

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

ENTRE

LA SOCIÉTÉ IMMOBILIÈRE DU QUÉBEC

ET

**LE SYNDICAT DES EMPLOYÉ(E)S DE
LA SOCIÉTÉ IMMOBILIÈRE DU QUÉBEC
Section locale 2929 du S.C.F.P.**

Du 1^{er} avril 2010 au 31 mars 2015

TABLE DES MATIÈRES

	Page
ARTICLE 1	BUT DE LA CONVENTION..... 1
ARTICLE 2	DÉFINITIONS..... 1
ARTICLE 3	RECONNAISSANCE DU SYNDICAT..... 6
ARTICLE 4	DROITS DE LA DIRECTION..... 7
ARTICLE 5	RESPECT DES DROITS ET LIBERTÉS DE LA PERSONNE 9
	• Accès à l'égalité..... 9
	• Harcèlement sexuel et psychologique..... 9
ARTICLE 6	RÉGIME SYNDICAL 11
ARTICLE 7	RENSEIGNEMENTS AU SYNDICAT 13
ARTICLE 8	DROIT D’AFFICHAGE ET TRANSMISSION DE DOCUMENTS..... 15
ARTICLE 9	RÉUNIONS SYNDICALES..... 16
ARTICLE 10	ABSENCES POUR ACTIVITÉS SYNDICALES 17
ARTICLE 11	ABSENCES POUR ACTIVITÉS CONJOINTES..... 19
ARTICLE 12	COMITÉ DE RELATIONS DE TRAVAIL..... 20
ARTICLE 13	REPRÉSENTATION SYNDICALE 21
ARTICLE 14	RÈGLEMENT DES GRIEFS 22
ARTICLE 15	ARBITRAGE 25
ARTICLE 16	MESURES DISCIPLINAIRES ET ADMINISTRATIVES ... 27
	• Mesures disciplinaires..... 27
	• Mesures administratives 28
	• Invalidité et réorientation professionnelle 29
ARTICLE 17	APPLICATION DU PLAN D’ÉVALUATION 31
ARTICLE 18	ANCIENNETÉ - SERVICE - SERVICE CONTINU 34
	• Acquisition..... 34
	• Accumulation 34
	• Perte 35
ARTICLE 19	MOUVEMENTS DE PERSONNEL..... 38
	• Affectation de personnel 40
	• Affectation temporaire..... 41
	• Dispositions particulières 43
ARTICLE 20	CONDITIONS PARTICULIÈRES S’APPLIQUANT AUX EMPLOYÉS OCCASIONNELS 45
ARTICLE 21	CHANGEMENTS ADMINISTRATIFS, TECHNIQUES, TECHNOLOGIQUES ET DÉPLACEMENT D’UNITÉ ADMINISTRATIVE 48

ARTICLE 22	PRIORITÉ ET SÉCURITÉ D'EMPLOI	51
	• Priorité d'emploi	51
	• Droits des salariés sur liste de rappel	52
	• Affectation des employés permanents mis à pied	53
	• Sécurité d'emploi.....	54
	• Procédure de remplacement de l'employé permanent ...	56
ARTICLE 23	SOUS-TRAITANCE	59
ARTICLE 24	FORMATION PROFESSIONNELLE	61
ARTICLE 25	LANGUE DE TRAVAIL	63
ARTICLE 26	SANTÉ ET SÉCURITÉ	64
	• Mandat du comité	64
	• Dispositions générales	65
	• Accident	66
	• Droit de refus	66
ARTICLE 27	VÊTEMENTS ET OUTILS	68
ARTICLE 28	STATIONNEMENT	69
ARTICLE 29	HEURES DE TRAVAIL	70
	• SECTION I – Employés de bureau et techniciens.....	70
	◦ Horaire variable	70
	• SECTION II – Ouvriers	73
	• SECTION III – Dispositions générales.....	73
ARTICLE 30	ABSENCE SANS SALAIRE	76
ARTICLE 31	CHARGES PUBLIQUES ET SERVICES COMMUNAUTAIRES	78
ARTICLE 32	CONGÉS POUR AFFAIRES JUDICIAIRES	79
ARTICLE 33	VACANCES ANNUELLES	80
ARTICLE 34	JOURS FÉRIÉS ET CHÔMÉS	86
ARTICLE 35	CONGÉS SOCIAUX	87
ARTICLE 36	DROITS PARENTAUX	89
	• SECTION I – Dispositions générales.....	89
	• SECTION II – Congé de maternité.....	90
	• SECTION III – Congé spéciaux à l'occasion de la grossesse et de l'allaitement.....	100
	• SECTION IV – Autres congés parentaux.....	102
ARTICLE 37	RÉGIMES D'ASSURANCE-VIE, MALADIE ET SALAIRE	117
	• Invalidité de cent quatre (104) semaines et moins.....	117
	• Invalidité de plus de cent quatre (104) semaines.....	118
	• Comité paritaire.....	119
	• Régime d'assurance-vie.....	122
	• Régime de base d'assurance-maladie	122
	• Régime d'assurance-salaire.....	125
	• Remboursement de crédits de congés-maladie.....	132

ARTICLE 38	ACCIDENTS DU TRAVAIL ET MALADIES PROFESSIONNELLES	135
	• Indemnités et avantages	135
	• Droit de retour au travail.....	137
	• Dispositions générales	137
	• Employés occasionnels.....	138
ARTICLE 39	RÉGIME DE RETRAITE	139
ARTICLE 40	RÉMUNÉRATION	140
	• Disposition générale.....	140
	• Taux de salaire	140
	• Employés « hors taux » ou « hors échelle »	140
	• Progression à l'intérieur d'une classe.....	146
	• Détermination de l'échelon lors d'une promotion, d'une mutation, d'une rétrogradation volontaire ou lors du passage d'un MMF à une classe supérieure ...	148
	• Disposition particulière	149
ARTICLE 41	TEMPS SUPPLÉMENTAIRE	150
ARTICLE 42	ALLOCATIONS ET PRIMES	152
	• Primes.....	152
	• Allocations spéciales.....	154
ARTICLE 43	VERSEMENT DES GAINS	156
ARTICLE 44	CONDITIONS VISANT LES EMPLOYÉS DES SECTEURS ÉLOIGNÉS - SECTEURS NORDIQUES	159
	• Allocation d'isolement	159
	• Sorties.....	162
	• Autres bénéfiques	163
	• Décès de l'employé	165
	• Remboursement de dépenses de transit	165
	• Allocation de rétention.....	166
	• Allocation d'adaptation	166
	LES EMPLOYÉS NORDIQUES	167
	• Définition	167
	• Soins médicaux.....	167
	• Conditions de vie	168
	• Horaire de travail particulier	170
	• Conditions régissant le déplacement entre le domicile et les secteurs nordiques au moment de l'affectation, de la mutation, de l'embauche et du retour	170
	• Frais inhérents à l'affectation, à la mutation, à l'embauche et au départ des secteurs nordiques.....	171
	• Sorties.....	172

