit à un congé de maternité d'une durée de vingt (20) semaines qui, sous réserve des articles 29.39 et 29.40, doivent être consécutives.

La salariée enceinte qui n'est ni admissible au Régime québécois d'assurance parentale, ni au Régime d'assurance-emploi a droit à un congé de maternité d'une durée de vingt (20) semaines qui, sous réserve des articles 29.39 et 29.40, doivent être consécutives.

La salariée dont la grossesse est interrompue à compter du début de la vingtième semaine précédant la date prévue de l'accouchement a également droit à ce congé de maternité sans toutefois donner ouverture au congé prévu à l'article 29.38.

Le ou la salarié(e) dont la conjointe décède se voit transférer le résiduel du congé de maternité et bénéficie des droits et indemnités y étant rattachés.

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

- 29.10 La salariée qui devient enceinte alors qu'elle bénéficie d'un congé sans traitement ou d'un congé partiel sans traitement prévu à la présente section a aussi droit au congé de maternité et aux indemnités prévues aux articles 29.15, 29.18 ou 29.19 selon le cas.

La salariée qui accouche alors qu'elle est invalide au sens de l'article 28.03 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.

- 29.11 Le congé de maternité peut être d'une durée moindre que celle prévue à l'article 29.08. 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.



- 29.12 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 traitement. La salariée bénéficie des avantages prévus à l'article 29.42 pendant les six (6) premières semaines de la prolongation et des avantages prévus aux 2<sup>e</sup> et 3<sup>e</sup> alinéas de l'article 29.43 pendant les semaines subséquentes.

- 29.13 La salariée qui ne peut, à cause de son état de santé, reprendre son emploi à l'expiration de la période prévue aux articles 29.08 ou 29.12, est considérée comme étant absente pour cause de maladie et est alors assujettie aux dispositions de l'article 28 en autant qu'elle y ait normalement droit.

#### *Préavis de départ*

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

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

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

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

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

- 29.15 La salariée qui a accumulé vingt (20) semaines de service<sup>1</sup> tel que défini au paragraphe c) de l'article 29.20 et qui est admissible au Régime québécois d'assurance parentale reçoit, pendant les vingt et une (21) semaines de son congé de maternité, une indemnité calculée selon la formule suivante<sup>2</sup> :

---

<sup>1</sup> Le salarié absent accumule du service si son absence est autorisée, notamment pour invalidité, et comporte une prestation ou une rémunération.

<sup>2</sup> Cette formule a été utilisée pour tenir compte du fait, notamment, que la salariée bénéficie en pareille situation d'une exonération des cotisations aux régimes de retraite, au Régime québécois d'assurance parentale et au Régime d'assurance emploi.

- 1) En additionnant :
  - a) le montant représentant 100 % du traitement hebdomadaire jusqu'à concurrence de 225 \$;
  - b) et le montant représentant 88 % de la différence entre le traitement hebdomadaire et le montant établi au précédent paragraphe a);
- 2) et en soustrayant de cette somme le montant des prestations de maternité ou parentales qu'elle reçoit, ou qu'elle recevrait si elle en faisait la demande, 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*.

Si une modification est apportée au montant de la prestation versée par le Régime québécois d'assurance parentale à la suite d'une modification des informations fournies par l'employeur, celui-ci corrige le montant de l'indemnité en conséquence.

Lorsque la salariée travaille pour plus d'un employeur, l'indemnité est égale à la différence entre le montant établi au paragraphe 1) du premier alinéa et le montant des prestations d'assurance parentale correspondant à la proportion du traitement hebdomadaire qu'il lui verse par rapport à la somme des traitements hebdomadaires versés par l'ensemble des employeurs. À cette fin, la salariée produit à chacun des employeurs un état des traitements 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.

- 29.16 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 traitement gagné auprès d'un autre employeur.

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

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

- 29.17 Le total des montants reçus par la salariée durant son congé de maternité en prestations d'assurance parentale, indemnité et traitement, ne peut excéder le montant brut établi au paragraphe 1) du 1er alinéa de l'article 29.15. La formule doit être appliquée sur la somme des traitements hebdomadaires versés de son employeur prévu à l'article 29.15 ou, le cas échéant, de ses employeurs.

*Indemnités prévues pour la salariée admissible au Régime d'assurance-emploi*

29.18 La salariée qui a accumulé vingt (20) semaines de service tel que défini au paragraphe c) de l'article 29.20 et qui n'est pas admissible au Régime québécois d'assurance parentale, mais qui est admissible au Régime d'assurance-emploi a le droit de recevoir pendant les vingt (20) semaines de son congé de maternité, une indemnité calculée selon la formule suivante :

A. pour chacune des semaines du délai de carence prévu par le Régime d'assurance-emploi, une indemnité calculée de la façon suivante<sup>3</sup> :

en additionnant :

- a) le montant représentant 100 % du traitement hebdomadaire jusqu'à concurrence de 225 \$;
- b) et le montant représentant 88 % de la différence entre le traitement hebdomadaire et le montant établi au précédent paragraphe a).

B. pour chacune des semaines qui suivent la période prévue au paragraphe A, une indemnité calculée selon la formule suivante :

1) en additionnant :

- a) le montant représentant 100 % du traitement hebdomadaire jusqu'à concurrence de 225 \$;
- b) et le montant représentant 88 % de la différence entre le traitement hebdomadaire et le montant établi au précédent paragraphe a);

2) et en soustrayant de cette somme 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 d'assurance-emploi.

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.

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

Lorsque la salariée travaille pour plus d'un employeur, l'indemnité est égale à la différence entre le montant établi au sous-paragraphe 1) du paragraphe B du premier alinéa et le montant des prestations d'assurance-emploi correspondant à la proportion du traitement hebdomadaire qu'il lui verse par rapport à la somme des traitements hebdomadaires versés par l'ensemble des employeurs. À cette fin, la

---

<sup>3</sup> Cette formule a été utilisée pour tenir compte du fait, notamment, que le salarié bénéficie en pareille situation d'une exonération des cotisations aux régimes de retraite, au Régime québécois d'assurance parentale et au Régime d'assurance emploi.

salariée produit à chacun des employeurs un état des traitements hebdomadaires versés par chacun de ceux-ci en même temps que le montant des prestations qui lui sont versées en vertu du Régime d'assurance-emploi.

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

Les articles 29.16 et 29.17 s'appliquent à la salariée visée par le présent article, en faisant les adaptations nécessaires.

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

- 29.19 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 au paragraphe c) de l'article 29.20 et qui ne reçoit pas de prestations d'un régime de droits parentaux établi par une autre province ou un territoire, a le droit à un congé d'une durée de 20 semaines et de recevoir, pour chaque semaine durant douze (12) semaines, une indemnité calculée selon la formule suivante :

en additionnant :

- a) le montant représentant 100 % du traitement hebdomadaire jusqu'à concurrence de 225 \$;
- b) et le montant représentant 88 % de la différence entre le traitement hebdomadaire et le montant établi au précédent paragraphe a).

L'article 29.17 s'applique à la salariée visée par le présent article, en faisant les adaptations nécessaires.

Dispositions particulières

- 29.20 Dans les cas visés aux articles 29.15, 29.18 et 29.19 :

- a) aucune indemnité ne peut être versée durant la période de vacances au cours de laquelle la salariée est rémunérée;
- b) l'indemnité est versée à intervalle de deux (2) semaines, le premier versement n'étant toutefois exigible, dans le cas de la salariée admissible au Régime québécois d'assurance parentale ou au Régime d'assurance-emploi, que quinze (15) jours après l'obtention par l'employeur d'une preuve qu'elle reçoit des prestations en vertu de l'un ou l'autre de ces régimes. Aux fins du présent paragraphe, sont considérés comme

preuves un état ou un relevé des prestations ainsi que les renseignements fournis à l'employeur par le ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale ou EDSC au moyen d'un relevé officiel.

- c) le service s'entend du temps travaillé y compris les absences autorisées, notamment pour invalidité, qui comportent une prestation ou un traitement.

Ce service se calcule auprès de l'ensemble des employeurs des secteurs public et parapublic (Fonction publique, Éducation, Santé et Services sociaux), des centres intégrés de santé et de services sociaux (CISSS) et des centres intégrés universitaires de santé et de services sociaux (CIUSSS), des organismes dont la loi prévoit que les conditions de travail ou les normes et barèmes de rémunération de leurs salariés sont déterminés ou approuvés par le Gouvernement, de l'Office franco-québécois pour la jeunesse, de la Société de gestion du réseau informatique des commissions scolaires ainsi que de tout autre organisme dont le nom apparaît à l'annexe C de la *Loi sur le régime de négociation des conventions collectives dans les secteurs public et parapublic*.

L'exigence de vingt (20) semaines de service requises en vertu des articles 29.15, 29.18 et 29.19 est réputée satisfaite, le cas échéant, lorsque la salariée a satisfait cette exigence auprès de l'un ou l'autre employeur mentionné au présent paragraphe ;

- d) Aux fins de la présente section, on entend par traitement, le traitement du ou de la salarié(e) tel qu'il est prévu à l'article 32 incluant, le cas échéant, la prime prévue à 33.06, à l'exclusion de toute autre rémunération additionnelle, même pour les heures supplémentaires.

Ce traitement est réajusté en fonction de l'avancement d'échelon auquel le ou la salarié(e) aurait normalement droit si toutes les conditions d'obtention de cet avancement d'échelon prévues à l'article 14 sont respectées.

Le traitement hebdomadaire servant à calculer l'indemnité de congé de maternité de la salariée à temps partiel est le traitement 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 traitement, le traitement 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 29.22 ne reçoit aucune indemnité de la CNESST est exclue aux fins du calcul de son traitement 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 traitement, le calcul du traitement hebdomadaire est fait à partir du traitement en vigueur à cette date. Si, par ailleurs, le congé de maternité comprend cette date, le traitement hebdomadaire évolue à cette date selon la formule de redressement de l'échelle de traitement qui lui est applicable.

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

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

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

#### *Affectation provisoire et congé spécial*

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

- a) elle est enceinte et ses conditions de travail comportent des risques de maladie infectieuse ou des dangers physiques pour elle ou l'enfant à naître;
- b) ses conditions de travail comportent des dangers pour l'enfant qu'elle allaite;
- c) elle travaille régulièrement sur écran cathodique (ancien appareil de première génération), lequel peut comporter des dangers pour l'enfant à naître.

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

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

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 au Régime québécois d'assurance parentale, le congé spécial se termine à compter de la quatrième 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 du travail* relatives au retrait préventif de la travailleuse enceinte ou de la travailleuse qui allaite.

Cependant, à la suite d'une demande écrite à cet effet, l'employeur verse à la salariée une avance sur l'indemnité à recevoir sur la base des paiements qui peuvent être anticipés. Si la CNESST verse l'indemnité anticipée, le remboursement se fait à même celle-ci; sinon, le remboursement se fait à raison de trente pour cent (30 %) du traitement payable par période de paie, jusqu'à extinction de la dette. Toutefois, dans le cas où la salariée exerce son droit

de demander une révision de la décision de la CNESST ou de contester cette décision devant le Tribunal administratif du travail (TAT), le remboursement ne peut être exigé avant que la décision de révision administrative de la CNESST ou, le cas échéant, celle du TAT ne soit rendue.

#### *Autres congés spéciaux*

29.23 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 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 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-traitement; 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 traitement d'une durée maximale de quatre (4) jours ouvrables. Ce congé peut être discontinu et doit s'utiliser en jours ou demi-jours. L'employeur peut cependant autoriser les absences en heures lorsque la salariée peut réintégrer ses attributions sans coût additionnel pour l'employeur.

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

29.24 Le salarié a droit à un congé sans réduction de traitement d'une durée maximale de cinq (5) jours ouvrables à l'occasion de la naissance de son enfant. Le salarié a également droit à ce congé lorsque survient une interruption de grossesse à compter du début de la vingtième semaine précédant la date prévue de l'accouchement. Ce congé peut être discontinu et doit se situer entre le début du processus d'accouchement et le quinzième jour suivant le retour de la mère ou de l'enfant à la maison ou le cas échéant, dans les quinze (15) jours suivant l'interruption de la grossesse. Le salarié qui désire se prévaloir du présent congé en avise l'employeur dès que possible. Un des cinq (5) jours peut être utilisé pour le baptême ou l'enregistrement.

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

## Congé de paternité

- 29.25 À l'occasion de la naissance de son enfant, le salarié a aussi droit, à la suite d'une demande écrite présentée à l'employeur, à un congé de paternité d'au plus cinq (5) semaines qui, sous réserve des articles 29.39 et 29.40, doivent être consécutives. Cette demande doit être présentée à l'employeur au moins trois (3) semaines à l'avance et doit préciser la date de retour du congé. Le délai pour présenter la demande peut toutefois être moindre si la naissance de l'enfant survient avant la date prévue de celle-ci. Le 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, le salarié peut demander par écrit à l'employeur de fractionner le congé en semaine. S'il y a entente avec l'employeur, les dates du congé sont fixées en tenant compte des nécessités du service. Ils ne doivent pas avoir pour effet de priver un autre salarié des droits qui sont prévus à l'article 22.05.

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

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

Durant cette prolongation, le salarié ne reçoit ni indemnité ni traitement, et il bénéficie des avantages prévus aux 2<sup>e</sup> et 3<sup>e</sup> alinéas de l'article 29.43.

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

- 29.27 Pendant le congé de paternité prévu à l'article 29.25, le salarié, qui a complété vingt (20) semaines de service, reçoit une indemnité égale à la différence entre son traitement hebdomadaire et le montant des prestations qu'il reçoit ou qu'il recevrait s'il en faisait la demande, en vertu du Régime québécois d'assurance parentale ou du Régime d'assurance-emploi.

Les 2<sup>e</sup>, 3<sup>e</sup> et 4<sup>e</sup> alinéas de l'article 29.15 ou 29.18, selon le cas, et les articles 29.16 et 29.17 s'appliquent au salarié visé par le présent article, en faisant les adaptations nécessaires.

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

- 29.28 Le salarié non admissible aux prestations de paternité du Régime québécois d'assurance parentale ni aux prestations parentales du Régime d'assurance-emploi reçoit, pendant le congé de paternité prévu à l'article 29.25, une indemnité égale à son traitement



hebdomadaire, si ce salarié a complété vingt (20) semaines de service.

### ***Disposition particulière***

- 29.29 L'article 29.20 s'applique dans les cas visés aux articles 29.27 et 29.28, en faisant les adaptations nécessaires.

### **Congé pour l'adoption d'un enfant autre que l'enfant du conjoint**

- 29.30 Le ou la salarié(e) a droit à un congé sans réduction de traitement d'une durée maximale de cinq (5) jours ouvrables à l'occasion de l'adoption d'un enfant autre que l'enfant de son conjoint. Ce congé peut être discontinu et doit se terminer au plus tard le quinzième (15<sup>e</sup>) jour suivant l'arrivée de l'enfant à la maison. Le ou la salarié(e) qui désire se prévaloir du présent congé en avise l'employeur dès que possible. Un des cinq (5) jours peut être utilisé pour le baptême ou l'enregistrement.

- 29.31 Le ou la salarié(e) qui adopte légalement un enfant autre que l'enfant de son conjoint a droit, à la suite d'une demande écrite présentée à l'employeur, à un congé pour adoption d'une durée maximale de cinq (5) semaines qui, sous réserve des articles 29.39 et 29.40, doivent être consécutives. Cette demande doit être présentée à l'employeur au moins trois (3) semaines à l'avance et doit préciser la date de retour du congé. Le congé doit se terminer au plus tard à la fin de la soixante-dix-huitième (78<sup>e</sup>) semaine suivant la semaine de l'arrivée de l'enfant à la maison.

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

Pour le ou la salarié(e) non admissible au Régime québécois d'assurance parentale ni au Régime d'assurance-emploi, 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.