ARTICLE 45	FRAIS DE DÉMÉNAGEMENT	174
	• Permis d'absence.....	174
	• Frais de déménagement	175
	• Rupture de bail.....	175
	• Vente et achat de résidence	176
	• Frais de séjour	177
	• Exclusions	178
ARTICLE 46	FRAIS DE VOYAGE, D'USAGE DE VOITURES PERSONNELLES ET CHANGEMENT TEMPORAIRE DE PORT D'ATTACHE	179
	• Automobile personnelle.....	179
	• Frais de repas	180
	• Frais de logement	181
	• Changement temporaire de port d'attache.....	182
ARTICLE 47	CONGÉ SANS SALAIRE À SALAIRE DIFFÉRÉ.....	186
ARTICLE 48	GRÈVE ET LOCK-OUT.....	194
ARTICLE 49	DURÉE DE LA CONVENTION.....	195
APPENDICE		
« A »	Liste des jours fériés.....	196
« B »	Liste des arbitres	197
LETTRE D'ENTENTE		
NO 1	Lettre d'entente relative au service d'aide aux employés.....	198
NO 2	Lettre d'entente relative à la sous-traitance	198
NO 3	Lettre d'entente relative à l'application de la convention collective aux employés à temps partiel...	199
NO 4A	Lettre d'entente relative à l'horaire de travail des employés travaillant comme mécaniciens de machines fixes à la Colline Parlementaire	201
NO°4B	Lettre d'entente relative à l'horaire de travail des employés travaillant comme mécaniciens de machines fixes au Palais de justice de Montréal	203
NO 5	Lettre d'entente relative à des postes de préposés à l'accueil et à la surveillance.....	205
NO 6	Lettre d'entente concernant les dispositions particulières en application de la clause 40.35	206
NO 7	Lettre d'entente relative à la rémunération de certains employés suite à l'implantation du plan d'évaluation le 16 mai 1990	207
NO 8	Lettre d'entente concernant l'horaire de travail des préposés au central	208

NO 9	Lettre d'entente relative à l'horaire de travail des employés travaillant comme mécaniciens de machines fixes à la Régie Édifice Wilfrid-Derome au 1701, rue Parthenais, Montréal	213
NO 10	Lettre d'entente relative à l'application de l'article 37.35.....	215
NO 11	Lettre d'entente concernant l'ajout d'une classe 13 au plan d'évaluation des emplois.....	216
NO 12	Lettre d'entente concernant le boni au rendement.....	217
NO 13	Lettre d'entente concernant l'horaire des surveillants de chantier.....	218
ANNEXE 1	Régime de retraite	219
ANNEXE 2	Taux horaire 2010 à 2014 inclusivement (Par classe)	
	• Groupe « Bureau, technique et ouvriers »	220

ARTICLE 1 BUT DE LA CONVENTION

- 1.01** Cette convention collective est conclue dans le but de promouvoir des relations ordonnées entre l'employeur et ses employés représentés par le syndicat, d'établir et de maintenir des conditions de travail qui soient justes et équitables pour tous.

ARTICLE 2 DÉFINITIONS

- 2.01** Dans la présente convention collective, les expressions et termes suivants signifient :

- a) **EMPLOYEUR** : la Société immobilière du Québec;
- b) **SYNDICAT** : le Syndicat des employés de la Société immobilière du Québec, section locale 2929, Syndicat canadien de la fonction publique (S.C.F.P.);
- c) **EMPLOYÉ** : tout salarié visé par l'unité de négociation;
- d) **CONVENTION COLLECTIVE OU CONVENTION** : la présente convention collective de travail;
- e) **EMPLOYÉ EN PROBATION** : tout employé qui n'a pas complété sa période de probation en vue de devenir soit employé régulier, soit employé occasionnel;
- f) **EMPLOYÉ RÉGULIER** : tout employé qui n'a pas un statut d'occasionnel, de stagiaire ou d'étudiant au sens de la convention collective, qui a complété sa période de probation, mais qui n'a pas accumulé l'équivalent de deux (2) ans et plus d'ancienneté à la Société;
- g) **EMPLOYÉ PERMANENT** : tout employé régulier qui a accumulé l'équivalent de deux (2) ans et plus d'ancienneté à la Société;
- h) **EMPLOYÉ OCCASIONNEL** : un employé ayant terminé sa période de probation et ayant été embauché pour remplir une occupation autre qu'une occupation vacante au sens de la convention collective; pour pallier des surcroîts temporaires de travail n'excédant pas six (6) mois; pour des projets spécifiques à durée limitée n'excédant pas un (1) an à l'exception des cas de gérance de projets de construction et ceux du personnel nordique pour lesquels la durée peut dépasser un (1) an.

i) **PÉRIODE DE PROBATION :**

i) **Employé régulier :**

La période n'excédant pas neuf (9) mois pendant laquelle un nouvel employé est mis à l'essai par l'employeur. Si la maladie, un accident, une mise à pied ou tout congé non rémunéré vient interrompre cette période d'essai, elle sera reprise au point laissé, lors du retour de l'employé.

Si durant la période de probation l'employé obtient une autre fonction, la période de probation sera prolongée de trois (3) mois.

ii) **Employé occasionnel :**

L'employé occasionnel est soumis à une seule période de probation qui est de neuf (9) mois à l'intérieur d'une période de dix-huit (18) mois.

Si durant la période de probation l'employé obtient une autre fonction, la période de probation sera prolongée de trois (3) mois.

L'employé occasionnel qui suite à un affichage est nommé à une fonction permanente se verra créditer la période de probation qu'il aura effectuée à titre d'employé occasionnel.

iii) **Droits et recours :**

Au cours de cette période de probation, l'employeur peut mettre fin à l'emploi de l'employé sans que celui-ci puisse avoir recours à la procédure de grief et d'arbitrage.

j) **EMPLOYÉ À TEMPS PARTIEL :** un employé qui travaille un nombre d'heures inférieur à la semaine régulière de travail;

k) **GESTIONNAIRE IMMÉDIAT :** le représentant de l'employeur auprès de l'employé et qui constitue le premier palier d'autorité et qui ne fait pas partie de l'unité d'accréditation;

l) **GESTIONNAIRE HIÉRARCHIQUE :** le représentant de l'employeur qui constitue un palier d'autorité supérieur à celui du gestionnaire immédiat;

m) **CONJOINT :**

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

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

- ii) malgré le sous-paragraphe i), aux fins des articles 35, 36 et 37, on entend par conjoint, les personnes :
- a) qui sont mariées ou unies civilement 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 (1) an.

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

- n) **ENFANT À CHARGE** : un enfant de l'employé, de son conjoint ou des deux, ni marié, ni uni civilement et résidant ou domicilié au Canada, qui dépend de l'employé pour son soutien et qui satisfait à l'une des conditions suivantes : est âgé de moins de dix-huit (18) ans; ou est âgé de moins de vingt-cinq (25) ans et fréquente à temps complet, à titre d'étudiant dûment inscrit, une maison d'enseignement reconnue; ou quel que soit son âge, s'il a été frappé d'invalidité totale alors qu'il satisfaisait à l'une ou l'autre des conditions précédentes et est demeuré continuellement invalide depuis cette date;
- o) **SERVICE CONTINU** : c'est la période d'emploi d'un employé permanent ou régulier, le tout, tel que prévu à l'article 18;
- p) **SERVICE** : c'est la période d'emploi d'un employé occasionnel, le tout, tel que prévu à l'article 18;
- q) **PROMOTION** : passage d'un employé d'une occupation à une autre et comportant un taux horaire de salaire maximum plus élevé;
- r) **MUTATION** : passage d'un employé d'une occupation à une autre et comportant un taux horaire de salaire maximum identique;
- s) **RÉTROGRADATION** : passage d'un employé d'une occupation à une autre et comportant un taux horaire de salaire maximum moins élevé;
- t) **GENRE** : la forme masculine utilisée dans cette convention collective désigne, lorsqu'il y a lieu, aussi bien les femmes que les hommes;
- u) **CLASSE** : regroupement de différentes fonctions qui s'insèrent à l'intérieur d'un écart d'évaluation;
- v) **ÉCHELON** : niveau de salaire à l'intérieur d'une classe;
- w) **TÂCHE** : une activité afférente à une fonction qui requiert un effort d'ordre physique ou mental, ou les deux, en vue d'atteindre un but déterminé;
- x) **FONCTION** : un ensemble de tâches déterminées par l'employeur et assignées à un ou plusieurs employé(s), lesquelles sont décrites et regroupées dans une description;
- y) **DESCRIPTION DE FONCTION** : un document mentionnant le titre, le sommaire de la fonction, les tâches et les responsabilités principales;

- z) **FONCTION MODIFIÉE** : fonction qui a subi des modifications à caractère continu au point de justifier une nouvelle évaluation;
- za) **FONCTION NOUVELLE** : fonction créée, non prévue dans la nomenclature des fonctions dont la liste (classe et titre) apparaît au plan d'évaluation et devant être régie par les dispositions de la convention;
- zb) **ASSIGNATION** : reconnaissance que les tâches exécutées par un employé affecté à une occupation correspondent à l'une des descriptions de fonction dont la liste (classe et titre) apparaît au plan d'évaluation ou à toute autre fonction qui peut être créée;
- zc) **UNITÉ ADMINISTRATIVE** : le regroupement d'employés travaillant sous la responsabilité d'un même gestionnaire immédiat;
- zd) **PORT D'ATTACHE** : lieu où un employé exécute habituellement les tâches de sa fonction ou lieu où un employé doit se rapporter avant de commencer sa journée de travail et après sa journée de travail;
- ze) **RÉGION** : par région, on entend chacune des régions administratives du Québec, à l'exception des regroupements suivants qui sont considérés aux fins de la présente convention collective comme une seule région :
- les régions « 08 Abitibi-Témiscamingue »
et « 10 Nord-du-Québec »
 - les régions « 02 Saguenay-Lac St-Jean »
et « 09 Côte-Nord »
 - les régions « 06 Montréal », « 13 Laval »,
« 14 Lanaudière », « 15 Laurentides »
et « 16 Montérégie »
 - les régions « 01 Bas Saint-Laurent »
et « 11 Gaspésie-Îles-de-la-Madeleine »

ARTICLE 3 RECONNAISSANCE DU SYNDICAT

- 3.01** L'employeur reconnaît le syndicat comme l'unique agent négociateur pour tous les salariés couverts par le certificat d'accréditation.
- 3.02** La présente convention collective ne s'applique pas :
- a) aux étudiants non rémunérés en stage de formation;
 - b) aux étudiants stagiaires qui occupent « une occupation devant être exercée dans le cadre d'un programme de cours coopératifs d'une institution d'enseignement ».
- 3.03** Le président provincial ou, en son absence, un membre de l'exécutif provincial et/ou un représentant du S.C.F.P. peuvent participer à toute rencontre prévue à la présente convention.
- 3.04** Toute entente entre l'employeur et le syndicat modifiant une ou plusieurs disposition(s) de la convention collective n'est valide que si elle est signée par le président provincial du syndicat et le président et chef de la direction de l'employeur ou son mandataire expressément désigné pour ce faire.
- 3.05** À l'exception des cas d'urgence ou pour fin d'entraînement des employés, des personnes exclues de l'unité d'accréditation ne rempliront pas des tâches exécutées par les employés régis par la présente convention collective.

ARTICLE 4 DROITS DE LA DIRECTION

4.01 Le syndicat reconnaît la responsabilité qu'a l'employeur d'administrer, de diriger et de gérer la Société de façon efficace. Les seules considérations qui limitent ces droits sont les restrictions apportées par les termes de la présente convention collective.

4.02 La convention collective ne doit pas être considérée comme ayant abrogé quelque condition de travail que ce soit actuellement en vigueur quoique non stipulée à la convention, sauf celles que ses dispositions modifient. Toutefois, l'employeur peut modifier des conditions de travail existantes qui ne sont pas prévues à la présente convention collective après en avoir avisé les employés visés et le syndicat au moins trente (30) jours à l'avance.

Si un employé se croit lésé par de telles modifications, l'employé ou le syndicat peut faire un grief et, dans ce cas, il appartient à l'employeur de prouver qu'il a agi de façon juste et raisonnable.

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

Le procureur assigné par l'employeur est choisi, après consultation avec l'employé visé par la présente clause, parmi les procureurs que l'employeur a à sa disposition.

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

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

4.04 Malgré la notion de faute lourde prévue à la clause 4.03, les parties reconnaissent que certains actes ou gestes posés de bonne foi par un employé 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 employé l'assistance judiciaire pour le motif qu'il y a faute lourde, l'employeur informe l'employé par courrier recommandé dans les trente (30) jours de la réception de sa demande écrite.

L'employé peut, dans les trente (30) jours de la réception de la décision de l'employeur, recourir directement à la Direction des ressources humaines à la première étape de la procédure de règlement des griefs pour la contester.

Dans un tel cas, l'employeur assigne quand même un procureur à ses frais conformément à la clause 4.03 et l'employé 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 5 RESPECT DES DROITS ET LIBERTÉS DE LA PERSONNE

5.01 Les parties conviennent que tout employé a droit à la reconnaissance et à l'exercice, en pleine égalité, des droits et libertés de la personne et qu'à cette fin, il n'y aura aucune menace, contrainte, discrimination ou harcèlement par l'employeur, le syndicat ou leurs représentants respectifs contre un employé pour l'un ou l'autre des motifs prévus à la Charte des droits et libertés de la personne ou pour son état de grossesse ou pour l'exercice d'un droit que lui reconnaît la présente convention collective.

Les mécanismes prévus à la Charte des droits et libertés de la personne constituent pour l'employé l'unique recours utile lorsqu'il invoque l'un des motifs mentionnés à ladite Charte. Toutefois, ce recours ne peut limiter la preuve qui peut être faite devant l'arbitre de griefs lors de l'audition d'un grief.

5.02 ACCÈS À L'ÉGALITÉ

L'employeur et le syndicat s'engagent à poursuivre un objectif d'accès à l'égalité en emploi et reconnaissent la nécessité de l'implantation d'un programme à cet effet. Tout programme et toute modification à un programme existant doivent faire l'objet d'entente avec le syndicat lors d'une rencontre du comité des relations de travail.

À défaut d'entente sur le contenu des programmes d'accès à l'égalité en emploi, l'employeur peut mettre en application de tels programmes en autant qu'ils ne modifient pas les conditions de travail des employés.