- 29.32 Le ou la salarié(e) peut bénéficier d'une prolongation du congé pour adoption prévu à l'article 29.31 s'il fait parvenir à l'employeur, avant la date d'expiration de son congé, un avis accompagné d'un certificat médical attestant que l'état de santé de son enfant l'exige. La durée de cette prolongation est celle qui est indiquée au certificat médical fourni par le ou la salarié(e).

Durant cette prolongation, le ou la salarié(e) ne reçoit ni indemnité, ni traitement, et il bénéficie des avantages prévus aux 2<sup>e</sup> et 3<sup>e</sup> alinéas de l'article 29.43.

*Indemnités prévues pour le ou la salarié(e) admissible au Régime québécois d'assurance parentale ou au Régime d'assurance-emploi*

- 29.33 Pendant le congé pour adoption prévu à l'article 29.31, le ou la salarié(e), qui a complété vingt (20) semaines de service, reçoit une indemnité égale à la différence entre son traitement hebdomadaire et le montant des prestations qu'il reçoit ou qu'il recevrait s'il en faisait la demande, en vertu du Régime québécois d'assurance parentale ou du Régime d'assurance-emploi.

Les 2<sup>e</sup>, 3<sup>e</sup> et 4<sup>e</sup> alinéas de l'article 29.15 ou 29.18, selon le cas, et les articles 29.16 et 29.17, s'appliquent à le salarié visé par le présent article, en faisant les adaptations nécessaires.

*Indemnités prévues pour le ou la salarié(e) non admissible au Régime québécois d'assurance parentale, ni au Régime d'assurance-emploi*

- 29.34 Le ou la salarié(e) non admissible aux prestations d'adoption du Régime québécois d'assurance parentale ni aux prestations parentales du Régime d'assurance-emploi qui adopte un enfant autre que l'enfant de son conjoint reçoit, pendant le congé pour adoption prévu à l'article 29.31, une indemnité égale à son traitement hebdomadaire, si ce salarié a complété vingt (20) semaines de service.

***Disposition particulière***

- 29.35 L'article 29.20 s'applique dans les cas visés aux articles 29.33 et 29.34, en faisant les adaptations nécessaires.

***Congé pour l'adoption de l'enfant de son conjoint***

- 29.36 Le ou la salarié(e) qui adopte l'enfant de son conjoint a droit, à la suite d'une demande écrite présentée à l'employeur au moins quinze (15) jours à l'avance, à un congé d'une durée maximale de cinq (5) jours ouvrables dont seuls les deux (2) premiers sont avec maintien du traitement. Ce congé peut être discontinu et ne peut être pris après l'expiration des quinze (15) jours suivants le dépôt de la demande d'adoption de l'enfant.

***Congé sans traitement en vue d'une adoption***

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

Le ou la salarié(e) qui se déplace hors du Québec en vue de l'adoption d'un enfant autre que l'enfant de son conjoint obtient à cette fin, à la suite d'une demande écrite adressée à

l'employeur si possible quinze (15) jours à l'avance, un congé sans traitement 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 traitement est de dix (10) semaines, conformément à l'alinéa qui précède.

Le congé sans traitement 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 ou en vertu du Régime d'assurance-emploi et le congé prévu par l'article 29.31 s'applique alors.

### **Congé sans traitement**

29.38 Le ou la salarié(e) a droit, à la suite d'une demande écrite présentée à l'employeur au moins trois (3) semaines à l'avance et au moins trente (30) jours dans le cas d'une demande d'un congé partiel sans traitement, à l'un des congés prévus au présent article. La demande doit préciser la date de retour et l'aménagement du congé.

- a) Un congé sans traitement d'une durée maximale de deux (2) ans consécutifs est accordé à la salariée en prolongation du congé de maternité prévu à l'article 29.08 sous réserve de l'article 29.21.

Un congé sans traitement d'une durée de deux (2) ans qui suit ou qui précède immédiatement le congé de paternité prévu à l'article 29.25 ou le congé pour adoption prévue à l'article 29.31 est accordé au salarié ou à la salariée. La durée du congé ne doit pas excéder la 125<sup>e</sup> semaine suivant la naissance ou suivant l'arrivée de l'enfant à la maison, selon le cas. L'article 29.21 s'applique en faisant les adaptations nécessaires.

Le ou la salarié(e) qui ne se prévaut pas de ce congé sans traitement a droit à un congé partiel sans traitement pouvant s'échelonner sur la même période de deux (2) ans consécutifs. Lorsque le ou la salarié(e) se prévaut d'un congé partiel sans traitement en vertu du présent article, elle ou il doit travailler un minimum de quatorze (14) heures par semaine et le choix du ou de la salarié(e) relativement à l'étalement des heures de travail doit être approuvé par l'employeur. Ce dernier tient compte, le cas échéant, des impératifs familiaux qui lui ont été soumis par le ou la salarié(e). En cas de désaccord de l'employeur quant au nombre de jours de congé par semaine, le ou la salarié(e) a droit à un maximum de deux jours et demi (2 ½) de congé par semaine ou l'équivaut, et ce, jusqu'à concurrence de deux (2) ans.

Le ou la salarié(e) en congé sans traitement ou en congé partiel sans traitement 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 :

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

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

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

Lorsque la conjointe ou le conjoint du ou de la salarié(e) n'est pas un salarié d'un employeur visé par le paragraphe c) de l'article 29.20, le ou la salarié(e) peut se prévaloir d'un des congés prévus ci-dessus au moment qu'il choisit dans les deux (2) ans qui suivent la naissance ou l'adoption sans toutefois dépasser la date limite fixée à deux (2) ans après la naissance ou l'adoption.

- b) Le ou la salarié(e) qui ne se prévaut pas du congé prévu au paragraphe a) peut bénéficier, après la naissance ou l'adoption d'un enfant, d'un congé sans traitement d'au plus soixante-cinq (65) semaines continues qui commence au moment décidé par le ou la salarié(e) 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 traitement s'applique au ou à la salarié(e) qui adopte l'enfant de son conjoint.

Le ou la salarié(e) qui veut mettre fin à son congé sans traitement ou à son congé partiel sans traitement avant la date prévue doit donner un avis écrit de son intention au moins vingt et un (21) jours avant son retour. Dans le cas d'un congé sans traitement ou congé partiel sans traitement excédant soixante-cinq (65) semaines, tel avis est d'au moins trente (30) jours.

## **Autres dispositions**

### *Suspension ou fractionnement du congé*

- 29.39 Lorsque son enfant est hospitalisé, la salariée en congé de maternité qui est suffisamment rétablie de son accouchement, le salarié en congé de paternité ou le ou la salarié(e) en congé pour adoption en vertu de l'article 29.31 peut, après entente avec l'employeur, suspendre son congé et retourner au travail pendant la durée de cette hospitalisation.
- 29.40 Sur demande présentée à l'employeur, la salariée en congé de maternité, le salarié en congé de paternité, le ou la salarié(e) en congé pour adoption en vertu de l'article 29.31 ou le salarié en congé sans traitement à temps complet en vertu de l'article 29.38, mais uniquement s'il s'agit des soixante-cinq (65) premières semaines de son congé, peut fractionner son congé en semaines si son enfant est hospitalisé, lorsque survient un accident, une maladie non liée 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 24.10 et 24.11.

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 de l'enfant. Pour les autres cas de fractionnement, le nombre maximal de semaines de suspension est celui prévu à la *Loi sur les normes du travail* pour une telle situation.

Durant la suspension de son congé, le ou la salarié(e) est considéré en congé sans traitement et ne reçoit de l'employeur ni indemnité ni prestation. Le ou la salarié(e) bénéficie, durant cette suspension, des avantages prévus aux 2<sup>e</sup> et 3<sup>e</sup> alinéas de l'article 29.43.

À la demande de la salariée ou du salarié et si l'employeur y consent, le congé de paternité prévu à l'article 29.25, le congé pour adoption prévu à l'article 29.31 ou le congé sans traitement à temps complet prévu à l'article 29.38 avant l'expiration des soixante-cinq (65) premières semaines est fractionné en semaines. Les 3<sup>e</sup> et 4<sup>e</sup> alinéas du présent article ne s'appliquent pas au présent alinéa.

Nonobstant l'alinéa précédent, un maximum de quatre (4) semaines du congé sans traitement à temps complet prévu à l'article 29.38 peut être fractionné à la demande de la salariée ou du salarié, avant l'expiration des soixante-cinq (65) premières semaines.

- 29.41 Lors de la reprise du congé de maternité, du congé de paternité ou du congé pour adoption suspendu ou fractionné en vertu de l'article 29.39 ou 29.40, l'employeur verse au ou à la salarié(e) l'indemnité à laquelle il aurait eu droit s'il n'avait pas suspendu ou fractionné son congé, et ce, pour le nombre de semaines qui reste au congé sous réserve des dispositions prévues à l'article 29.02.

### **Avantages**

- 29.42 Durant le congé de maternité visé par l'article 29.08, les congés spéciaux prévus aux articles 29.22 et 29.23, le congé à l'occasion de la naissance prévu à l'article 29.24, le congé de paternité prévu à l'article 29.25 et le congé pour adoption prévu aux articles 29.30, 29.31 ou 29.36, le ou la salarié(e) bénéficie, pour autant qu'il y ait normalement droit, des avantages suivants :

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

- 29.43 Durant le congé sans traitement en vue d'une adoption prévue à l'article 29.37, le ou la salarié(e) accumule son expérience et continue de participer au régime d'assurance-maladie en versant sa quote-part des primes.

Durant le congé sans traitement prévu à l'article 29.38, le ou la salarié(e) continue de participer au régime d'assurance-maladie en versant sa quote-part des primes pour les soixante-cinq (65) premières semaines du congé et la totalité des primes, y compris la part de l'employeur, pour les semaines suivantes. De plus, le ou la salarié(e) accumule son expérience aux fins de la détermination de son traitement jusqu'à concurrence des soixante-cinq (65) premières semaines du congé.

Le ou la salarié(e) peut aussi continuer de participer aux régimes complémentaires d'assurance prévus à l'article 28.07 qui lui sont applicables en faisant la demande au début

du congé et en versant la totalité des primes.

### **Retour au travail**

- 29.44 L'employeur doit faire parvenir à la salariée, au cours de la quatrième semaine précédant l'expiration du congé de maternité, un avis indiquant la date prévue de l'expiration de son congé.

La salariée à qui l'employeur a fait parvenir l'avis ci-dessus doit se présenter au travail, à l'expiration de son congé de maternité, à moins de prolonger son congé de la manière prévue à l'article 29.38 ou d'être sujet à l'application de l'article 29.13.

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

- 29.45 Le ou la salarié(e) doit se présenter au travail à l'expiration de son congé de paternité prévu à l'article 29.25 ou à l'expiration de son congé pour adoption prévu à l'article 29.31 à moins de prolonger son congé de la manière prévue à l'article 29.38. Au terme de cette période, le ou la salarié(e) qui ne s'est pas présenté au travail est réputé en congé sans traitement pour une période n'excédant pas quatre (4) semaines. Au terme de cette période, le ou la salarié(e) qui ne s'est pas présenté au travail est présumé avoir abandonné son emploi et est passible de mesures pouvant aller jusqu'au congédiement.

- 29.46 Le ou la salarié(e) 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 29.38 ou du congé sans traitement en vue d'une adoption prévue à l'article 29.37 doit donner un avis écrit de son retour au moins quinze (15) jours avant l'expiration de ce congé. S'il ne se présente pas au travail à la date de retour prévu, il est présumé avoir abandonné son emploi et est passible de mesures pouvant aller jusqu'au congédiement.

- 29.47 Au retour du congé de maternité, d'un des congés spéciaux visés aux articles 29.22 ou 29.23, du congé de paternité prévu à l'article 29.25, du congé pour adoption prévu à l'article 29.31, du congé sans traitement en vue d'une adoption prévue à l'article 29.37 ou du congé sans traitement ou partiel sans traitement n'excédant pas soixante-cinq (65) semaines, le ou la salarié(e) reprend son emploi.

Au retour d'un congé sans traitement ou partiel sans traitement excédant soixante-cinq (65) semaines, le ou la salarié(e) réintègre son emploi ou est affecté(e) à un emploi de sa classe d'emplois.

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

### **Disposition transitoire**

- 29.48 Au moment de la signature de la convention collective, le salarié visé bénéficiant déjà de l'indemnité compensatoire prévue aux articles 29.15, 29.18, 29.19, 29.27, 29.28, 29.33 et 29.34 de la convention collective 2010-2015 n'est pas visé par les dispositions de ces articles dans la présente convention collective.

## **ARTICLE 30 ACCIDENTS DU TRAVAIL ET MALADIES PROFESSIONNELLES**

---

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

### **Indemnités et avantages**

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

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

- 30.03 Aux fins du paragraphe 30.02, le traitement net s'entend du traitement tel qu'il est défini au paragraphe 32.01 diminué des impôts fédéral et provincial, des cotisations syndicales ainsi que des cotisations versées par le salarié au régime des rentes du Québec, au régime d'assurance-emploi, au régime québécois d'assurance parentale, au régime de retraite et aux régimes d'assurance collectifs.
- 30.04 Le salarié visé au présent article bénéficiant de l'indemnité de remplacement de revenu prévue par la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles* est réputé invalide au sens du paragraphe 28.03 et régi par les dispositions de l'article 28. 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) Crédits de vacances

Aux fins d'application des dispositions du paragraphe 22.01 de la présente convention collective, le salarié est réputé absent avec traitement.

- b) Congés de maladie

Aux fins d'application des dispositions du paragraphe 28.23 de la présente convention collective, le salarié est réputé absent avec traitement.



c) Assurance-traitement

Pendant la période où il reçoit l'indemnité complémentaire prévue par le paragraphe 30.02, le salarié n'utilise pas les congés de maladie à son crédit et aucun débit n'est effectué à sa réserve; toutefois, les dispositions du présent paragraphe ne doivent pas avoir pour effet de modifier l'application des autres dispositions des paragraphes 28.14 et 28.16, notamment en ce qui a trait à la durée de l'absence.

d) Recours

Le salarié qui réclame une indemnité de remplacement de revenu peut, aux fins de faire statuer sur son invalidité, en appeler uniquement selon les recours prévus par la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles*, tels recours remplaçant la procédure de règlement de griefs prévue par la présente convention collective et la procédure prévue par le paragraphe 28.19 concernant la divergence d'opinions entre le médecin désigné par l'employeur et celui du salarié. De même, lorsque l'employeur exige que le salarié se soumette à un examen médical, il le fait conformément aux dispositions de la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles*.

### **Droit de retour au travail**

- 30.05 Le salarié visé au présent article qui redevient capable d'exercer les attributions de sa classe d'emploi avant l'expiration de la période d'assurance-traitement prévue par le paragraphe 28.14 doit aviser l'employeur dès que sa lésion professionnelle est consolidée. À son retour au travail, le salarié est réintégré dans son emploi. Dans l'éventualité où l'emploi n'existe plus, le salarié a droit aux avantages dont il aurait bénéficié s'il avait été au travail.

### **Dispositions générales**

- 30.06 Lorsqu'en application des dispositions de l'article 8, l'employeur reclasse, rétrograde ou réoriente pour cause d'invalidité le salarié visé au présent article, le taux de traitement que recevait le salarié avant son reclassement, sa rétrogradation ou sa réorientation professionnelle n'est pas réduit. Dans ce cas, l'échelon attribué au salarié est celui de la nouvelle classe dont le taux de traitement est égal ou immédiatement supérieur à son taux de traitement antérieur. Si ce dernier est supérieur au maximum de l'échelle de la nouvelle classe, ce taux de traitement est maintenu et l'échelon attribué est le dernier.
- 30.07 Le salarié visé au présent article qui temporairement ne reçoit plus d'indemnité de remplacement de revenu peut, s'il en fait la demande à son employeur, recevoir les montants d'assurance-traitement qui, selon les dispositions du paragraphe 28.14, lui sont applicables à la date de sa demande et ce, dans la mesure où il est réputé invalide au sens du paragraphe 28.03. La décision du membre du Bureau d'évaluation médicale prévue par la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles* concernant l'invalidité du salarié tient lieu de la procédure prévue par le paragraphe 28.19. Cependant, si cet arbitre ne se prononce pas sur l'invalidité du salarié, la procédure prévue par le paragraphe 28.19

s'applique.