5.03 HARCÈLEMENT SEXUEL ET PSYCHOLOGIQUE

Sous réserve des dispositions prévues à la clause 5.01, les parties conviennent que :

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

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

- b) tout salarié a droit à un milieu de travail exempt de violence et de harcèlement psychologique (81.19 LNT).
- c) les parties s'engagent à ne pas publier ou distribuer d'affiche, d'avis ou de brochure sexiste.

- d) l'employeur doit prendre les moyens raisonnables pour prévenir les situations de violence et de harcèlement et lorsqu'une telle conduite est portée à sa connaissance pour la faire cesser. Le syndicat doit lui assurer sa collaboration dans un tel cas.
- e) constitue une « autre forme de harcèlement » : toute conduite se manifestant, entre autres, par des paroles, des actes ou des gestes généralement répétés, à caractère vexatoire ou méprisant à l'égard d'une personne ou d'un groupe de personnes en raison, mais sans s'y limiter de l'un des autres motifs énumérés à l'article 10 de la Charte des droits et libertés de la personne dont notamment la race, la couleur, le handicap, la grossesse, l'orientation sexuelle, l'état civil, l'âge, la religion, les convictions politiques, la langue, l'origine ethnique ou nationale et la condition sociale.

5.04 Les parties conviennent que tout problème relié aux dispositions de l'article 5 et porté à l'attention de l'une ou l'autre des parties devra être discuté entre le syndicat et l'employeur dans un délai de quinze (15) jours de la connaissance de l'événement, le tout avec l'accord préalable de l'employé concerné.

5.05 La Société se donne comme objectif de maintenir un milieu de travail exempt de violence, de harcèlement sexuel ou de tout autre forme de harcèlement et à cet effet, prend toutes les mesures appropriées afin de protéger l'intégrité physique ou psychologique des personnes et à sauvegarder leur dignité.

ARTICLE 6 RÉGIME SYNDICAL

- 6.01** Dès son entrée en fonction, l'employeur déduit de la paie de chaque employé un montant égal à la cotisation syndicale fixée par le syndicat.
- 6.02** 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. Cet avis prend effet à compter du début de la période de paie qui suit immédiatement le quarante-cinquième (45^e) jour après la réception de tel avis par l'employeur.
- 6.03** Lorsque le montant de la cotisation établi par le syndicat varie suivant le salaire de l'employé, tout changement dans le montant à déduire du salaire de l'employé prend effet à compter de la date effective du changement de salaire.
- 6.04** Dans les quinze (15) jours de chaque déduction faite en vertu du présent article par l'employeur, celui-ci dépose à l'institution bancaire indiquée par le syndicat et au compte de ce dernier, le montant total des déductions ainsi faites.

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

- 6.05** Lorsque l'employeur doit, à la suite d'un jugement ou d'une entente avec le syndicat, percevoir des arrérages de cotisation syndicale, il doit déduire ces arrérages par retenues sur la paie de l'employé concerné après entente avec le syndicat et l'employé concerné sur le mode de remboursement. À défaut d'entente, la déduction se fera en conformité avec la clause 43.11.

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

- 6.06** Le syndicat s'engage à tenir l'employeur indemne de toute réclamation qui pourrait être exercée contre lui par suite de la déduction de cotisation syndicale de la paie d'un employé, en ce qui concerne notamment les déductions qui pourraient être faites sur la paie d'une personne qui ne serait pas un employé régi par la présente convention collective.

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

- 6.07** À la fin de chaque année civile, l'employeur indique sur les relevés pour fins d'impôt le montant représentant la cotisation syndicale prélevée au cours de l'année.
- 6.08** Les employés membres du syndicat à la date de la signature de la convention, et ceux qui le deviennent par la suite, doivent le demeurer, sous réserve des dispositions de la clause 6.10.
- 6.09** L'employé embauché après la date de la signature de la convention doit devenir membre du syndicat, sous réserve des dispositions de la clause 6.10.
- 6.10** Le fait d'être refusé, d'être expulsé du syndicat n'affecte pas le lien d'emploi entre l'employé et l'employeur.
- 6.11** Aux fins d'application du présent article, l'employeur remet à l'employé embauché après la date de la signature de la convention, une formule d'adhésion au syndicat conformément au régime syndical prévu ci-haut. L'employé embauché après la date de la signature de la convention complète cette formule et la remet au syndicat par l'entremise de l'employeur. Le syndicat fournit cette formule à l'employeur.

ARTICLE 7 RENSEIGNEMENTS AU SYNDICAT

- 7.01 a) Dans les quinze (15) jours suivant chacune des périodes de paie, l'employeur fournit au syndicat les informations suivantes au sujet des employés visés par l'accréditation :

Nom et prénom
Sexe
Numéro d'employé
Adresse domiciliaire
Adresse de son lieu de travail
Statut
Titre de fonction
Classe
Échelon
Date d'entrée en fonction
Centre de responsabilité
Salaire
Montant des déductions et attestation de dépôt
Nombre de cotisants
Masse salariale
Liste de rappel des réguliers

De plus, dans le cas des occasionnels :

Raison de l'embauchage
Durée prévue de l'emploi
Date de mise à pied
Liste de rappel

- b) L'employeur informe le syndicat des mouvements de personnel ou absences ci-après énumérés :

Embauchage
Promotion
Rétrogradation
Retraite
Mutation
Mise à pied
Rappel
Congédiement
Affectation temporaire
Affectation dans l'unité de négociation
Affectation hors de l'unité de négociation
Changement de salaire suite à une réorientation ou réévaluation
Congé de maternité
Congé de maladie prévu pour plus de dix (10) jours ouvrables consécutifs

Congé sans solde de plus de dix (10) jours ouvrables consécutifs

Accident du travail prévu pour plus d'un (1) jour ouvrable

- c) Le premier (1^{er}) jour du mois d'octobre de chacune des années, l'employeur remet au syndicat et affiche pendant une période de trente-cinq (35) jours, la liste d'ancienneté des employés inscrits à la dernière période complète de paie du mois d'août précédent. Cette liste est divisée par centre de responsabilité. Elle contient le nom de chaque employé, son titre de fonction, sa classe, son échelon, sa date d'entrée en fonction et le numéro d'employé.

7.02 Tout employé qui croit que la liste d'ancienneté prévue à 7.01 c) contient une erreur dans son cas peut recourir à la procédure de griefs dans les quarante-deux (42) jours depuis la date où la liste aura été officiellement remise au syndicat et affichée. Après ce délai, la liste est considérée comme acceptée par le syndicat et aucun grief ne peut être soumis pour une erreur découverte ultérieurement. Tout redressement demandé dans le délai prévu et qui est accordé ne comporte pas de rétroactivité monétaire au-delà de la date de la soumission du grief.

7.03 Les informations prévues à l'article 7 seront fournies au syndicat par le biais des fichiers informatiques de l'employeur. En cas d'incompatibilité de système, l'employeur s'engage à les fournir autrement.

ARTICLE 8 DROIT D’AFFICHAGE ET TRANSMISSION DE DOCUMENTS

- 8.01** L'employeur installe des tableaux à l'usage exclusif du syndicat représentant ses employés à des endroits appropriés convenus entre les parties, dans les édifices qu'il occupe.
- 8.02** Le syndicat, par un représentant dûment autorisé, peut afficher sur les tableaux installés par l'employeur :
- a) les avis de convocation, informations, directives, rapports de l'exécutif et des comités du syndicat dûment signés par un représentant autorisé du syndicat concernant l'application de la convention collective et la bonne marche du syndicat;
 - b) tout autre document de nature syndicale signé par un représentant autorisé du syndicat;
 - c) en même temps qu'il affiche les documents en a) et b), le syndicat en transmet une copie au représentant autorisé de la Direction des ressources humaines.
- 8.03** L'employeur transmet au syndicat copie de tout document relatif à l'interprétation ou l'application de la présente convention collective et émis à l'intention des employés.
- 8.04** L'employeur remet un exemplaire de la présente convention collective à chaque employé dans les soixante (60) jours de l'entrée en vigueur de la présente convention collective et à tout nouvel employé au moment de son entrée en fonction.
- De plus, l'employeur remet à chaque nouvel employé tout dépliant explicatif relatif au régime de retraite et aux régimes d'assurances, dans la mesure où ces régimes lui sont applicables.
- Dans les cas de modifications pouvant intervenir aux documents précités, celles-ci sont transmises aux employés.
- 8.05** Tous les documents de nature personnelle émanant de l'employeur sont acheminés aux employés sous enveloppe scellée.

ARTICLE 9 RÉUNIONS SYNDICALES

- 9.01** Le syndicat peut être autorisé par un représentant de l'employeur, à la demande d'un représentant du syndicat, à tenir une réunion de ses membres sur les lieux de travail dans un local désigné par l'employeur.
- 9.02** Lorsque l'usage de locaux particuliers entraîne des frais additionnels d'entretien, de surveillance ou de réparation, le syndicat s'engage à en acquitter le coût dans les trente (30) jours suivant la réception de la facture à cet effet, le tout sous réserve que l'employeur ne charge pas de frais de location.
- 9.03** L'employeur fera en sorte qu'un délégué syndical qui doit rencontrer un employé puisse avoir un endroit privé pour le faire.

ARTICLE 10 ABSENCES POUR ACTIVITÉS SYNDICALES

- 10.01** Tout employé officiellement mandaté ou délégué par le syndicat a le droit de s'absenter de son travail pour participer aux activités syndicales spécifiées au présent article, et ce, aux conditions qui suivent.
- 10.02** L'employé peut s'absenter de son travail conformément au présent article pour des activités syndicales telles que : réunions, congrès, négociations, cours d'éducation syndicale.
- 10.03** Cette absence doit faire l'objet d'une demande sur le formulaire destiné à cette fin au moins trois (3) jours ouvrables avant la date du début de l'absence. Il est entendu que le gestionnaire ne peut refuser cette absence sans motif valable.

Malgré les dispositions prévues à l'alinéa qui précède, les membres du comité exécutif provincial peuvent se libérer pour assister aux réunions de l'exécutif provincial moyennant un préavis raisonnable, compte tenu des circonstances, à leur gestionnaire immédiat.

Toute demande de libérations syndicales aux frais du syndicat devra, avant d'être soumise au gestionnaire, avoir été préalablement autorisée par le président du syndicat ou en son absence, par un membre de l'exécutif. Cette autorisation préalable devra se faire par écrit sur le formulaire usuel avant le début de l'absence et confirmer tant le motif que la durée de la libération syndicale.

- 10.04** Dans le cas d'absence prévue au présent article, le salaire et les avantages sociaux des employés sont maintenus. Le syndicat rembourse, dans les trente (30) jours de l'envoi au syndicat par l'employeur d'un état de compte mensuel accompagné d'une copie du formulaire d'absence pour l'activité syndicale, le montant du salaire brut du temps de la libération où normalement l'employé aurait travaillé.
- 10.05** L'employeur convient d'accorder à tout employé, sur demande écrite au moins quinze (15) jours à l'avance, une libération pour occuper un poste électif syndical ou un emploi syndical, aux conditions suivantes :
- a) l'employeur lui paie le salaire régulier qu'il avait au moment de son départ, incluant les ajustements de salaire prévus par la convention collective et applicables à sa classification. De plus, il continue de bénéficier des avantages sociaux prévus par la convention collective. Le syndicat remet à l'employeur, sur réception d'une facture à cet effet, le montant total du salaire brut;

- b) à la cessation de son poste ou emploi syndical, l'employé doit aviser l'employeur de son retour au moins trente (30) jours à l'avance. L'employeur reprend alors l'employé dans son endroit de travail, dans son occupation si elle existe ou dans une occupation dont le taux de salaire est équivalent à celui de l'occupation qu'il occupait au moment d'obtenir sa libération, y compris, s'il y a lieu, les ajustements qu'il a reçus dans l'intervalle. Le tout sous réserve des dispositions de la présente convention collective.

10.06 L'employeur convient d'autoriser la libération pour activités syndicales du président provincial du syndicat si ce dernier en avise l'employeur au moins quinze (15) jours à l'avance. De plus, lors de son retour au travail, les modalités de l'alinéa 10.05 b) s'appliqueront. Le salaire et les avantages sociaux de l'employé ainsi libéré sont maintenus et ne sont pas sujets à remboursement par le syndicat.

ARTICLE 11 ABSENCES POUR ACTIVITÉS CONJOINTES

11.01 Un employé qui participe à une activité conjointe, ou qui est membre d'un comité prévu à la présente convention collective ou constitué au cours de ladite convention, dont le comité de négociation composé de quatre (4) membres représentant le syndicat, a le droit de s'absenter sans perte de salaire, d'avantages sociaux et de congé hebdomadaire pour assister à ces réunions ou pour effectuer un travail de durée raisonnable jugé nécessaire par les parties à la bonne marche d'un comité. Pour fins d'application de la présente clause, les séances de conciliation ou de médiation sont considérées comme des activités conjointes.

Un tel employé a le droit, aux fins de participer à ces réunions conjointes, de s'absenter sans perte de salaire, d'avantages sociaux et de congé hebdomadaire le temps de déplacement raisonnable et nécessaire pour ces activités. De plus, le temps de déplacement en dehors de la journée régulière de travail est accumulé et peut être pris en congé, lorsque la distance à parcourir est de cent (100) kilomètres et plus.

11.02 L'employé dont le congé hebdomadaire coïncide avec l'un des jours utilisés aux fins du présent article reçoit, en remplacement, une autre journée de congé dans les deux (2) mois qui précèdent ou qui suivent ledit jour. À défaut pour l'employeur de remplacer ledit congé hebdomadaire dans le délai prévu, l'employé reçoit en plus du temps qui lui est dû une journée additionnelle de congé par période de deux (2) mois de retard.