Malgré les dispositions du paragraphe 32.11, dès que, suite à une décision à l'une ou l'autre des instances prévues par la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles*, le salarié reçoit à nouveau son indemnité de remplacement de revenu, il rembourse à l'employeur les sommes reçues en vertu du présent paragraphe et les dispositions des paragraphes 28.14, 28.16, 30.02, 30.03 et 30.04 s'appliquent alors intégralement, le cas échéant, pour toute la période visée.

Les dispositions du présent paragraphe ne doivent pas avoir pour effet de prolonger les périodes prévues par l'article 8 et par le paragraphe 30.05.

- 30.08 Le salarié visé au présent article appelé à s'absenter du travail pour comparaître à l'une ou l'autre des instances prévues par la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles* ne subit aucune diminution de traitement pour la période où sa présence est requise.
- 30.09 En sus de ce qui précède, le salarié temporaire ou cyclique visé au présent article bénéficiant de l'indemnité de remplacement du revenu prévue à la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles* est, aux fins de l'application des dispositions de l'article 13.02, réputé absent avec traitement, et ce, pendant les périodes où il aurait effectivement travaillé, sans toutefois excéder une période continue de deux (2) ans.

## **ARTICLE 31            RÉGIME DE RETRAITE**

---

- 31.01 Les salariés sont assujettis aux dispositions du Régime de retraite des employés du gouvernement et des organismes publics (RREGOP).
- 31.02 Le salarié appelé à comparaître devant un arbitre dans une cause relative à son régime de retraite où il est l'une des parties ne subit aucune diminution de son traitement régulier pour la période pendant laquelle sa présence est requise par l'arbitre.
- 31.03 La lettre d'intention numéro 3 relative à la possibilité d'utiliser les jours de maladie à la banque du salarié pour le rachat d'années non contribuées à un régime de retraite et la lettre d'intention numéro 4 relative au RREGOP pour les employés visés par ce régime en vertu de la loi sur le RREGOP apparaissant à la convention collective entre le gouvernement du Québec et le syndicat de la fonction publique et parapublique du Québec inc. pour l'unité d'accréditation «Fonctionnaires» s'appliqueront aux salariés de la Société du parc industriel et portuaire de Bécancour.

## ARTICLE 32 RÉMUNÉRATION ET VERSEMENT DES GAINS

---

### Traitement

- 32.01 Aux fins d'application de la convention collective, le traitement du salarié s'entend de son taux de traitement.

#### Pour le personnel administratif et de bureau

Le taux de traitement ou taux de traitement annuel de ce salarié est le taux de l'échelle qui correspond à son classement et à son crédit d'expérience, à l'exclusion de tout montant forfaitaire, majoration de traitement, supplément de traitement, rémunération additionnelle, prime ou allocation.

L'échelle de traitement est constituée par l'ensemble des taux d'une classe d'emploi et est établie sur la base d'une prestation hebdomadaire de travail de trente-cinq heures (35 h).

Le taux de traitement horaire de ce salarié s'obtient en divisant son taux de traitement annuel par 1826,3.

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

#### Pour le personnel ouvrier

Le taux de traitement de ce salarié est le taux horaire qui correspond à son classement, à l'exclusion de tout montant forfaitaire, majoration de traitement, supplément de traitement, rémunération additionnelle, prime ou allocation.

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

Le taux de traitement annuel de ce salarié s'obtient en multipliant son taux de traitement hebdomadaire par 52,18 semaines.

- 32.02 Les taux et échelles de traitement en vigueur sont ceux apparaissant à l'annexe A.

## Taux et échelles de traitement

32.03 a) Période du 1<sup>er</sup> avril 2020 au 31 mars 2021

Les taux et échelles de traitement en vigueur le 31 mars 2020 sont majorés, avec effet au 1<sup>er</sup> avril 2020, d'un pourcentage égal à 2 %.

b) Période du 1<sup>er</sup> avril 2021 au 31 mars 2022

Les taux et échelles de traitement en vigueur le 31 mars 2021 sont majorés, avec effet au 1<sup>er</sup> avril 2021, d'un pourcentage égal à 2,0 %.

Le salarié a droit à un montant forfaitaire correspondant à 0,33 \$ pour chaque heure rémunérée du 1<sup>er</sup> avril 2020 au 31 mars 2021.

c) Période du 1<sup>er</sup> avril 2022 au 31 mars 2023

Les taux et échelles de traitement en vigueur le 31 mars 2022 sont majorés, avec effet au 1<sup>er</sup> avril 2022, d'un pourcentage égal à 2,0 %.

La bonification additionnelle pour l'année 2022 est comme suit :

RANGEMENT	0,43\$ MINIMUM	MAJORATION ADDITIONNELLE	MAJORATION DE 1% DANS LES ÉCHELONS
1	Échelon 1 à 3	1,5%	
2	Échelon 1	1,2%	
3	Échelon 1	1,0%	
4	Échelon 1	0,8%	
5			Échelon 1 à 10
6			Échelon 1 à 9
7			Échelon 1 à 7
8			Échelon 1 à 6
9			Échelon 1 à 4
10			N/A

---

Majoration de traitement au maximum de l'échelle pour l'employé dont la classe d'emplois est située au rangement 5 ou plus. Le taux de traitement de l'employé au dernier échelon de sa classe d'emplois évaluée à un rangement 5 ou plus depuis au moins un an et ayant obtenu un rendement satisfaisant, équivaut à un pourcentage de cent deux pour cent (102%) du taux de traitement maximum de l'échelle correspondant à son classement au 1<sup>er</sup> avril 2022. L'employé qui reçoit ce taux de traitement majoré n'est pas considéré comme un employé hors échelle. Cette majoration de traitement prend effet à compter de la date d'entrée en vigueur de la convention collective. Le versement des sommes dues en application de la présente mesure se fait au plus tard à la paie qui suit le 90<sup>e</sup> jour de la date d'entrée en vigueur de la convention collective.

d) Période du 1<sup>er</sup> avril 2023 au 31 mars 2024

Les taux et échelles de traitement en vigueur le 31 mars 2023 sont majorés, avec effet au 1<sup>er</sup> avril 2023, d'un pourcentage égal à 2,0 %.

e) Période du 1<sup>er</sup> avril 2024 au 31 mars 2025

Les taux et échelles de traitement en vigueur le 31 mars 2024 sont majorés, avec effet au 1<sup>er</sup> avril 2024, d'un pourcentage égal à 2,0 %.

f) Période du 1<sup>er</sup> avril 2025 au 31 mars 2026

Les taux et échelles de traitement en vigueur le 31 mars 2025 sont majorés, avec effet au 1<sup>er</sup> avril 2025, d'un pourcentage égal à 2,0 %.

### **Versement des gains**

32.04 La pratique présente quant au paiement du traitement est maintenue et le salarié reçoit sa paie tous les deux (2) jeudis.

Si un jeudi coïncide avec un jour férié, la paie est versée le jour ouvrable précédent.

32.05 La totalité de la paie du salarié est versée au moyen d'un virement automatique dans un compte unique d'une institution financière de son choix au Québec.

Dans la semaine où le dépôt est effectué, le salarié reçoit un état de dépôt lequel contient toutes les mentions nécessaires à la conciliation des gains bruts avec les gains nets.

32.06 À la demande du salarié, un acompte sur traitement non inférieur à soixante-cinq pour cent (65 %) de son traitement est remis au plus tard dans les cinq (5) jours de la date du versement prévu par le paragraphe 32.04 à tout salarié déjà inscrit sur la paie régulière et ayant droit à sa paie, mais dont le chèque de paie n'a pas pu être versé au salarié conformément au paragraphe 32.04 pour un motif hors de son contrôle.

32.07 Les nouveaux salariés et les salariés qui reviennent au travail après une absence sans traitement reçoivent leur paie dans les trente (30) jours qui suivent leur entrée en fonction consécutive à leur embauche ou leur retour au travail. Il est entendu de plus que ces salariés peuvent bénéficier des acomptes sur traitement prévus par le paragraphe 32.06.

32.08 Les primes, allocations et heures supplémentaires, sauf si autrement stipulé, sont payées dans les quarante-cinq (45) jours qui suivent la fin de la période de paie au cours de laquelle elles ont été réclamées.

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

32.10 Lorsque le défaut de paiement dans le délai prévu est imputable à l'employeur, le traitement dû, déduction faite des avances octroyées au salarié, porte intérêt au taux applicable en vertu du paragraphe c) de l'article 100.12 du Code du travail, intérêts et indemnité y prévus, à compter de l'expiration du délai de quarante-cinq (45) jours.

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

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

32.12 Avant de réclamer d'un salarié des montants qui lui ont été versés en trop, l'employeur lui transmet un état détaillé de ces montants et le consulte sur le mode de remboursement.

S'il n'y a pas entente entre l'employeur et le salarié sur le mode de remboursement, l'employeur ne peut retenir, par période de paie, plus de cinq dollars (5,00 \$) par cent dollars (100,00 \$) de dette initiale sans excéder trente pour cent (30 %) du traitement brut.

Cependant, si le salarié conteste par grief une réclamation relative à une absence de dix (10) jours ouvrables et plus reliée à l'application des articles 28 ou 30, le montant n'est pas récupéré avant le règlement du grief si le salarié en formule la demande par écrit. Toutefois, après le règlement du grief, le salarié, doit rembourser, selon les dispositions du présent paragraphe, le montant versé en trop lequel porte intérêt au taux prévu par le paragraphe 32.10 pour la période s'échelonnant de la date de la réclamation de l'employeur à la date du début du remboursement.

32.13 Malgré le paragraphe 32.12 et dans les cas ci-après énumérés, les sommes réclamées à un salarié sont remboursées selon les modalités suivantes :

- si le montant versé en trop résulte de l'application du paragraphe 28.16 en raison du paiement rétroactif d'une prestation d'invalidité de base par un organisme public, tel montant est acquis à l'employeur et exigible immédiatement en un seul versement;
- si le montant versé en trop résulte des retards à réduire le traitement en application du régime d'assurance-traitement, la retenue est effectuée au retour au travail pendant une période égale à celle au cours de laquelle le versement en trop a été effectué.

32.14 Aux fins de l'application de la présente convention collective, l'intérêt sur les capitaux ne comporte pas d'intérêt.

## **ARTICLE 33                    ALLOCATIONS ET PRIMES**

---

### **Allocation de disponibilité**

- 33.01 Le salarié requis par l'employeur de demeurer en disponibilité reçoit une rémunération d'une heure (1 h) à taux normal pour chaque période de huit heures (8 h) de disponibilité.

### **Prime de soir**

- 33.02 Le salarié dont la moitié ou plus de l'horaire normal est compris entre 19 h et 24 h a droit à la prime de soir pour toutes les heures effectivement travaillées et prévues à son horaire. Malgré ce qui précède, le salarié n'a pas droit à la prime de soir pour les heures effectivement travaillées et prévues à son horaire comprises entre 0 h et 7 h s'il reçoit pour celles-ci la prime de nuit prévue à l'article 33.03.

Le salarié dont moins de la moitié de l'horaire normal est compris entre 19 h et 24 h a droit à la prime de soir pour chaque heure effectivement travaillée entre 19 h et 24 h.

Pour la durée de la présente convention collective, la prime de soir est :

- de 0,73 \$ du 1<sup>er</sup> avril 2020 au 31 mars 2021;
- de 0,75 \$ du 1<sup>er</sup> avril 2021 au 31 mars 2022;
- de 0,76 \$ du 1<sup>er</sup> avril 2022 au 31 mars 2023;
- de 0,78 \$ du 1<sup>er</sup> avril 2023 au 31 mars 2024;
- de 0,79 \$ du 1<sup>er</sup> avril 2024 au 31 mars 2025;
- de 0,81 \$ à compter du 1<sup>er</sup> avril 2025.

### **Prime de nuit**

- 33.03 Le salarié dont la totalité ou une partie de l'horaire normal est compris entre 0 h et 7 h a droit, pour chaque heure effectivement travaillée entre 0 h et 7 h, à la prime de nuit qui s'établit comme suit :
- Onze pour cent (11 %) du traitement horaire, pour le salarié ayant moins de cinq (5) ans d'ancienneté;
  - Douze pour cent (12 %) du traitement horaire, pour le salarié ayant de cinq (5) à dix (10) ans d'ancienneté;
  - Quatorze pour cent (14 %) du traitement horaire, pour le salarié ayant dix (10) ans et plus d'ancienneté.



Pour le salarié à temps plein et dont la totalité de l'horaire normal est compris entre 0 h et 7 h, l'employeur peut accorder la conversion en crédits de congés de la totalité ou d'une partie de la prime ci-haut prévue, en autant que cette conversion n'entraîne aucun coût supplémentaire.

Aux fins d'application de l'alinéa précédent, le mode de conversion de la prime de nuit en jours de congés payés s'établit comme suit :

- Onze pour cent (11 %) équivaut à vingt-deux et 6 dixièmes (22,6) jours;
- Douze pour cent (12 %) équivaut à vingt-quatre (24) jours;
- Quatorze pour cent (14 %) équivaut à vingt-huit (28) jours.

### **Prime de fin de semaine**

33.04 Le ou la salarié(e) dont le régime d'heures de travail comporte de travailler régulièrement la fin de semaine a droit à une prime de quatre pour cent (4 %) de son taux horaire pour chaque heure effectivement travaillée la fin de semaine.

Malgré ce qui précède, le ou la salarié(e) dont le régime d'heures de travail comporte de travailler régulièrement dehors la fin de semaine a droit à une prime pour chaque heure effectivement travaillée la fin de semaine.

Pour la durée de la convention collective, la prime est la suivante :

- au 31 mars 2020	1,53 \$/ heure
- du 1 <sup>er</sup> avril 2020 au 31 mars 2021	1,56 \$/ heure
- du 1 <sup>er</sup> avril 2021 au 31 mars 2022	1,59 \$/ heure
- du 1 <sup>er</sup> avril 2022 au 31 mars 2023	1,62 \$/ heure
- du 1 <sup>er</sup> avril 2023 au 31 mars 2024	1,66 \$/ heure
- du 1 <sup>er</sup> avril 2024 au 31 mars 2025	1,69 \$/ heure
- à compter du 1 <sup>er</sup> avril 2025	1,72 \$/ heure

Les heures travaillées lors de la fin de semaine doivent être inscrites dans la semaine normale de travail du ou de la salarié(e) et être rémunérées à taux normal.

Aux fins de l'application du présent article, une fin de semaine désigne une période continue de quarante-huit (48) heures incluant la totalité du samedi et du dimanche.

### **Allocation d'outils**

33.05 Lorsque, à la demande expresse de l'employeur, un salarié est requis de fournir ses outils personnels jugés nécessaires par l'employeur, il reçoit en compensation des frais de remplacement et d'usure l'allocation annuelle de :

- 312,12 \$ du 1<sup>er</sup> avril 2020 au 31 mars 2021;
- 318,36 \$ du 1<sup>er</sup> avril 2021 au 31 mars 2022;
- 324,73 \$ du 1<sup>er</sup> avril 2022 au 31 mars 2023;
- 331,22 \$ du 1<sup>er</sup> avril 2023 au 31 mars 2024;
- 337,85 \$ du 1<sup>er</sup> avril 2024 au 31 mars 2025;
- 344,61 \$ à compter du 1<sup>er</sup> avril 2025.

Cette allocation est versée au salarié classé mécanicien d'entretien au prorata de la période pendant laquelle les conditions du premier alinéa sont respectées.