11.03 Il est entendu que l'employé visé ne doit pas s'absenter sans avoir avisé son gestionnaire immédiat.

ARTICLE 12 COMITÉ DE RELATIONS DE TRAVAIL

- 12.01** Les parties forment, au niveau provincial, un comité conjoint de relations de travail composé de trois (3) employés choisis par le syndicat et de trois (3) représentants de l'employeur. Tel comité peut déléguer un représentant de chacune des parties pour étudier toute question d'ordre local. Ce comité pourra aussi s'adjoindre les personnes qu'il jugera à propos.
- 12.02** Ce comité a pour objet de discuter toute question qu'une partie désire soumettre à l'autre partie. Les réunions de ce comité ne remplacent pas la rencontre prévue à la procédure de grief.
- 12.03** Ce comité se réunit sur demande écrite de l'une des parties qui communique à l'avance l'ordre du jour proposé et les noms de ses représentants. À moins de circonstances spéciales, le comité doit se réunir dans les quatorze (14) jours de la demande écrite. L'employeur ou le syndicat, selon le cas, s'engage à donner réponse écrite aux demandes, dans les quatorze (14) jours suivant la rencontre.

ARTICLE 13 REPRÉSENTATION SYNDICALE

- 13.01** Le syndicat désigne des délégués syndicaux dont le champ d'action tient compte des lieux de travail et correspond autant que possible aux structures administratives de l'employeur.
- 13.02** Un délégué syndical peut, dans l'exercice de ses fonctions à l'intérieur de son champ d'action, s'absenter de son travail pendant un temps raisonnable, sans perte de salaire, s'il a d'abord obtenu la permission de son gestionnaire immédiat et après avoir rempli le formulaire prévu à cette fin. Cette permission ne doit pas être refusée ou retardée sans motif raisonnable. Le délégué doit informer son gestionnaire immédiat dès son retour au travail.
- 13.03** L'employeur reconnaît aussi comme délégué, un représentant autorisé du syndicat qui agit, dans le champ d'action du délégué, comme substitut en son absence.
- 13.04** L'employeur ne peut refuser la présence d'un délégué syndical qui à la demande d'un employé assiste celui-ci, pour fin d'application de la présente convention.
- 13.05** Dans les quatre-vingt-dix (90) jours de l'entrée en vigueur de la présente convention collective, le syndicat fournit à l'employeur la liste de ses représentants autorisés élus ou nommés parmi les employés pour agir à titre de :
- membre de l'exécutif syndical
 - membre des comités conjoints
 - délégué syndical en indiquant son champ d'action
 - substitut au délégué syndical en indiquant son champ d'action
- ainsi que toute modification à cette liste.

ARTICLE 14 RÈGLEMENT DES GRIEFS

14.01 Tout employé ayant un problème concernant ses conditions de travail, pouvant donner naissance à un grief, doit en discuter avec son supérieur immédiat afin de tenter de le régler, accompagné si l'employé le désire, de son représentant syndical.

Cependant, le seul fait que cette obligation ne soit pas remplie ne fait perdre aucun droit à l'employé.

14.02 Les griefs doivent être réglés dans les plus brefs délais.

14.03 Un employé qui se croit lésé par suite d'une prétendue violation ou fausse interprétation de la présente convention collective ou par suite d'une modification des conditions de travail existantes qui ne sont pas prévues à cette convention collective, tel que stipulé à la clause 4.02 et qui désire soumettre un grief, doit suivre la procédure suivante, sauf dans les cas de congédiement et ceux prévus aux clauses 4.04, 14.04 et 29.13 où celui-ci est présenté directement à la Direction des ressources humaines à la première étape.

a) Première étape

L'employé accompagné, s'il le désire, de son délégué syndical, soumet son grief par écrit à son gestionnaire immédiat dans les trente (30) jours suivant l'événement ou de sa connaissance par l'employé ou le met à la poste à l'adresse de son gestionnaire immédiat ou le fait parvenir par télécopieur à l'intérieur du délai imparti.

Le formulaire de grief doit être signé par l'employé et il doit contenir un exposé sommaire des faits de façon à pouvoir identifier le problème soulevé.

Le gestionnaire accuse réception dans les sept (7) jours du dépôt du grief et le transmet au représentant autorisé à la Direction des ressources humaines.

b) Deuxième étape

Le représentant autorisé à la Direction des ressources humaines convoque le comité de griefs, lequel doit siéger à l'intérieur de soixante (60) jours de la date du dépôt du grief.

c) Troisième étape

À défaut d'entente ou de réponse au syndicat dans les quatre-vingt-dix (90) jours du dépôt du grief, celui-ci peut soumettre le grief à l'arbitrage, ou en opinion judiciaire si les parties en conviennent ainsi, dans les trente (30) jours de la réponse ou de l'expiration du délai.

La décision rendue en opinion judiciaire ne peut faire office de jurisprudence à moins d'entente contraire entre les parties.

Malgré ce qui précède, tout grief relatif à une conduite de harcèlement psychologique doit être déposé dans les quatre-vingt-dix (90) jours de la dernière manifestation de cette conduite.

- 14.04** Si plusieurs employés ou le syndicat se croient lésés par une prétendue violation ou fausse interprétation de la présente convention collective ou par suite d'une modification des conditions de travail existantes qui ne sont pas prévues à cette convention collective, tel que stipulé à la clause 4.02, un représentant syndical peut, dans les trente (30) jours suivant l'événement qui a donné lieu au grief, ou de la connaissance de l'événement par le syndicat, soumettre ce grief par écrit directement à la Direction des ressources humaines à la première étape en indiquant le nom des employés concernés.

Le syndicat peut faire et soumettre un grief au nom d'un employé dans les trente (30) jours suivant l'événement qui a donné lieu au grief, par écrit, selon la procédure prévue aux présentes et en indiquant le nom de l'employé.

- 14.05** Tout grief doit être présenté sur les formulaires convenus à cette fin entre les parties. L'employeur met à la disposition des employés, à leur lieu de travail, des exemplaires de ces formulaires. Un exposé de grief n'est pas réputé entaché d'invalidité pour le seul motif de son défaut de conformité avec le formulaire fourni par l'employeur.

- 14.06** Les délais prévus au présent article, ainsi que tous les délais prévus dans la présente convention collective en matière de procédure de griefs, sont calculés en jours de calendrier.

Les jours fériés, les samedis et les dimanches sont comptés, mais lorsque le dernier jour du délai est un jour férié, un samedi ou un dimanche ou l'un des deux jours de congé prévus à l'article 40.35, le délai est prorogé au premier jour ouvrable suivant.

Le délai de présentation du grief pour l'employé qui doit s'absenter de son port d'attache pour une période de plus de dix (10) jours ouvrables consécutifs, soit à la demande expresse de l'employeur, soit pour ses vacances annuelles, est prorogé pour la durée de son absence.

- 14.07** 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 employés en cause.
- 14.08** Le comité de grief est composé de deux (2) représentants du syndicat et de deux (2) représentants de l'employeur.
- 14.09** Aucun grief ne doit être considéré comme nul ou rejeté pour vice de forme ou irrégularité de procédure.
- 14.10** Si, au cours de la discussion d'un grief, le syndicat demande d'obtenir des renseignements pertinents au grief, l'employeur communique ces renseignements au syndicat.
- 14.11** Malgré les dispositions contraires prévues à la clause 14.03, il n'y a pas de délai pour soumettre un grief dans le cas d'erreur technique sur le salaire.
- 14.12** Les délais mentionnés au présent article sont de rigueur. L'employeur et le syndicat peuvent toutefois convenir de prolonger tels délais par voie d'entente écrite à cet effet.