### **Prime de remplacement temporaire et de désignation provisoire**

- 33.06 a) Un salarié appelé par écrit par l'employeur à occuper, soit par désignation à titre provisoire, soit par remplacement temporaire, un emploi du personnel ouvrier régi par la présente convention collective et rémunéré à un taux de traitement supérieur à celui de son emploi habituel, reçoit le taux de traitement de cet emploi pour la durée de cette occupation.
- b) Un salarié appelé par l'employeur à occuper, soit par désignation à titre provisoire, soit par remplacement temporaire, un emploi du personnel administratif et de bureau régi par la présente convention collective pour lequel l'accessibilité pourrait constituer une promotion, reçoit pour la durée de cette occupation, une rémunération additionnelle égale à 5 % de son taux de traitement calculée au prorata de la durée de l'occupation.
- c) Un salarié appelé par l'employeur à occuper, soit par désignation à titre provisoire, soit par remplacement temporaire, l'emploi d'un supérieur immédiat, reçoit pour la durée de cette occupation, une rémunération additionnelle égale à 5 % de son taux de traitement calculée au prorata de la durée de l'occupation.

### **Montant forfaitaire pour la reconnaissance en emploi au 1er avril 2023**

- 33.07 Ce montant forfaitaire est introduit le 1er avril 2023 et il est applicable pour les salariés qui ont atteint trois (3) et cinq (5) ans d'ancienneté comme suit :
- a) 1 150 \$ pour les salariés ayant cinq (5) ans d'ancienneté;
  - b) 775 \$ pour les salariés ayant trois (3) ans d'ancienneté;
  - c) 600 \$ pour les saisonniers ayant de trois (3) à cinq (5) ans d'ancienneté.

**ARTICLE 34****FRAIS DE DÉPLACEMENT**

---

- 34.01 Un salarié appelé à se déplacer à l'extérieur dans le cadre de ses fonctions à la demande de l'employeur, est remboursé de ses dépenses conformément à la *Directive sur les frais remboursables lors d'un déplacement et autres frais inhérents* et ses modifications, le cas échéant.

## **ARTICLE 35 PROCÉDURE ET RÈGLEMENT DES GRIEFS**

---

### **Procédure de règlements de griefs**

- 35.01 Les parties favorisent la tenue d'une rencontre entre le supérieur immédiat et le salarié avant le dépôt d'un grief. À cet égard, les articles 35 et 36 ne doivent pas être interprétés de façon à empêcher les salariés de discuter de leurs problèmes avec l'employeur. Cependant, le processus de grief et le processus d'arbitrage doivent être respectés.

### **Discussion préalable au dépôt d'un grief**

- 35.02 Après entente avec l'employeur, un salarié, accompagné d'un délégué, peut rencontrer l'employeur pour discuter d'un problème concernant l'interprétation et l'application de la convention collective.

### **Grief individuel**

- 35.03 Un salarié qui se croit lésé à la suite d'un problème d'interprétation et/ou d'application de la convention collective soumet son grief par écrit à son employeur dans les trente (30) jours suivant l'événement qui a donné lieu au grief. Pour les cas de harcèlement psychologique, le délai de soumission est dans les deux (2) ans suivant la dernière manifestation de cette conduite alléguée. Il est de la responsabilité du plaignant de remettre une copie en main propre, par courriel ou par courrier recommandé à l'employeur ainsi qu'une copie au service des recours du Syndicat. Le grief doit être transmis avant l'expiration des délais prévus ci-haut. Le défaut par le salarié de le transmettre au Syndicat n'invalide pas le grief.

### **Grief collectif**

- 35.04 Si plusieurs salariés se croient lésés à la suite d'un problème d'interprétation et/ou d'application de la convention collective, les plaignants doivent, dans les trente (30) jours suivant l'événement qui a donné lieu au grief, soumettre ce grief par écrit à l'Employeur, conformément à la procédure de règlement des griefs, en indiquant les noms des salariés concernés par le grief et la solution recherchée. Une copie est transmise à l'employeur ainsi qu'au service des recours du Syndicat conformément à la procédure de règlement des griefs prévue à la présente section. Le grief doit être transmis avant l'expiration des délais prévus ci-haut. Le défaut par le salarié de le transmettre au Syndicat n'invalide pas le grief.

### **Grief du syndicat**

- 35.05 S'il s'agit d'un grief qui affecte le syndicat comme tel et qui a pour objet un problème d'interprétation et/ou d'application de la convention collective, le syndicat, par un représentant spécialement désigné à cette fin peut, dans les trente (30) jours suivant

l'événement donnant lieu au grief, soumettre un tel grief par écrit directement à l'employeur conformément à la procédure de règlement des griefs prévue à l'article 35.

### **Grief de l'Employeur**

- 35.06 Lorsque l'employeur se croit lésé dans ses droits, il peut déposer un grief au syndicat selon la procédure de règlement des griefs prévue à la présente convention en y apportant les adaptations nécessaires.

### **Exposé du grief**

- 35.07 Le formulaire de grief individuel doit être signé par le salarié et doit contenir un exposé sommaire des faits de façon à pouvoir identifier clairement le problème soulevé ainsi que la solution recherchée. Cependant, lors de grief collectif, celui-ci peut être signé par le délégué syndical ou tous les salariés concernés.

### **Réponse au grief**

- 35.08 L'Employeur rend sa décision au salarié ou, le cas échéant, au Syndicat, avec copie au délégué, dans les trente (30) jours de la soumission du grief.
- 35.09 L'Employeur et le Syndicat peuvent se rencontrer dans les quinze (15) jours suivant la réponse de l'Employeur afin d'étudier et de tenter de régler tout grief ayant pu être soumis.
- 35.10 Advenant qu'un grief ne soit pas réglé par la procédure de règlement des griefs, il peut être porté à l'arbitrage par l'une ou l'autre des parties, et ce, dans les trente (30) jours suivant la décision rendue par l'Employeur ou de l'expiration des délais prévus à l'article 35.08.

### **Délai de rigueur**

- 35.11 Les délais prévus aux articles 35 et 36 ainsi que tous les délais prévus dans la convention collective en matière de procédure de règlement de griefs, sont calculés en jours civils. Chacun de ces délais est de rigueur et ne peut être prolongé que par entente écrite entre l'Employeur et le Syndicat.

Dans le calcul des délais, les jours fériés, les samedis et les dimanches sont comptés, mais lorsque le dernier jour du délai est un jour férié, le délai est prolongé au premier jour civil suivant.

Malgré ce qui précède, le délai de présentation d'un grief est de cent vingt (120) jours à compter de l'entrée en vigueur de la présente convention collective, et ce, uniquement pour

les nouveaux droits qui y sont conférés ou de ses modifications.

- 35.12 L'employeur maintient le traitement du plaignant et du délégué syndical qui participent aux rencontres prévues à la présente section.
- 35.13 L'Employeur met à la disposition des délégués et des salariés un endroit désigné et accessible afin de se procurer un formulaire de grief. Un exposé de grief n'est pas réputé entaché d'invalidité pour le seul motif de son défaut de conformité avec le formulaire prévu à cet effet.
- 35.14 Toute entente qui peut intervenir entre le Syndicat et l'Employeur et qui dispose d'un grief doit être constatée par écrit et signée par leurs représentants spécifiquement désignés à cette fin et elle lie l'Employeur, le Syndicat et les salariés en cause.

## ARTICLE 36

## ARBITRAGE

---

- 36.01 Dans les quarante-cinq (45) jours qui suivent la réponse donnée par l'employeur ou à défaut de réponse, conformément aux dispositions du paragraphe 35.03, 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.

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

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

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

- 36.04 L'arbitre décide des griefs conformément à la convention collective; il ne peut ni la modifier, ni y ajouter ou y soustraire quoi que ce soit. L'arbitre ne peut accorder de dommages-intérêts dans le cas de congédiement administratif ou de mesures disciplinaires.

La décision est finale et lie les parties.

- 36.05 Chaque partie assume leurs propres frais d'arbitrage y compris les dépenses et le traitement de ses témoins. Les dépenses et honoraires de l'arbitre sont acquittés par les parties à parts égales.

L'employeur libère le salarié plaignant sans réduction de traitement pendant la durée de l'audition uniquement dans le cas d'un grief individuel.

L'employeur met à la disposition des parties un local pour l'audition de l'arbitrage.

## ARTICLE 37                    CONDITIONS DE TRAVAIL DES SALARIÉS TEMPORAIRES ET DES SALARIÉS CYCLIQUES

---

### Salariés temporaires

37.01 Les articles et les paragraphes suivants de la présente convention s'appliquent aux salariés temporaires, et ce, uniquement pour les périodes effectivement travaillées :

- article 1 Interprétation;
- article 2 Reconnaissance du syndicat et champ d'application;
- article 3 Droits et responsabilités de l'employeur, sauf le paragraphe 3.02;
- article 4 Pratiques interdites;
- article 5 Régime syndical;
- article 6 Activités syndicales, sauf les paragraphes 6.06 et 6.07;
- article 7 Comité de relations de travail;
- article 8.01 Consultation du dossier personnel;
- article 10 Santé et sécurité du travail;
- article 11 Costumes et uniformes;
- article 13 Ancienneté;
- article 14 Classement, sauf 14.10 et 14.11;
- article 15 Évaluation;
- article 20 Prestation de travail;
- article 21 Heures supplémentaires;
- article 23 Jours fériés;
- article 25 Congés pour affaires judiciaires;
- article 26 Congés pour affaires publiques;
- articles 27.01 et 27.08 Congés sans traitement;
- article 31 Régime de retraite;
- article 32 Rémunération et versement des gains;
- article 33 Allocations et primes;
- article 34 Frais de déplacement;
- article 35 Procédure et règlement des griefs;
- article 36 Arbitrage;
- article 37 Conditions de travail des salariés temporaires et des salariés cycliques;
- article 38 Durée de la convention collective.

37.02 Le salarié temporaire reçoit à la fin de sa période d'emploi, ou au moins annuellement en guise de vacances annuelles, une indemnité égale à huit pour cent (8 %) de son traitement défini au paragraphe 32.01.

37.03 Le salarié temporaire a droit à un congé pour les motifs suivants :

- a) le jour de son mariage ou de son union civile sans réduction de traitement;



- b) le jour du mariage ou de l'union civile de son père, de sa mère, de son fils, de sa fille, de son frère, de sa sœur ou de l'enfant de son conjoint : le jour du mariage, sans traitement, à la condition d'y assister.
- c) à l'occasion du décès, des funérailles ou de la cérémonie commémorative de son conjoint, de son fils, de sa fille, de son père, de sa mère, de son frère, de sa sœur ou de l'enfant de son conjoint : un (1) jour, sans réduction de traitement, à la condition d'y assister. De plus, le salarié peut s'absenter quatre (4) jours additionnels sans traitement;
- d) à l'occasion du décès, des funérailles ou de la cérémonie commémorative de son gendre, de sa bru, de l'un de ses grands-parents, de son petit-enfant, de son beau-père, de sa belle-mère, de son beau-frère, de sa belle-sœur : un (1) jour du décès ou des funérailles, sans traitement;

De plus, si ce salarié est requis de travailler à l'occasion d'un des jours fériés prévus à l'annexe B, il reçoit, en compensation pour chaque heure travaillée, une rémunération équivalant à une fois et demie (1 ½) son taux horaire de traitement.

37.04 Le salarié temporaire a droit, sans toutefois excéder les périodes où il ou elle aurait effectivement travaillé, et sous réserve des particularités suivantes :

- a) au congé à l'occasion de la naissance de son enfant prévu à l'article 29.24, au congé à l'occasion de l'adoption de son enfant prévu à l'article 29.30 ou au congé pour adoption prévu à l'article 29.36; toutefois, seuls les deux (2) premiers jours de congé sont avec maintien du traitement;
- b) au congé de paternité prévu à l'article 29.25, sa prolongation prévue à l'article 29.26, au congé pour adoption prévu à l'article 29.31 et sa prolongation prévue à l'article 29.32; toutefois ces congés sont sans traitement et les indemnités prévues aux articles 29.27, 29.28, 29.33 et 29.34 ne s'appliquent pas;
- c) au congé sans traitement prévu au paragraphe b) de l'article 29.38;
- d) aux congés spéciaux prévus à l'article 29.23; toutefois ces congés sont sans traitement;
- e) les articles 29.13, 29.29, 29.35, 29.37 et 29.43, à l'exception de l'accumulation de l'expérience, ne s'appliquent pas;
- f) l'article 29.22, sous réserve des dispositions de la *Loi sur la santé et la sécurité du travail* relatives au retrait préventif, ne s'applique pas.

37.05 Le traitement du salarié temporaire s'entend du traitement prévu par le paragraphe 32.01 majoré de 6,5 %.

Le taux de traitement pour le travail en heures supplémentaires doit être établi à partir du taux de traitement non majoré de 6,5 %.

## Salariés cycliques

37.06 Les articles et les paragraphes suivants de la présente convention collective s'appliquent aux salariés cycliques, et ce, uniquement pour les périodes effectivement travaillées :

- article 1 Interprétation;
- article 2 Reconnaissance du syndicat et champ d'application;
- article 3 Droits et responsabilités de l'employeur;
- article 4 Pratiques interdites;
- article 5 Régime syndical;
- article 6 Activités syndicales, sauf les articles 6.06 et 6.07;
- article 7 Comité de relations de travail;
- articles 8.01 à 8.06 Mesures administratives;
- article 9 Mesures disciplinaires;
- article 10 Santé et sécurité du travail;
- article 11 Costumes et uniformes;
- article 13 Ancienneté;
- article 14 Classement, sauf 14.10 et 14.11;
- article 15 Évaluation;
- article 16 Emplois vacants et mouvement de personnel;
- article 20 Prestation de travail;
- article 21 Heures supplémentaires;
- article 23 Jours fériés;
- article 24 Congés pour événements familiaux;
- article 25 Congés pour affaires judiciaires;
- article 26 Congés pour affaires publiques;
- articles 27.01 et 27.08 Congés sans traitement;
- article 28 Régimes d'assurance-vie, maladie et salaire sauf les 4e et 5e paragraphes de l'article 28.25 qui sont remplacés par l'article 37.07;
- article 29 Droits parentaux sous réserve de l'article 37.08;
- article 30 Accidents du travail et maladies professionnelles;
- article 31 Régime de retraite;
- article 32 Rémunération et versement des gains;
- article 33 Allocations et primes;
- article 34 Frais de déplacement;
- article 35 Procédure et règlement des griefs;
- article 36 Arbitrage;
- article 37 Conditions de travail des salariés temporaires et des salariés cycliques;
- article 38 Durée de la convention collective.

37.07 Lors de sa mise à pied, si la réserve de congés de maladie du salarié cyclique excède vingt (20) jours, cet excédent est retiré et ne peut plus être utilisé.

Une indemnité équivalant au nombre de jours de maladie retirés de sa réserve lui est payée. Cette indemnité est calculée sur la base du traitement applicable à au salarié au moment de sa mise à pied.

- 37.08 a) le congé à l'occasion de la naissance de son enfant prévu à l'article 29.24, le congé à l'occasion de l'adoption de son enfant prévu à l'article 29.30 ou le congé pour adoption prévu à l'article 29.36 s'appliquent; toutefois, seuls les deux (2) premiers jours de congé sont avec maintien du traitement;
- b) congé de paternité prévu à l'article 29.25, sa prolongation prévue à l'article 29.26, le congé pour adoption prévu à l'article 29.31 et sa prolongation prévue à l'article 29.32 s'appliquent; toutefois ces congés sont sans traitement et les indemnités prévus aux articles 29.27, 29.28, 29.33 et 29.34 ne s'appliquent pas;
- d) concernant le congé sans traitement prévu à l'article 29.38, seul le congé prévu au paragraphe b) s'applique;
- e) les congés spéciaux prévus à l'article 29.23; toutefois ces congés s'appliquent; toutefois ces congés sont sans traitement;
- f) les articles 29.13, 29.29, 29.35, 29.37 et 29.43, à l'exception de l'accumulation de l'expérience, ne s'appliquent pas;
- g) l'article 29.22, sous réserve des dispositions de la *Loi sur la santé et la sécurité du travail* relatives au retrait préventif, ne s'applique pas.

37.09 Le salarié cyclique accumule des crédits de vacances conformément aux dispositions des paragraphes 22.01 et 22.02. Au cours de la période d'emploi, le salarié peut, sous réserve de l'approbation de l'employeur, utiliser par anticipation les jours ou demi-jours de vacances ainsi accumulés, jusqu'à concurrence du solde de ses crédits de vacances au moment de sa demande.

À la fin de la période d'emploi, l'employeur rembourse au salarié conformément aux dispositions du paragraphe 22,04 les crédits de vacances non utilisés.

### **Rappel des salariés cycliques**

37.10 Les listes de rappel des salariés cycliques sont établies par classe d'emploi et elles doivent indiquer le rang de chaque salarié.

L'employeur inscrit sur celles-ci, à titre d'indicatif, la période prévue d'emploi.

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

- a) il s'agit d'un emploi à caractère cyclique qui se répète à chaque année, pour une durée d'au moins trois (3) mois;
- b) avoir été à l'emploi pendant un minimum de soixante (60) jours dans un même emploi à l'intérieur d'une année financière;

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

De plus, l'absence d'évaluation dans les délais prescrits n'est pas préjudiciable au salarié qui répond aux critères prévus par le premier alinéa du sous-paragraphe c).

- 37.12 Seul un salarié qui remplit les conditions prévues par le paragraphe précédent concernant l'acquisition de son droit de rappel peut, dans les vingt et un (21) jours suivant la transmission de la liste à l'article locale du syndicat, recourir à la procédure de règlement des griefs pour contester la non-inclusion de son nom sur la liste.

- 37.13 Le rang de chaque salarié dans une liste de rappel est déterminé par la durée de l'ancienneté qu'il a accumulé au service de l'employeur, ou en vertu de son droit de rappel sur cette liste; si sur une même liste plusieurs salariés ont une même durée d'ancienneté, l'ordre alphabétique prévaut.

Une fois déterminé, le rang qu'occupe un salarié ne peut être modifié.

- 37.13 L'employeur maintient à jour les listes de rappel prévues par le présent article, il transmet au salarié cyclique et à l'article locale du syndicat la liste révisée dans les soixante (60) jours suivant la fin des opérations.

- 37.14 Un salarié peut, uniquement pour contester la non-inclusion ou l'exclusion de son nom ou de son rang dans la liste et la durée de son ancienneté depuis la dernière révision de la liste, recourir à la procédure de règlements des griefs, et ce, dans les vingt et un (21) jours suivant la transmission de la liste.

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

Le salarié doit indiquer par écrit à son employeur, dans un délai de cinq (5) 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.

Le salarié cyclique est réputé abandonné son emploi s'il fait défaut de se présenter dans le délai imparti ou de confirmer son acceptation de se présenter au travail à la date indiquée sur l'avis de rappel prévu au paragraphe précédent, sauf si des circonstances hors de son contrôle l'en empêchent.

Lorsque le salarié cyclique perd son ancienneté, il perd son droit de rappel, son nom est dès lors réputé rayé de la liste de rappel.

37.16 L'employeur peut, après entente avec le syndicat, procéder à l'inscription du nom d'un salarié sur une autre liste de rappel que celle où son nom apparaît déjà, et ce, à la condition qu'il possède les qualifications et exigences requises. Dans un tel cas, le nom du salarié est rayé de son ancienne liste de rappel et son rang dans sa nouvelle liste de rappel est déterminé selon la durée de son ancienneté en vertu de son droit de rappel à la date effective de la modification.

37.17 L'employeur doit donner au salarié un préavis avant son licenciement ou sa mise à pied lorsque :

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

La durée du préavis sera d'une (1) semaine si le salarié a moins d'un (1) an d'ancienneté et de deux (2) semaines s'il a un (1) an d'ancienneté ou plus pour l'employeur.

**ARTICLE 38 DURÉE DE LA CONVENTION COLLECTIVE**

---

38.01 La présente convention collective entre en vigueur à compter de sa signature jusqu'au 31 mars 2026.

Malgré l'alinéa précédent, la convention collective demeure en vigueur jusqu'à son renouvellement.

**ARTICLE 39**

**MESURES TRANSITOIRES**

---

39.01 Les dispositions des articles 32 et 33 s'appliquent rétroactivement au 1<sup>er</sup> avril 2020.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Bécancour ce quinzième (15<sup>e</sup>) jour du mois de décembre 2022.

SYNDICAT DE LA FONCTION  
PUBLIQUE ET PARAPUBLIQUE  
DU QUÉBEC INC.



Christian Daigle  
Président général



Martine Duchesne  
Secrétaire générale

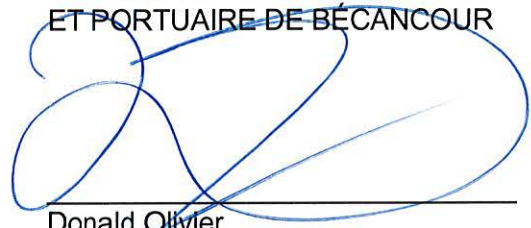


Eric Guerrier  
Délégué syndical

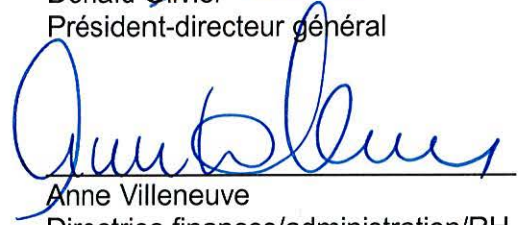


Iuliana Panaite Belciug  
Conseillère à la négociation SFPQ

SOCIÉTÉ DU PARC INDUSTRIEL  
ET PORTUAIRE DE BÉCANCOUR



Donald Olivier  
Président-directeur général



Anne Villeneuve  
Directrice finances/administration/RH

**ANNEXE A**

**CLASSES D'EMPLOI, TAUX ET ÉCHELLES DE TRAITEMENT**



**PERSONNEL ADMINISTRATIF  
ET DE BUREAU**

**ADJOINTE  
ADMINISTRATIVE (35 H)**

---

	<b>TAUX 01/04/2020</b>	<b>TAUX 01/04/2021</b>	<b>TAUX 01/04/2022</b>	<b>TAUX 01/04/2023</b>	<b>TAUX 01/04/2024</b>	<b>TAUX 01/04/2025</b>
	<b>2%</b>	<b>2%</b>	<b>2% bonifié</b>	<b>2%</b>	<b>2%</b>	<b>2%</b>
<b>ÉCHELON</b>	<b>\$</b>	<b>\$</b>	<b>\$</b>	<b>\$</b>	<b>\$</b>	<b>\$</b>
<b>1</b>	37 107,49	37 849,64	39 028,03	39 808,59	40 604,76	41 416,86
<b>2</b>	38 243,82	39 008,69	40 196,86	41 000,80	41 820,82	42 657,23
<b>3</b>	39 398,77	40 186,75	41 383,96	42 211,64	43 055,87	43 916,99
<b>4</b>	40 609,61	41 421,80	42 662,37	43 515,62	44 385,93	45 273,65
<b>5</b>	41 839,07	42 675,85	43 977,30	44 856,85	45 753,99	46 669,07
<b>6</b>	43 105,79	43 967,91	45 292,24	46 198,08	47 122,05	48 064,49
<b>7</b>	44 428,40	45 316,97	46 698,49	47 632,46	48 585,11	49 556,81
<b>8</b>	45 769,63	46 685,03	48 086,48	49 048,21	50 029,17	51 029,76
<b>9</b>	47 185,38	48 129,09	49 602,31	50 594,35	51 606,24	52 638,37

**TECHNICIEN  
COMPTABLE (35 H)**


---

	TAUX 01/04/2020	TAUX 01/04/202 1	TAUX 01/04/2022	TAUX 01/04/202 3	TAUX 01/04/202 4	TAUX 01/04/202 5
	2%	2%	2% bonifié	2%	2%	2%
ÉCHELON	\$	\$	\$	\$	\$	\$
<b>1</b>	41 205,71	42 029,83	43 283,31	44 148,98	45 031,96	45 932,59
<b>2</b>	42 453,80	43 302,88	44 616,51	45 508,84	46 419,02	47 347,40
<b>3</b>	43 757,78	44 632,94	45 986,23	46 905,96	47 844,08	48 800,96
<b>4</b>	45 080,39	45 982,00	47 355,96	48 303,08	49 269,14	50 254,52
<b>5</b>	46 477,51	47 407,06	48 835,26	49 811,97	50 808,21	51 824,37
<b>6</b>	47 874,63	48 832,12	50 278,04	51 283,60	52 309,27	53 355,46
<b>7</b>	49 346,26	50 333,19	51 848,66	52 885,63	53 943,34	55 022,21
<b>8</b>	50 855,15	51 872,25	52 926,17	53 984,70	55 064,39	56 165,68
<b>9</b>	52 382,67	53 430,32	54 496,79	55 586,73	56 698,46	57 832,43
<b>10</b>	53 984,70	55 064,39	56 158,73	57 281,90	58 427,54	59 596,09
<b>11</b>	55 642,61	56 755,46	57 893,71	59 051,58	60 232,62	61 437,27
<b>12</b>	57 319,16	58 465,54	59 646,96	60 839,90	62 056,70	63 297,83
<b>12 bonifié*</b>			60 839,90	62 056,70	63 297,83	64 563,79

\* Majoration de traitement au maximum de l'échelle pour l'employé dont la classe d'emplois est située au rangement 5 ou plus. Le taux de traitement de l'employé au dernier échelon de sa classe d'emplois évaluée à un rangement 5 ou plus depuis au moins un an et ayant obtenu un rendement satisfaisant, équivaut à un pourcentage de cent deux pour cent (102%) du taux de traitement maximum de l'échelle correspondant à son classement au 1er avril 2022. L'employé qui reçoit ce taux de traitement majoré n'est pas considéré comme un employé hors échelle. Cette majoration de traitement prend effet à compter de la date d'entrée en vigueur de la convention collective. Le versement des sommes dues en application de la présente mesure se fait au plus tard à la paie qui suit le 90e jour de la date d'entrée en vigueur de la convention collective.

---

**TECHNICIEN EN GÉNIE  
CIVIL (35 H)**


---

	TAUX 01/04/2020	TAUX 01/04/202 1	TAUX 01/04/2022	TAUX 01/04/202 3	TAUX 01/04/202 4	TAUX 01/04/202 5
	2%	2%	2% bonifié	2%	2%	2%
ÉCHELON	\$	\$	\$	\$	\$	\$
<b>1</b>	41 205,71	42 029,83	43 283,31	44 148,98	45 031,96	45 932,59
<b>2</b>	42 453,80	43 302,88	44 616,51	45 508,84	46 419,02	47 347,40
<b>3</b>	43 757,78	44 632,94	45 986,23	46 905,96	47 844,08	48 800,96
<b>4</b>	45 080,39	45 982,00	47 355,96	48 303,08	49 269,14	50 254,52
<b>5</b>	46 477,51	47 407,06	48 835,26	49 811,97	50 808,21	51 824,37
<b>6</b>	47 874,63	48 832,12	50 278,04	51 283,60	52 309,27	53 355,46
<b>7</b>	49 346,26	50 333,19	51 848,66	52 885,63	53 943,34	55 022,21
<b>8</b>	50 855,15	51 872,25	52 926,17	53 984,70	55 064,39	56 165,68
<b>9</b>	52 382,67	53 430,32	54 496,79	55 586,73	56 698,46	57 832,43
<b>10</b>	53 984,70	55 064,39	56 158,73	57 281,90	58 427,54	59 596,09
<b>11</b>	55 642,61	56 755,46	57 893,71	59 051,58	60 232,62	61 437,27
<b>12</b>	57 319,16	58 465,54	59 646,96	60 839,90	62 056,70	63 297,83
<b>12 bonifié*</b>			60 839,90	62 056,70	63 297,83	64 563,79

\* Majoration de traitement au maximum de l'échelle pour l'employé dont la classe d'emplois est située au rangement 5 ou plus. Le taux de traitement de l'employé au dernier échelon de sa classe d'emplois évaluée à un rangement 5 ou plus depuis au moins un an et ayant obtenu un rendement satisfaisant, équivaut à un pourcentage de cent deux pour cent (102%) du taux de traitement maximum de l'échelle correspondant à son classement au 1er avril 2022. L'employé qui reçoit ce taux de traitement majoré n'est pas considéré comme un employé hors échelle. Cette majoration de traitement prend effet à compter de la date d'entrée en vigueur de la convention collective. Le versement des sommes dues en application de la présente mesure se fait au plus tard à la paie qui suit le 90e jour de la date d'entrée en vigueur de la convention collective.

## CHARGÉS DE PROJETS EN GÉNIE CIVIL (35 H)

ÉCHELON	TAUX	TAUX	TAUX	TAUX	TAUX	TAUX
	01/04/2020	01/04/2021	01/04/2022	01/04/2022	01/04/2022	01/04/2022
	2%	1	2% bonifié	3	4	5
	\$	\$	\$	\$	\$	\$
<b>1</b>	47 595,20	48 547,11	49 518,05	50 508,41	51 518,58	52 548,95
<b>2</b>	49 023,06	50 003,52	51 003,59	52 023,66	53 064,14	54 125,42
<b>3</b>	50 493,75	51 503,63	52 533,70	53 584,37	54 656,06	55 749,18
<b>4</b>	52 008,56	53 048,74	54 109,71	55 191,91	56 295,74	57 421,66
<b>5</b>	53 568,82	54 640,20	55 733,00	56 847,66	57 984,62	59 144,31
<b>6</b>	55 175,89	56 279,40	57 404,99	58 553,09	59 724,15	60 918,64
<b>7</b>	56 831,16	57 967,79	59 127,14	60 309,68	61 515,88	62 746,20
<b>8</b>	58 536,10	59 706,82	60 900,96	62 118,98	63 361,35	64 628,58
<b>9</b>	60 292,18	61 498,02	62 727,98	63 982,54	65 262,20	66 567,44
<b>10</b>	62 100,95	63 342,97	64 609,82	65 902,02	67 220,06	68 564,46
<b>11</b>	63 963,97	65 243,25	66 548,12	67 879,08	69 236,66	70 621,40
<b>12</b>	65 882,89	67 200,55	68 544,56	69 915,45	71 313,76	72 740,04
<b>12 bonifié*</b>			69 915,45	71 313,76	72 740,04	74 194,84

\* Majoration de traitement au maximum de l'échelle pour l'employé dont la classe d'emplois est située au rangement 5 ou plus. Le taux de traitement de l'employé au dernier échelon de sa classe d'emplois évaluée à un rangement 5 ou plus depuis au moins un an et ayant obtenu un rendement satisfaisant, équivaut à un pourcentage de cent deux pour cent (102%) du taux de traitement maximum de l'échelle correspondant à son classement au 1er avril 2022. L'employé qui reçoit ce taux de traitement majoré n'est pas considéré comme un employé hors échelle. Cette majoration de traitement prend effet à compter de la date d'entrée en vigueur de la convention collective. Le versement des sommes dues en application de la présente mesure se fait au plus tard à la paie qui suit le 90e jour de la date d'entrée en vigueur de la convention collective.