Toutefois, le grief rejeté en vertu de l'alinéa précédent ne peut, de ce fait, être considéré comme une acceptation de la part du syndicat, de la prétention de l'employeur et ne peut être invoqué comme précédent.

ARTICLE 15 ARBITRAGE

- 15.01** Lorsque le syndicat a l'intention de soumettre le grief à l'arbitrage, il en avise l'employeur par écrit dans les délais prévus à la clause 14.03 c). Un tel avis à l'employeur constitue la soumission du grief à l'arbitrage.

Les griefs sont confiés à un arbitre dont le nom figure sur la liste prévue à l'appendice « B », et ce, à tour de rôle.

Si l'arbitre en tête de liste ne peut agir, c'est celui dont le nom suit qui le remplace. Si ce dernier ne peut agir, c'est celui dont le nom est inscrit en place suivante qui agit comme arbitre et ainsi de suite. Si aucun des arbitres ne peut siéger, les parties tentent conjointement de s'entendre pour nommer un substitut. À défaut de quoi, les parties demandent au ministre du Travail de la province de Québec de désigner une tierce personne pour remplir cette fonction.

- 15.02** La juridiction de l'arbitre se limite à l'application et à l'interprétation du texte de la convention collective. Malgré ce qui précède, dans le cas de modifications des conditions de travail qui ne sont pas prévues à la convention collective, il doit rendre une décision conformément aux dispositions de la clause 4.02.
- 15.03** En matière disciplinaire, l'arbitre a le pouvoir de confirmer, modifier ou casser la décision de l'employeur et il peut, le cas échéant, y substituer la décision qui lui paraît juste et raisonnable compte tenu de toutes les circonstances de l'affaire.
- 15.04** Lorsque la présence d'un employé est requise à l'audition de son grief, l'employeur le libère sans perte de salaire pendant la durée de l'audition. Dans le cas d'un grief collectif, la présente disposition ne s'applique qu'à un seul des employés plaignants.

Dans ces deux cas, le représentant syndical chargé du dossier et un témoin s'il y a lieu, autre que le plaignant, sont libérés sans perte de salaire pendant la durée de l'audition.

Sous réserve de l'alinéa précédent, chaque partie acquitte les dépenses et salaire de ses témoins.

- 15.05** L'arbitre doit tenir la première séance d'enquête dans les vingt-huit (28) jours de la date à laquelle le grief lui a été référé et il doit rendre sa décision écrite et motivée dans les trente (30) jours suivant la date de la fin de l'audition. La décision n'est pas invalidée par le défaut de respecter le présent délai. Cette décision lie les parties et doit être exécutée dans le plus bref délai. Les frais et honoraires de l'arbitre en arbitrage sont payés par la partie perdante, à l'exception des griefs de congédiement dans lesquels les frais sont payés à parts égales entre les parties. Les frais et honoraires de l'arbitre en opinion judiciaire sont payés à parts égales entre les parties.
- 15.06** Dans le cas de congédiement, les parties conviennent de faire procéder à l'audition de ce grief avant tout autre grief déjà référé à l'arbitrage.

ARTICLE 16 MESURES DISCIPLINAIRES ET ADMINISTRATIVES

MESURES DISCIPLINAIRES

16.01 L'employé dont la conduite est sujette à une mesure disciplinaire prévue à la clause 16.02 est avisé par écrit de cette mesure et de ses motifs, au plus tard trente (30) jours après l'événement ou de la connaissance par l'employeur de l'événement motivant telle mesure. Copie de cet avis écrit est envoyée au syndicat par l'employeur dans les deux (2) jours de sa remise à l'employé.

Les délais et la procédure prévus à l'alinéa précédent sont de rigueur. Toutefois, le fait de ne pas avoir pris de mesure disciplinaire en raison de l'alinéa qui précède ne peut être considéré comme une acceptation de cette situation de la part de l'employeur et ne peut être invoqué à titre de précédent.

Si l'employeur convoque un employé pour discuter de tout sujet de nature disciplinaire ou pour lui remettre l'avis mentionné à la présente clause, il doit indiquer à l'employé le but de la rencontre, et ce, avant ladite rencontre. L'employé a droit de se faire accompagner d'un représentant syndical s'il le désire.

16.02 Les réprimandes écrites ou avertissements écrits, suspensions ou congédiements peuvent faire l'objet d'un grief et le fardeau de la preuve incombe à l'employeur.

16.03 L'employeur doit informer l'employé par écrit de la mesure disciplinaire qui lui est imposée en explicitant les motifs de cette sanction.

Seuls les motifs inscrits sur l'avis de mesure disciplinaire peuvent être invoqués contre l'employé lors d'un arbitrage.

16.04 Aucune mesure disciplinaire inscrite au dossier d'un employé ne lui est opposable si elle n'a pas été suivie, pendant une période de douze (12) mois, d'une autre mesure disciplinaire.

16.05 Toute mesure disciplinaire annulée à la suite d'une décision de l'employeur ou d'un arbitre doit être retirée du dossier de l'employé.

16.06 Un employé peut obtenir des renseignements concernant son dossier personnel s'il en fait la demande à la Direction des ressources humaines.

Si un grief est soumis à l'arbitrage, un employé peut obtenir copie de tel dossier.

L'employé peut également consulter son dossier s'il est sur place, et ce, en présence du directeur des Ressources humaines ou de son représentant désigné à cette fin. Il peut se faire accompagner, s'il le désire, de son délégué syndical lors de la consultation de son dossier.

Pour le cas d'un employé dont le dossier n'est pas conservé à son lieu de travail et qui désire le consulter, l'employeur devra prendre les mesures nécessaires pour rendre ce dossier ou une copie de celui-ci accessible à l'employé, dans les quinze (15) jours de sa demande.

MESURES ADMINISTRATIVES

- 16.07** 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 employé de l'exécution de ses fonctions et de permettre à l'autorité compétente de prendre une décision appropriée, le gestionnaire immédiat ou toute autre personne en autorité peut le relever provisoirement de ses fonctions.

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

- 16.08** Un écrit constatant cette décision doit être transmis à l'employé dans un délai de deux (2) jours ouvrables de son relevé provisoire. L'employé continue de recevoir son salaire pendant la durée de son relevé provisoire, sauf dans les cas visés par le deuxième alinéa de la clause 16.07 pour lesquels le relevé provisoire est sans salaire. Pendant la durée de son relevé provisoire, l'employé peut être utilisé à d'autres attributions en autant qu'il satisfasse aux exigences normales de la tâche.
- 16.09** Sauf dans les cas faisant l'objet ou pouvant faire l'objet de poursuites judiciaires, un employé ne peut pas être relevé provisoirement de ses fonctions pour une période excédant trente (30) jours.