**PERSONNEL OUVRIER**

### MÉCANICIEN D'ENTRETIEN ("MILLWRIGHT") (38,75 H)

TAUX 01/04/2020	TAUX 01/04/2021	TAUX 01/04/2022	TAUX 01/04/2023	TAUX 01/04/2024	TAUX 01/04/2025
2%	2%	2% bonifié	2%	2%	2%
\$ 26,41	\$ 26,94	\$ 27,38	\$ 27,93	\$ 28,49	\$ 29,06

### PRÉPOSÉ À L'ENTRETIEN GÉNÉRAL (38,75 H)

TAUX 01/04/2020	TAUX 01/04/2021	TAUX 01/04/2022	TAUX 01/04/2023	TAUX 01/04/2024	TAUX 01/04/2025
2%	2%	2% bonifié	2%	2%	2%
\$ 23,02	\$ 23,48	\$ 24,31	\$ 24,80	\$ 25,29	\$ 25,80

### OPÉRATEUR D'ÉQUIPEMENTS LOURDS (38,75 H)

TAUX 01/04/2020	TAUX 01/04/2021	TAUX 01/04/2022	TAUX 01/04/2023	TAUX 01/04/2024	TAUX 01/04/2025
2%	2%	2% bonifié	2%	2%	2%
\$ 23,02	\$ 23,48	\$ 24,31	\$ 24,80	\$ 25,29	\$ 25,80

**ANNEXE B**  
**JOURS FÉRIÉS**



Jours fériés	2020	2021	2022	2023	2024	2025	2026
Jour de l'An		Vendredi 1 <sup>er</sup> janvier	Lundi 3 janvier	Lundi 2 janvier	Lundi 1 <sup>er</sup> janvier	Mercredi 1 <sup>er</sup> janvier	Jeudi 1 <sup>er</sup> janvier
Lendemain du jour de l'An		Lundi 4 janvier	Mardi 4 janvier	Mardi 3 janvier	Mardi 2 janvier	Jeudi 2 janvier	Vendredi 2 janvier
Vendredi Saint	Vendredi 10 avril	Vendredi 2 avril	Vendredi 15 avril	Vendredi 7 avril	Vendredi 29 mars	Vendredi 18 avril	
Lundi de Pâques	Lundi 13 avril	Lundi 5 avril	Lundi 18 avril	Lundi 10 avril	Lundi 1 <sup>er</sup> avril	Lundi 21 avril	
Journée nationale des patriotes	Lundi 18 mai	Lundi 24 mai	Lundi 23 mai	Lundi 22 mai	Lundi 20 mai	Lundi 19 mai	
Fête nationale du Québec	Mercredi 24 juin	Jeudi 24 juin	Vendredi 24 juin	Vendredi 23 juin	Lundi 24 juin	Mardi 24 juin	
Fête du Canada	Mercredi 1 <sup>er</sup> juillet	Jeudi 1 <sup>er</sup> juillet	Vendredi 1 <sup>er</sup> juillet	Vendredi 30 juin	Lundi 1 <sup>er</sup> juillet	Mardi 1 <sup>er</sup> juillet	
Fête du Travail	Lundi 7 septembre	Lundi 6 septembre	Lundi 5 septembre	Lundi 4 septembre	Lundi 2 septembre	Lundi 1 <sup>er</sup> septembre	
Action de grâce	Lundi 12 octobre	Lundi 11 octobre	Lundi 10 octobre	Lundi 9 octobre	Lundi 14 octobre	Lundi 13 octobre	
Veille de Noël	Jeudi 24 décembre	Vendredi 24 décembre	Vendredi 23 décembre	Vendredi 22 décembre	Mardi 24 décembre	Mercredi 24 décembre	
Noël	Vendredi 25 décembre	Lundi 27 décembre	Lundi 26 décembre	Lundi 25 décembre	Mercredi 25 décembre	Jeudi 25 décembre	
Lendemain de Noël	Lundi 28 décembre	Mardi 28 décembre	Mardi 27 décembre	Mardi 26 décembre	Jeudi 26 décembre	Vendredi 26 décembre	
Veille du jour de l'An	Jeudi 31 décembre	Vendredi 31 décembre	Vendredi 30 décembre	Vendredi 29 décembre	Mardi 31 décembre	Mercredi 31 décembre	

\* Pour les salariés cycliques sur faction, les jours fériés correspondent aux dates identifiées dans le tableau.

## ANNEXE C

### CONDITIONS DE TRAVAIL APPLICABLES LORS D'UN CONGÉ SANS TRAITEMENT À TRAITEMENT DIFFÉRÉ

1. Au cours de la participation du salarié à l'option choisie, le total d'une ou des absences sans traitement pour quelque motif que ce soit, autorisées ou non, ne peut excéder douze (12) mois. Dans ce cas, la durée de l'option est prolongée d'autant. Toutefois, si le total d'une ou des absences sans traitement pour quelque motif que ce soit, autorisées ou non, est égal ou supérieur à douze (12) mois, l'option choisie par le salarié prend fin à la date où telle durée atteint douze (12) mois. Dans ce cas, les conditions prévues à l'article 18 de la présente annexe s'appliquent en les adaptant.
2. Au cours de l'option, le salarié continue d'accumuler son ancienneté aux fins d'accumulation des congés annuels. Toutefois, le salarié n'accumule pas de crédits de congés annuels au cours de la période de congé sans traitement, mais peut demander le report de tous ses crédits de vacances antérieurs à la période de congé, à l'année budgétaire suivant le congé.
3. Les jours fériés et les congés pour événements familiaux sont rémunérés selon le pourcentage de l'option choisie par le salarié pendant la durée de l'option y compris pendant la période de congé sans traitement.
4. Aux fins des droits parentaux, si un congé de maternité, de paternité ou d'adoption survient avant ou après le congé sans traitement, la participation à l'option est suspendue pour une période maximale équivalente à la durée du congé et l'option est alors prolongée d'autant. Les dispositions de l'article 29 s'appliquent et le Régime québécois d'assurance parentale ou le Régime d'assurance-emploi est alors premier payeur et l'employeur comble la différence, le cas échéant.

Toutefois, le salarié peut mettre fin à son option si le congé de maternité, d'adoption ou de paternité survient avant la prise de la période de congé sans traitement; il reçoit alors le traitement non versé sans intérêt, celui-ci étant cotisable au régime de retraite, ainsi que la pleine prestation du congé de maternité, d'adoption ou de paternité.

Si le congé de maternité, d'adoption ou de paternité survient pendant la prise du congé sans traitement, ce congé de maternité, d'adoption ou de paternité est présumé ne pas avoir cours durant le congé et il est considéré comme débutant le jour du retour au travail du salarié.

À la suite d'un congé de maternité, de paternité ou d'adoption avec traitement, la personne qui bénéficie du congé sans traitement à traitement différé peut, sous réserve de l'article 1 de la présente annexe, demander un congé sans traitement ou un congé partiel sans traitement et poursuivre sa participation à l'option choisie. Toutefois, pour l'un ou l'autre de ces congés, la durée de l'option est prolongée d'autant.

Le montant que l'employeur doit percevoir au cours de la prolongation de l'option, occasionnée par le congé partiel sans traitement, est égal au manque à recevoir que l'employeur a subi à la suite de ce congé partiel sans traitement.

5. Aux fins des régimes optionnels d'assurance-vie, maladie, traitement, le traitement assurable est celui défini au paragraphe 32.01 de la convention collective, et celui-ci doit payer sa prime.
6. Aux fins de l'assurance-traitement, l'invalidité est présumée ne pas avoir cours durant la période de congé sans traitement si celle-ci survient au cours de la période de congé sans traitement.

Dans ce cas, le salarié a droit, durant sa période de congé sans traitement, au pourcentage du traitement relatif à l'option choisie. À compter de la date de retour au travail, il aura droit, s'il est encore invalide, aux avantages prévus par les sous-paragraphes a), b) et c) du paragraphe 28.14 de la convention collective multiplié par le pourcentage du traitement de l'option choisie, tant et aussi longtemps qu'il participe à l'option.

Il bénéficie des avantages prévus aux sous-paragraphes a), b) et c) du paragraphe 28.14 de la convention collective si la date de cessation de participation à l'option survient au moment où il est encore invalide.

7. La participation à l'option se poursuit si l'invalidité survient avant ou après que la période de congé sans traitement ait été prise et le salarié bénéficie des avantages prévus par les sous-paragraphes a), b) et c) du paragraphe 28.14 de la convention collective multiplié par le pourcentage du traitement relatif à l'option choisie, et ce, tant que dure l'option. Le participant encore invalide au moment où l'option se termine bénéficie pleinement des avantages prévus par les sous-paragraphes a), b) et c) du paragraphe 28.14 de la convention collective.
8. Aux fins de l'assurance-traitement, le salarié visé peut se prévaloir des choix ci-dessous si l'invalidité survient avant que la période de congé sans traitement n'ait été prise et qu'elle perdure jusqu'au moment où la période de congé a été planifiée :
  - a) soit continuer sa participation à l'option choisie et reporter la période de congé sans traitement à un moment où il ne sera plus invalide. Au cours de cette période et ce, jusqu'à la dernière journée précédant le début de la période de congé sans traitement, le salarié a droit aux avantages prévus par les sous-paragraphes a), b) et c) du paragraphe 28.14 de la convention collective multiplié par le pourcentage du traitement de l'option choisie.

L'option elle-même peut alors être interrompue s'il arrive que l'invalidité se poursuive et empêche la prise de la période de congé sans traitement pendant l'option. Durant cette période d'interruption, le salarié bénéficie des avantages prévus par les sous-paragraphes a), b) et c) du paragraphe 28.14 de la convention collective et la période de congé sans traitement peut débuter le jour où cesse l'invalidité;

- b) soit mettre un terme à son option et ainsi recevoir le traitement non versé sans intérêt, ce traitement étant cotisable au régime de retraite, de même que les pleins avantages prévus par les sous-paragraphes a), b) et c) du paragraphe 28.14 de la convention collective.

9. Le salarié sera traité tel qu'explicité aux articles 6 à 8 de la présente annexe s'il épuise tous les avantages du régime d'assurance-traitement durant les années d'invalidité.

Sous réserve des dispositions de l'article 1 de la convention collective, l'option se poursuit à la fin de ces années si l'employeur ne met pas fin à l'emploi du salarié.

Cependant, l'option cesse à la fin de ces années si l'employeur met fin à l'emploi du salarié et selon le cas, les modalités suivantes s'appliquent :

- a) le traitement versé en trop n'est pas exigible et les droits de pension seront alors pleinement reconnus, une (1) année de service pour chaque année de participation à l'option, si le salarié a déjà pris sa période de congé sans traitement;
- b) le traitement non versé est remboursé sans intérêt et sans être sujet à cotisation aux fins du régime de retraite si le salarié n'a pas déjà pris sa période de congé sans traitement et toute pension d'invalidité à laquelle il a droit en vertu de son régime de retraite devient payable immédiatement.

10. Le montant que l'employeur doit percevoir au cours de la prolongation de l'option occasionnée par des périodes de versement de prestations d'assurance-traitement, P2 et P3, est égal au manque à recevoir que l'employeur a subi à la suite du versement de prestations d'assurance-traitement, P2 et P3, au cours de l'option.

11. Le salarié n'accumule aucun crédit de congé de maladie au cours de la période de congé sans traitement.

12. Aux fins d'application de l'article 30 de la convention collective, la participation à l'option se poursuit si l'accident du travail survient avant ou après que la période de congé sans traitement ait été prise et le traitement servant à déterminer la part de l'employeur est fonction du pourcentage du traitement relatif à l'option choisie, et ce, tant que dure l'option. Le salarié reçoit sa pleine prestation d'accident du travail à compter du moment où l'option se termine.

13. Aux fins d'application de l'article 30 de la convention collective, le salarié visé pourra se prévaloir de l'un des choix ci-dessous si l'accident du travail survient avant que la période de congé sans traitement n'ait été prise et qu'il perdure jusqu'au moment où la période de congé sans traitement a été planifiée :

- a) soit continuer sa participation à l'option choisie et reporter la période de congé sans traitement à un moment où il ne sera plus incapable.

L'option elle-même peut alors être interrompue s'il arrive que l'incapacité se poursuive au cours de la dernière année de l'option et empêche la prise de la période de congé sans traitement pendant l'option. Durant cette période d'interruption, la pleine prestation d'accident du travail redevient payable et la période de congé sans traitement peut débuter le jour où cesse l'incapacité;

- b) soit mettre un terme à son option et ainsi recevoir le traitement non versé sans intérêt, ce traitement étant cotisable au régime de retraite, de même que la pleine prestation d'accident du travail.
14. Durant les deux (2) premières années, le salarié est traité tel que le prévoit les articles 12 et 13 de la présente annexe si, à la suite d'un accident du travail, l'incapacité dure plus de deux (2) ans. L'option choisie par le salarié cesse à la fin de ces deux (2) années et les modalités suivantes s'appliquent :
- a) le traitement versé en trop n'est pas exigible si le salarié a déjà pris sa période de congé sans traitement, et les droits de pension sont alors pleinement reconnus c'est-à-dire une (1) année de service pour chaque année de participation à l'option;
- ou
- b) le traitement non versé est remboursé sans intérêt et sans être sujet à cotisation aux fins du régime de retraite si le salarié n'a pas déjà pris sa période de congé sans traitement.
15. L'incapacité est présumée ne pas avoir cours durant la période de congé sans traitement si, à la suite d'un accident du travail, il y a rechute pendant la période de congé sans traitement.
- Le salarié a droit, durant sa période de congé sans traitement, au pourcentage du traitement relatif à l'option choisie. À compter de la date de retour au travail, la participation à l'option se poursuit s'il est encore incapable, et le traitement servant à déterminer la part de l'employeur est fonction du pourcentage du traitement relatif à l'option choisie, et ce, tant que dure l'option. Le salarié reçoit sa pleine prestation d'accident du travail à compter du moment où l'option se termine.
16. Aux fins des régimes de retraite, une pleine année de service cotisée pour chaque année de participation est reconnue au salarié à temps plein et le taux de traitement moyen est établi sur la base du taux de traitement qu'il aurait reçu s'il n'avait pas bénéficié du congé sans traitement à traitement différé, et ce, pour autant qu'il n'y ait pas de dispositions contraires aux paragraphes 27.09 à 27.14 de la convention collective ni aux articles de la présente annexe.
17. Aux fins d'application des articles 32 et 33 de la convention collective, le salarié n'a droit au cours de la période de congé sans traitement à aucune prime, allocation spéciale et rémunération additionnelle.

Pendant l'autre période de l'option, il a droit au montant de ses primes, allocations spéciales et rémunération additionnelle, le cas échéant, sans tenir compte de la diminution de son traitement opérée en vertu de l'option choisie.

18. Le salarié qui désire mettre fin à son option pendant son congé sans traitement avant la date prévue doit donner un préavis écrit de son intention au moins trente (30) jours avant son retour.

Les modalités suivantes doivent être respectées au cas où l'option a été annulée pour raison de désistement de l'option, démission, préretraite, retraite ou congédiement :

- a) le salarié doit rembourser sans intérêt, conformément à l'article 21 de la présente annexe, le traitement reçu au cours de la période de congé sans traitement proportionnellement au nombre de mois qui restent à courir dans l'option si la période de congé sans traitement a été prise;
- b) le salarié sera remboursé sans intérêt d'un montant égal aux prélèvements excédentaires de traitement effectués jusqu'au moment de l'annulation de l'option si la période de congé sans traitement n'a pas été prise;
- c) le calcul du montant dû par l'employeur ou le salarié s'effectue, si la période de congé sans traitement est en cours, selon la formule ci-dessous :

Montant reçu par le salarié durant la période de congé sans traitement moins les montants déjà déduits sur le traitement du salarié en application de l'option choisie. Si le solde est négatif, l'employeur rembourse sans intérêt ce solde au salarié; si le solde obtenu est positif, le salarié rembourse sans intérêt ce solde à l'employeur;

- d) aux fins des régimes de retraite, les droits reconnus sont ceux qui auraient eu cours si le salarié n'avait jamais adhéré à l'option. Ainsi, si la période de congé sans traitement a été prise, les cotisations versées au cours de cette période de congé sans traitement sont utilisées pour compenser les cotisations manquantes des années travaillées en vue de restaurer les écarts de pension alors perdus; le salarié pourra cependant racheter la période de service perdue selon les mêmes conditions que celles relatives au congé sans traitement.

Par ailleurs, les cotisations manquantes pour reconnaître la totalité des années travaillées sont prélevées à même le remboursement de traitement qui sera effectué au salarié si la période de congé sans traitement n'a pas été prise.

19. La participation à l'option choisie par le salarié est maintenue à la suite d'une affectation, d'un reclassement ou d'une promotion.

Cependant, l'option cesse si l'employeur ne peut maintenir la participation du salarié à une option et, selon le cas, les modalités suivantes s'appliquent :

- a) le traitement versé en trop est exigible conformément aux modalités de remboursement prévues à l'article 21 de la présente annexe si le salarié a déjà pris une période de congé sans traitement et les droits de pension sont pleinement

reconnus c'est-à-dire une (1) année de service pour chaque année de participation à l'option;

ou

- b) le traitement non versé est remboursé sans intérêt et sans être sujet à cotisation aux fins du régime de retraite si le salarié n'a pas déjà pris sa période de congé sans traitement.
20. Il n'y a aucune perte de droit au niveau du régime de retraite, ni aucune obligation de rembourser le traitement versé en trop qui n'est pas sujet à cotisation si l'option cesse à cause du décès du salarié.
21. Le traitement reçu en trop est égal au traitement versé lors de la période de congé sans traitement moins, pendant les autres périodes de l'option, la différence entre le plein traitement que le salarié aurait reçu si ce n'était de l'option et celui qu'il a effectivement reçu.
- Malgré le paragraphe 32.12 de la convention collective, à compter de la cessation de l'option, s'il n'y a pas d'entente entre le salarié et l'employeur, ce dernier récupère la totalité des montants versés en trop au rythme initialement prévu à son option.
- Cette récupération s'effectue automatiquement par retenue sur la paie du salarié.
- En cas de cessation définitive de l'emploi, sauf si autrement stipulé, les sommes versées en trop sont exigibles immédiatement.
22. Pour déterminer l'option à choisir et la durée du congé désiré, voir l'article 27.10.

## LETTRE D'ENTENTE CONCERNANT UN RÉGIME D'AMÉNAGEMENT ET DE RÉDUCTION DU TEMPS DE TRAVAIL ET DU TRAITEMENT

Les parties conviennent d'un cadre édictant les normes suivantes, et ce, pour tout aménagement comportant pour le salarié, une réduction du temps de travail et du traitement pour une période prévue :

1. Le salarié à temps plein qui n'est pas invalide adhère à un aménagement du temps de travail volontairement sous réserve de l'approbation de l'employeur. Le salarié participant à une option de congé sans traitement à traitement différé ne peut adhérer à un régime d'aménagement du temps de travail.
2. Un aménagement doit prévoir les normes déterminant quand et comment le salarié peut cesser d'y adhérer ainsi que, le cas échéant, celles concernant la détermination d'une journée hebdomadaire de congé ou autre congé compensatoire.
3. Les conditions de travail applicables, y compris celles concernant un jour férié et chômé, sont celles d'un salarié à temps partiel, c'est-à-dire celles d'un salarié dont la semaine de travail a été provisoirement réduite pour une durée minimale d'un mois civil suite à une entente avec l'employeur établie conformément aux dispositions de la convention collective. Il est par ailleurs entendu :
  - a) que le salarié à temps plein sur une base hebdomadaire et à traitement réduit est aussi un salarié à temps partiel;
  - b) que les absences sont converties en heures et prises en fonction des heures rémunérées prévues à l'horaire quotidien du salarié;
  - c) que durant le congé compensatoire, le salarié visé au paragraphe a) du présent article continue de recevoir son traitement réduit. La durée de ce congé est égale au total des heures normales travaillées non rémunérées pour la période prévue. Ce congé doit être pris durant la période prévue. À la fin de la période prévue, l'employeur établit le traitement versé au salarié pendant le congé compensatoire par rapport au traitement qu'il aurait dû recevoir pour les heures travaillées non rémunérées accumulées, et ce, compte tenu des crédits de congés de maladie et de vacances utilisés pendant la période. Le cas échéant, le salarié remet le traitement versé en trop;
  - d) l'adhésion du salarié à un aménagement est suspendue à compter du début de la période de réadaptation prévue à l'article 28.14 d) et est remise en vigueur, s'il y a lieu, après la période de travail effectif qui lui est applicable en vertu de l'article 28.04.
4. Pendant son adhésion à un aménagement, la norme suivante remplace celle prévue au deuxième alinéa de l'article 28.23 :

« Le crédit de congé de maladie octroyé au salarié à temps réduit est une fraction de jour



dont la valeur est obtenue en divisant le nombre d'heures de travail rémunérées prévues à l'horaire du salarié au cours de ce mois par le nombre d'heures de travail prévues à l'horaire du salarié à temps plein pour ce même mois. Ce crédit ne sera octroyé que si le salarié a eu droit à son traitement pendant la moitié ou plus des heures de travail rémunérées prévues à son horaire pendant le mois. »

5. Pour le salarié assujetti à un aménagement, sont aussi considérées des heures supplémentaires, les heures effectuées en sus des heures prévues à son horaire quotidien dans la mesure où elles sont supérieures à sept heures (7 h) par jour ou à trente-cinq heures (35 h) par semaine pour le personnel administratif et de bureau et sept heures et trois quarts (7,75 h) par jour ou trente-huit heures et trois quarts (38,75 h) par semaine pour le personnel ouvrier.
  
6. Un aménagement prévoit les modalités d'adaptation de l'horaire variable, le cas échéant.

La présente lettre d'entente entre en vigueur à la date de la signature de la présente convention collective.

## LETTRE D'ENTENTE CONCERNANT L'APPLICATION DES HORAIRES VARIABLES POUR LE PERSONNEL ADMINISTRATIF ET DE BUREAU

### 1. Champs d'application

Ces règles s'appliquent à tout le personnel administratif et de bureau en tenant compte de la nature du travail, des besoins et de la continuité du service. L'employeur peut exclure un salarié de la présente lettre d'entente si la modification de l'horaire de travail nuit à l'efficacité du service.

### 2. Modalités d'application

#### 2.1 Heures officielles

Ce sont les heures d'ouverture pendant lesquelles les bureaux de la Société sont ouverts en vue d'assurer le service à la clientèle et le personnel doit s'assurer de la continuité du service pendant ces heures.

Les heures officielles d'ouverture et de fermeture des bureaux sont :

- 8 h 30 à 12 h
- 13 h à 16 h 00

#### 2.2 Amplitude quotidienne

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

Cette amplitude est d'une durée de dix heures et demie (10,5 h) du lundi au jeudi et de cinq heures (5 h) le vendredi, comprise entre :

- 7 h et 17 h 30 du lundi au jeudi
- 7h et 12 h 00 le vendredi

#### 2.3 Plages fixes

Ce sont les heures de la journée pendant lesquelles la présence au travail du salarié est obligatoire. Les plages fixes sont :

- 8 h 30 h à 12 h 00
- 13 h 00 à 16 h 00
- 8 h 30 à 11 h 00 le vendredi

#### 2.4 Plages mobiles

Ce sont les heures pendant lesquelles la présence au travail du salarié est facultative et à l'intérieur desquelles le salarié choisit ses heures d'arrivée et de départ. Les plages mobiles sont :

- 7 h 00 h à 8 h 30
- 12 h 00 à 13 h 00
- 16 h 00 à 17 h 30

## 2.5 Période de dîner

La règle générale veut que tout salarié travaillant plus de cinq (5) heures consécutives ait droit à une pause-repas de trente (30) minutes. Les pauses au travail jouent un rôle important tant pour la santé physique et mentale, mais aussi pour la santé organisationnelle.

Les pauses :

- améliorent la performance et l'efficacité;
- favorisent la réduction de la monotonie et de la fatigue;
- brisent l'isolement;
- favorisent les échanges et les relations;

Une période minimale de trente (30) minutes pour le dîner est recommandée pour tous les salariés et celle-ci se situe entre 12 h 00 et 13 h 00.

## 2.6 Période de référence

2.6.1 Semaine normale de travail : Corresponds à trente-cinq heures (35 h) par semaine incluant les jours fériés et s'étalant sur quatre jours et demi (4,5) ;

2.6.2 Journée normale de travail : Corresponds à sept heures et trois-quarts (7,75 h) par jour de lundi au jeudi et de quatre heures (4 h) le vendredi débutant et se terminant comme suit :

- 8 h 00 à 16 h 30 (lundi au jeudi)
- 8 h 00 à 12 h 00 (vendredi)

## 2.7 Crédit horaire

Le crédit horaire représente la somme des heures de travail effectivement travaillées et qui sont en surplus de celles requises durant la période de référence.

Les modalités d'application du crédit horaire sont les suivantes :

- à la fin de la période de référence, le crédit horaire maximal d'un salarié ne peut être supérieur à sept heures (7 h);
- le crédit horaire ne peut être utilisé pendant la période où il est accumulé;
- le crédit horaire doit être pris en congé d'une demi-journée ou d'une journée et il n'est pas payable;
- le salarié qui utilise son crédit horaire pour s'absenter doit, au préalable, remplir un permis d'absence et le faire autoriser par son supérieur immédiat ;
- lorsqu'un supérieur immédiat annule un congé qu'il avait auparavant autorisé pour permettre à un salarié d'utiliser son crédit horaire, il pourra accorder à ce salarié le report de son crédit à la période suivante ainsi que les heures accumulées durant ladite période;

- lors du départ définitif d'un salarié, le crédit horaire accumulé par celui-ci n'est ni transférable ni remboursable.

## 2.8 Débit horaire

Le débit horaire représente la somme des heures de travail non effectuées par le salarié à l'intérieur de la période de référence. Les modalités d'application du débit horaire sont les suivantes :

- à la fin de la période de référence, le débit horaire maximal qui pourra être transféré à une autre période ne pourra être supérieur à sept heures (7 h). L'excédent fera l'objet d'une coupure de traitement;
- la récupération des heures manquantes doit se faire en heures réellement travaillées;
- lors du départ définitif d'un salarié, le débit horaire entraîne obligatoirement une coupure de traitement.

## 2.9 Heures supplémentaires

Le salarié bénéficiant de l'horaire variable sera considéré comme ayant effectué des heures supplémentaires s'il est requis par le supérieur (demande écrite au préalable) et qu'il répond aux conditions suivantes :

- le travail à effectuer, requis par le supérieur, se situe avant ou après sa journée normale de travail soit avant 8 h ou après 16 h 30 du lundi au jeudi ou après 12 h 00 le vendredi ;
  - avoir dépassé le nombre d'heures prévu à sa semaine normale de travail soit 35 h.

Considérant les plages mobiles dans lesquelles le salarié choisit ses heures d'arrivée et de départ, l'employeur ne peut pas demander au salarié d'arriver plus tard ou de quitter le travail plus tôt afin d'éviter les heures supplémentaires.

## 2.10 Absences

### a) *Retards ou départs hâtifs*

Les retards ou départs hâtifs sont des absences sans autorisation au début et à la fin des plages fixes.

Les retards ou départs hâtifs sont cumulatifs d'année en année sans égard à l'année financière. Dès que le salarié atteint l'équivalent d'une demi-journée, une déduction proportionnelle est effectuée sur son traitement.

### b) *Congés*

Pour chaque journée ou demi-journée utilisée pour l'un ou l'autre des congés prévus à la convention collective, le salarié se voit créditer une

journée normale de travail (7,75 h) ou une demi-journée normale de travail (avant-midi : 4,25 h, après-midi : 3,5 h, vendredi : 4 h), selon le cas.  
Pour les absences partielles, le temps utilisé est égal au temps crédité.

c) *Absence d'une demi-journée*

Le salarié absent en avant-midi et qui revient au travail pour le reste de la journée ne peut accumuler des heures de travail avant 13 h 00.  
Le salarié qui compte s'absenter en après-midi ne peut accumuler des heures de travail après 12 h 15.

2.11 Fermeture des bureaux

Lorsque les bureaux de la Société sont fermés à la suite d'une décision de l'autorité compétente, le salarié se voit créditer la période de temps durant laquelle les bureaux sont fermés, et ce, à l'intérieur des heures officielles d'ouverture.

2.12 Absences pour raisons professionnelles

Le salarié absent pour des raisons professionnelles est considéré comme ayant effectué des journées ou des demi-journées de travail.

2.13 L'employeur peut, pour un motif jugé valable, permettre au salarié de modifier occasionnellement les plages fixes, les plages mobiles et la période de dîner.

## LETTRÉ D'ENTENTE CONCERNANT L'APPLICATION DES HORAIRES VARIABLES POUR LE PERSONNEL OUVRIER

### 1. Champs d'application

Ces règles s'appliquent à tout le personnel ouvrier à l'exception du personnel sur faction en tenant compte de la nature du travail, des besoins et de la continuité du service. L'employeur peut exclure un salarié de la présente lettre d'entente si la modification de l'horaire de travail nuit à l'efficacité du service.

### 2. Modalités d'application

#### 2.1 Amplitude quotidienne

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

Cette amplitude est d'une durée de dix heures et demie (10,5 h) du lundi au jeudi et de cinq heures et quart (5,25 h) le vendredi, comprise entre :

- 7 h et 17 h 30 du lundi au jeudi
- 7 h et 12 h 15 le vendredi

#### 2.2 Plages fixes

Ce sont les heures de la journée pendant lesquelles la présence au travail du salarié est obligatoire. Les plages fixes sont :

- 8 h 00 à 11 h 30
- 13 h 30 à 16 h 00
- 8 h 00 à 11 h 00 le vendredi

#### 2.3 Plages mobiles

Ce sont les heures pendant lesquelles la présence au travail du salarié est facultative et à l'intérieur desquelles le salarié choisit ses heures d'arrivée et de départ. Les plages mobiles sont :

- 7 h 00 à 8 h 00
- 11 h 30 à 13 h 30
- 16 h 00 à 17 h 30

#### 2.4 Période de dîner

La règle générale veut que tout salarié travaillant plus de cinq (5) heures consécutives ait droit à une pause-repas de trente (30) minutes. Les pauses au travail jouent un rôle important tant pour la santé physique et mentale, mais aussi pour la santé organisationnelle.

Les pauses :

- améliorent la performance et l'efficacité;

- favorisent la réduction de la monotonie et de la fatigue;
- brisent l'isolement;
- favorisent les échanges et les relations.

Une période minimale de trente (30) minutes pour le dîner est recommandée et celle-ci se situe entre 11h30 et 13h30.

## **2.5** Période de référence

**2.5.1** Semaine normale de travail : Corresponds à trente-huit heures et trois-quarts (38,75 h) par semaine incluant les jours fériés et s'étalant sur quatre jours et demi (4,5) ;

**2.5.2** Journée normale de travail : Corresponds à huit heures et trois-quarts (8,75 h) du lundi au jeudi et de quatre heures et trois-quarts (4,75 h) le vendredi débutant et se terminant comme suit :

- 7 h 30 à 16 h 30 (lundi au jeudi)
- 7 h 30 à 12 h 15 (vendredi)

## **2.6** Heures supplémentaires

Le salarié bénéficiant de l'horaire variable sera considéré comme ayant effectué des heures supplémentaires s'il est requis par le supérieur (demande écrite au préalable) et qu'il répond aux conditions suivantes :

- le travail à effectuer, requis par le supérieur, se situe avant ou après sa journée normale de travail soit avant 7 h 30 h ou après 16 h 30 du lundi au jeudi ou après 12 h 15 le vendredi ;
- avoir dépassé le nombre d'heures prévu à sa semaine normale de travail soit 38,75 h.

Considérant les plages mobiles dans lesquelles le salarié choisit ses heures d'arrivée et de départ, l'employeur ne peut pas demander au salarié d'arriver plus tard ou de quitter le travail plus tôt afin d'éviter les heures supplémentaires.

## **2.7** Absences

### **b)** *Retards ou départs hâtifs*

Les retards ou départs hâtifs sont des absences sans autorisation au début et à la fin des plages fixes. Les retards ou départs hâtifs sont cumulatifs d'année en année sans égard à l'année financière. Dès que le salarié atteint l'équivalent d'une demi-journée, une déduction proportionnelle est effectuée sur son traitement.

### **b)** *Congés*

Pour chaque journée ou demi-journée utilisée pour l'un ou l'autre des congés prévus à la convention collective, le salarié se voit créditer une journée normale de travail (8,5 h) ou une demi-journée normale de travail

(avant-midi : 4,5 h, après-midi : 4 h, vendredi : 4,75 h), selon le cas.  
Pour les absences partielles, le temps utilisé est égal au temps crédité.

c) *Absence d'une demi-journée*

Le salarié absent en avant-midi et qui revient au travail pour le reste de la journée ne peut accumuler des heures de travail avant 12 h 30.

Le salarié qui compte s'absenter en après-midi ne peut accumuler des heures de travail après 12 h 00.

**2.8** Absences pour raisons professionnelles

Le salarié absent pour des raisons professionnelles est considéré comme ayant effectué des journées ou des demi-journées normales de travail.

**2.9** L'employeur peut, pour un motif jugé valable, permettre au salarié de modifier occasionnellement les plages fixes, les plages mobiles et la période de dîner.



## LETTRE D'ENTENTE CONCERNANT L'HORAIRE DE TRAVAIL DES MÉCANICIENS OU MÉCANICIENNES D'ENTRETIEN

### 1. Principes directeurs

L'horaire de travail établi s'appuie sur les principes directeurs suivants :

- ✓ L'horaire régulier de travail est modifié pour tous les salariés visés;
- ✓ La continuité du service doit être assurée du lundi au vendredi inclusivement.

### 2. Champs d'application

L'employeur peut exclure un salarié de l'application de la présente lettre d'entente si la modification de l'horaire de travail nuit à l'efficacité du service.

### 3. Modalités d'application

Malgré les dispositions du paragraphe 20.01 de la convention collective, la durée quotidienne de travail des salariés dont la semaine normale est à temps plein, est de huit heures et demie (8,50 h), effectuées consécutivement de 7 h 30 à 16 h 30 et, incluant une période de repas d'une durée de trente (30) minutes, prise de 12 h à 12 h 30.

En compensation des heures effectuées, le salarié reçoit, par période de référence, un crédit de congé de six heures et demie (6,50 h). Les modalités d'application de ces congés sont les suivantes :

- peuvent être pris en jours ou en demi-jours seulement, à un moment qui convient à l'employeur et au salarié, la réserve de congés sera alors débitée de huit heures et demie (8,50 h) ou de quatre heures (4,00 h) pour un avant-midi et de quatre heures et demie (4,50 h) pour un après-midi;
- à la fin de la période de référence, le total des heures ainsi accumulées ne peut être supérieur à dix-sept heures (17,00 h);
- le salarié qui utilise ses congés doit, au préalable, remplir un permis d'absence et le faire autoriser par son supérieur immédiat;
- les congés ne sont pas payables. Lors du départ définitif d'un salarié, les congés ainsi accumulés ne sont ni transférables ni remboursables.

#### Période de référence

Cette période correspond à une durée de deux (2) semaines, soit dix (10) jours ouvrables consécutifs incluant les jours fériés.

### Congés de maladie

Les réserves de crédits de maladie sont converties en heures et les heures d'absence seront déduites selon l'horaire quotidien (8,50 h).

### Vacances annuelles

Pour chaque jour de vacances, le salarié verra sa banque de vacances diminuée de sept heures et trois-quarts (7,75 h),

### Autres congés

À l'exception des congés fériés, tous les autres congés prévus à la convention collective seront convertis en heures et les heures d'absence seront déduites selon l'horaire quotidien (8,50 h).

### Temps supplémentaire

Malgré les dispositions du paragraphe 21.01 de la convention collective, aux fins d'application de la présente lettre d'entente, sont considérées des heures supplémentaires les heures effectuées en sus de sa journée normale de travail (8,50 h) ou en sus du nombre d'heures de sa semaine normale de travail (42,50 h).

**LETTRE D'ENTENTE CONCERNANT LES INFORMATIONS À TRANSMETTRE AU  
SYNDICAT ET LE FORMAT À UTILISER**

Les parties s'entendront pour trouver une façon permettant à l'employeur, avec les équipements qu'il utilise, de remettre les informations relatives à chacun des salariés selon un format de fichier qui pourra être utilisé par le système informatique du SFPQ.

## **LETTRE D'ENTENTE RELATIVE AUX CONDITIONS DE TRAVAIL DES SALARIÉS TRAVAILLANT SUR FACTIONS DURANT LES ACTIVITÉS HIVERNALES**

Les parties conviennent que les dispositions de l'article 21 et des paragraphes 33.01, 33.02, 33.03 et 33.04 de la convention collective ne s'appliquent pas aux salariés occupant les fonctions d'opérateur d'équipements lourds et travaillant sur factions durant les activités hivernales et qu'en lieu et place, les dispositions particulières suivantes s'appliquent à ces salariés durant les périodes d'application de ce régime d'heures de travail sur factions :

1. Le travail requis du salarié par l'employeur est considéré comme des heures supplémentaires lorsqu'il est effectué en plus du nombre d'heures de travail prévu par le cycle de travail déterminé par l'employeur, ou lors d'un jour férié.
2. Le cycle de travail correspond à vingt-huit (28) jours de calendrier, soit cent cinquante-cinq heures (155 h) en temps régulier.
3. Le salarié reçoit, en compensation des heures supplémentaires effectuées, un crédit de congé d'une durée équivalant à une fois et demie (1 ½) le temps travaillé. Le salarié peut, à son choix, prendre les congés ainsi accumulés en jours, demi-jours ou en heures à un moment qui convient à l'employeur et au salarié ou demander le remboursement du temps ainsi accumulé à une fois et demie (1 ½) dans les trente (30) jours qui suivent la fin de la période de paie.
4. La gestion du temps compensé par l'employeur a pour objectif de respecter le plus possible le nombre d'heures établies dans un cycle de travail. Pour ce faire et malgré les dispositions du paragraphe 3, l'employeur pourra, exceptionnellement, déterminer le moment où les congés pour temps compensé seront accordés au salarié.
5. Les heures de congé en compensation des heures supplémentaires effectuées ou les heures de congé de vacances octroyées durant la dernière semaine du cycle de travail et qui excèdent le maximum prévu de cent cinquante-cinq heures (155 h) seront comptabilisées dans le cycle de travail suivant.
6. Le salarié requis par l'employeur de demeurer en disponibilité reçoit, en compensation, un crédit de congé d'une heure (1 h) à taux normal pour chaque période de huit heures (8 h) en disponibilité. Le salarié peut, à son choix, prendre les congés ainsi accumulés en jours, demi-jours ou en heures à un moment qui convient à l'employeur et au salarié ou demander le remboursement du temps ainsi accumulé selon le taux horaire de traitement du salarié dans les trente (30) jours qui suivent la fin de la période de paie.

7. Un salarié requis par l'employeur de se présenter au travail plus tôt que ce qui est prévu à son horaire ou lorsqu'il est en disponibilité la fin de semaine ou un jour férié ou un jour en dehors de sa période d'emploi, reçoit une allocation de transport selon ce qui suit :
- a) Lorsque, du lundi au vendredi inclusivement, un salarié est requis par l'employeur de se présenter au travail plus tôt que ce qui est prévu à son horaire, il reçoit une allocation de transport équivalent à une demi-heure (0,50 h) de salaire à taux simple.
  - b) Lorsque le samedi, le dimanche ou lors d'un jour férié ou lors d'un jour en dehors de sa période d'emploi un salarié est requis par l'employeur de se présenter au travail, il reçoit une allocation de transport équivalente à une heure (1 h) de salaire à taux simple.
  - c) Cette allocation de transport est toujours versée à taux simple et n'est pas comptabilisée dans le temps de travail du salarié. Par conséquent, elle ne peut être considérée aux fins du calcul du temps supplémentaire.

Lorsque le salarié, de son propre gré, se présente au travail plus tôt que ce qui est prévu à son horaire et que ce n'est pas à la demande de l'employeur, il ne reçoit pas cette allocation de transport.

8. À la fin du régime d'heures de travail sur factions, l'employeur rembourse les congés accumulés qui n'ont pas été pris selon le taux horaire de traitement du salarié, tel que défini au paragraphe 32.01 de la convention collective.
9. Malgré le paragraphe 20.01 de la convention collective, le salarié temporaire ou le salarié cyclique visé par la présente lettre d'entente est assuré d'être rémunéré pour cent cinquante-cinq heures (155 h) par cycle de travail, et ce, pour une période d'au moins seize (16) semaines.
10. Le salarié a droit à une prime pour chaque heure effectivement travaillée et rémunérée à taux normal. Cette prime est 0,85 \$ l'heure pour les activités hivernales 2020-2021, de 0,86 \$ l'heure pour les activités hivernales 2021-2022, 0,88 \$ l'heure pour les activités hivernales 2022-2023 0,90 \$ l'heure pour les activités hivernales 2023-2024, 0,92 \$ l'heure pour les activités hivernales 2024-2025, 0,93 \$ l'heure pour les activités hivernales 2025-2026.

**LETTRE D'INTENTION NO 1**  
**CONCERNANT DES TRAVAUX DE CLASSIFICATION ET DE RÉMUNÉRATION**

Il est de l'intention de l'employeur de la Société du parc industriel et portuaire de Bécancour d'entamer des travaux de classification incluant la révision de l'évaluation des emplois de l'unité de négociation et l'établissement de la structure salariale ajustée en fonction des changements à la classification.

L'employeur s'engage à consulter le SFPQ sur un projet de modification à la classification et à la structure salariale afférente au plus tard le 31 mars 2023.

La structure salariale modifiée résultant de l'exercice s'appliquera, rétroactivement, à compter du 2 avril 2023, et l'intégration des personnes salariées sera faite à la même date, selon des modalités à convenir par entente entre les parties.

Les parties s'engagent à terminer les travaux dans un délai raisonnable.

1000, boulevard Arthur-Sicard  
Bécancour (Québec) G9H 2Z8  
Téléphone : 819 294-6656  
Télécopieur : 819 294-9020  
Courriel : [spipb@spipb.com](mailto:spipb@spipb.com)

[www.spipb.com](http://www.spipb.com)

**Société du parc  
industriel et portuaire  
de Bécancour**

**Québec** 

---

## ENTENTE INTERVENUE

---

ENTRE : **Société du parc industriel et portuaire de Bécancour**

Ci-après appelée « l'employeur »

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

Ci-après appelé « le syndicat »

---

### **LETTRÉ D'ENTENTE CONCERNANT LA BONIFICATION DES LETTRES D'ENTENTE SUR L'APPLICATION DES HORAIRES VARIABLES POUR LE PERSONNEL ADMINISTRATIF ET DE BUREAU ET POUR LE PERSONNEL OUVRIER LORS DES JOURS FÉRIÉS TOMBANT UN VENDREDI**

**Considérant** la volonté du syndicat et de l'employeur de continuer de permettre au personnel administratif et de bureau et au personnel ouvrier de bénéficier de l'horaire variable;

**Considérant** que le personnel administratif et de bureau bénéficie d'une semaine normale de travail correspondant à 35 h et à 38,75 pour le personnel ouvrier incluant les jours fériés et réparties sur 4,5 jours;

**Considérant** que la journée normale de travail correspond à 7,75 h par jour du lundi au jeudi et 4 h le vendredi pour le personnel administratif et de bureau et à 8,75 h par jour du lundi au jeudi et 4,75 h le vendredi pour le personnel ouvrier;

**Considérant** la volonté du syndicat et de l'employeur de bonifier les lettres d'entente sur l'application des horaires variables quand les jours fériés tombent un vendredi pour tout le personnel de la Société bénéficiant de l'horaire variable;

**Les parties conviennent que** lorsqu'un jour férié tombe un vendredi, le jour ouvrable précédent sera considéré comme un vendredi ouvrable et la journée normale de travail de 4 h pour le personnel administratif et de bureau et 4,75 h pour le personnel ouvrier s'appliquera.

L'annexe D fait partie intégrante de la présente lettre d'entente.

La présente lettre d'entente entre en application dès sa signature.



**ANNEXE D**

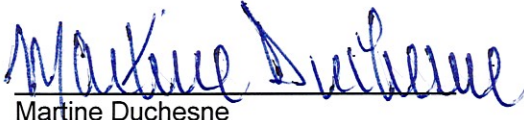
Jours fériés	2023	2024	2025	2026
Jour de l'An	Lundi 2 janvier	Lundi 1 <sup>er</sup> janvier	Mercredi 1 <sup>er</sup> janvier	<b>MARDI 30 DÉCEMBRE</b> ½ JOURNÉE Jeudi 1 <sup>er</sup> janvier
Lendemain du jour de l'An	Mardi 3 janvier	Mardi 2 janvier	Jeudi 2 janvier	Vendredi 2 janvier
Vendredi Saint	Vendredi 7 avril	<b>JEUDI 28 MARS</b> ½ JOURNÉE Vendredi 29 mars	<b>JEUDI 17 AVRIL</b> ½ JOURNÉE Vendredi 18 avril	
Lundi de Pâques	Lundi 10 avril	Lundi 1 <sup>er</sup> avril	Lundi 21 avril	
Journée nationale des patriotes	Lundi 22 mai	Lundi 20 mai	Lundi 19 mai	
Fête nationale du Québec	Vendredi 23 juin	Lundi 24 juin	Mardi 24 juin	
Fête du Canada	Vendredi 30 juin	Lundi 1 <sup>er</sup> juillet	Mardi 1 <sup>er</sup> juillet	
Fête du Travail	Lundi 4 septembre	Lundi 2 septembre	Lundi 1 <sup>er</sup> septembre	
Action de grâce	Lundi 9 octobre	Lundi 14 octobre	Lundi 13 octobre	
Veille de Noël	<b>JEUDI 21 DÉCEMBRE</b> ½ JOURNÉE Vendredi 22 décembre	Mardi 24 décembre	<b>MARDI 23 DÉCEMBRE</b> ½ JOURNÉE Mercredi 24 décembre	
Noël	Lundi 25 décembre	Mercredi 25 décembre	Jeudi 25 décembre	
Lendemain de Noël	Mardi 26 décembre	Jeudi 26 décembre	Vendredi 26 décembre	
Veille du jour de l'An	<b>JEUDI 28 DÉCEMBRE</b> ½ JOURNÉE Vendredi 29 décembre	Mardi 1 décembre	Mercredi 31 décembre	

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Bécancour, ce 4 e jour du mois de octobre  
de l'an 2023.

SYNDICAT DE LA FONCTION  
PUBLIQUE ET PARAPUBLIQUE  
DU QUÉBEC INC.



Christian Daigle  
Président général

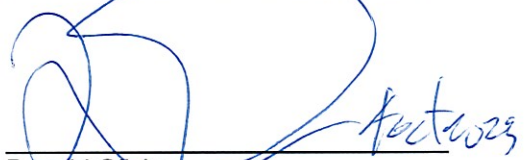
  
Martine Duchesne  
Secrétaire générale

Eric Guerrier  
Délégué syndical

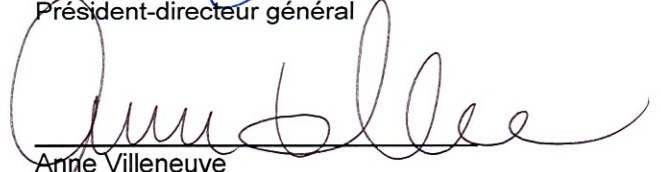


Iuliana Panaite Belciug  
Conseillère à la négociation SFPQ

SOCIÉTÉ DU PARC INDUSTRIEL  
ET PORTUAIRE DE BÉCANCOUR



Donald Olivier  
Président-directeur général

  
Annie Villeneuve  
Directrice finances/administration/RH