INVALIDITÉ ET RÉORIENTATION PROFESSIONNELLE

- 16.10** À l'expiration de la période d'invalidité qui l'empêchait d'occuper son occupation habituelle, l'employé doit reprendre cette occupation en autant qu'un médecin atteste que son état de santé lui permet d'en accomplir toutes les tâches. L'employeur peut exiger que l'employé soit examiné par un médecin choisi par les parties. Dans ce cas, la décision de ce médecin lie les parties et l'employé.
- 16.11** Le cas des employés en invalidité pour plus de six (6) mois est étudié au Comité des relations de travail. L'autorisation écrite préalable des employés concernés doit être transmise aux membres du comité des relations de travail.
- 16.12** Le comité peut convenir de modifier l'occupation de l'employé ou, le cas échéant, toute occupation vacante pour tenir compte de ses capacités résiduelles.
- 16.13** Après entente au comité, si l'occupation de l'employé ne peut être modifiée, l'employé a priorité sur toute occupation vacante ou nouvellement créée à la condition que ses capacités résiduelles lui permettent d'accomplir les tâches de cette occupation. Dans un tel cas, l'occupation n'est pas affichée.
- 16.14** L'employé qui obtient une occupation en vertu des clauses précédentes est réputé ne plus être invalide au sens du présent article à compter de la date de son entrée en fonction dans cette occupation.
- 16.15** Lorsqu'un employé ne peut plus exercer les tâches de son occupation à la suite de la perte d'un droit et résultant d'une cause autre que l'invalidité, l'employeur accorde à tel employé une affectation temporaire ou un poste normalement dévolu à un employé occasionnel s'il y en a de disponible. Dans ce cas, l'employé doit répondre aux exigences normales de l'occupation. À défaut de se voir accorder une telle affectation ou tel poste, l'employé est réputé avoir été mis à pied et son nom est inscrit sur la liste de rappel pendant la période prévue à l'article 18. Pendant cette période, l'employé reprend son occupation dès qu'il recouvre le droit dont il avait été déchu.
- 16.16** L'employé peut demander sa réorientation professionnelle pour des raisons jugées sérieuses. Il adresse alors sa demande à l'employeur qui, compte tenu des occupations vacantes dans la Société, pourra y donner suite après entente avec le syndicat.

L'employé peut demander sa réorientation professionnelle pour cause d'invalidité. Il adresse alors sa demande à l'employeur, qui le replacera après entente avec le syndicat, soit dans une occupation vacante ou une affectation temporaire ou un poste normalement dévolu à un employé occasionnel.

ARTICLE 17 APPLICATION DU PLAN D'ÉVALUATION

- 17.01** L'employeur se réserve le droit de créer, de modifier ou d'abolir toute fonction.
- 17.02** L'employeur convient de maintenir en place le plan d'évaluation développé suite à la lettre d'entente du 21 mai 2001 et utilisé par la suite par les parties pour procéder à l'évaluation des emplois BTO.
- L'employeur convient également de maintenir les facteurs, degrés et pointages en vigueur, et ce, jusqu'à l'entrée en vigueur d'un nouveau plan. Il est entendu que le plan actuel servira pour l'étude de toute nouvelle fonction ou modification de fonction.
- 17.03** Le plan d'évaluation, l'ensemble des descriptions et leur évaluation font partie intégrante de cette convention.
- 17.04** L'employeur doit définir le contenu de la fonction selon le travail que l'employé est tenu d'accomplir.
- 17.05** Lorsque l'employeur modifie ou crée une fonction, il fournit en sept (7) copies la description de cette fonction, l'évaluation et s'il y a lieu, l'assignation aux membres de la partie syndicale du comité conjoint d'évaluation.
- 17.06** Lorsque l'employeur affiche une fonction correspondant à une fonction modifiée ou nouvellement créée, sans qu'il y ait eu entente préalable au comité conjoint d'évaluation, il doit inscrire la mention « non officiel » sur l'avis d'affichage.
- 17.07** Lorsqu'un employé constate que sa fonction a été modifiée de telle sorte que ses tâches ne correspondent plus à celles établies dans la description de la fonction, il peut soumettre une demande de révision de sa description et/ou de son évaluation de fonction au comité conjoint d'évaluation par l'entremise de la partie syndicale dudit comité. Copie de cette demande est remise au gestionnaire immédiat.
- 17.08** Le comité conjoint d'évaluation est composé de trois (3) représentants patronaux et de trois (3) représentants syndicaux.

- 17.09** Le rôle des membres du comité conjoint sera d'analyser, de discuter, d'accepter ou de refuser tout ce qui concerne les descriptions de fonction et leur évaluation.
- 17.10** À la demande de l'une des parties, une réunion du comité conjoint doit se tenir dans un délai raisonnable. Cette demande doit préciser l'ordre du jour de la réunion.
- 17.11** Toute entente entre les parties est finale et exécutoire. L'employeur fournit au syndicat une copie de la description de fonction et de l'évaluation finale.
- 17.12** À chaque rencontre du comité conjoint d'évaluation, l'employeur rédige et fait parvenir au syndicat, pour acceptation, un procès-verbal qui fait foi des discussions.
- 17.13** L'assignation à une fonction nouvelle ou modifiée se fait en conformité avec les dispositions de la convention collective.
- 17.14** Lors de réévaluation d'une fonction à une classe supérieure, l'employé reçoit le salaire correspondant à cette classe supérieure et établie selon les modalités de l'article 40.
- 17.15** Lors de réévaluation d'une fonction à une classe inférieure, l'employé ne subit pas de baisse de salaire. De plus, l'employé bénéficie des avancements d'échelon et des changements d'échelle prévus à la présente convention collective pour l'ancienne classe de salaire.
- 17.16** La mise en vigueur du salaire prévu en 17.14 est fixée :
1. soit à la date de l'envoi de la description et/ou de l'évaluation par l'employeur au syndicat;
 2. soit à la date du dépôt d'une demande de révision.

Il est entendu qu'en aucun cas, la date effective de mise en vigueur du nouveau salaire ne peut être antérieure à l'exercice par l'employé des tâches prévues à une fonction de classe supérieure.

Le versement salarial d'un ajustement résultant de la réévaluation prévue en 17.14 est effectué dans les trente (30) jours suivant l'entente au comité conjoint d'évaluation ou la décision arbitrale concernant cette fonction.

- 17.17** À défaut d'entente au comité conjoint, l'employeur fait parvenir par écrit sa position finale au syndicat dans les dix (10) jours suivant la réunion du comité conjoint d'évaluation.

- 17.18** Malgré toute autre disposition de la convention collective, il est convenu que tout désaccord entre les parties quant à la description de fonction et/ou aux résultats de l'évaluation est référé par le syndicat à l'arbitrage dans les quarante-deux (42) jours ouvrables de la réception par écrit de la position finale de l'employeur. Cette référence à l'arbitrage doit faire mention des points en litige quant à la description et/ou l'évaluation, et des redressements désirés, avec copie de ceci à l'employeur.
- 17.19** Pour la durée de la convention collective, messieurs Paul Imbeault et Gilles Ferland agissent comme arbitres aux fins de l'application du présent article. Si les arbitres ne peuvent agir, les parties tentent conjointement de s'entendre pour nommer un substitut, à défaut de quoi, les parties demandent au ministère du Travail de désigner d'office une tierce personne pour remplir cette fonction.
- 17.20** S'il est établi lors de l'arbitrage qu'un élément d'une fonction affectant l'évaluation n'apparaît pas dans la description bien que l'employé l'accomplisse à la demande de l'employeur, l'arbitre aura mandat pour ordonner à l'employeur d'inclure cet élément dans la description.
- 17.21** Les pouvoirs de l'arbitre sont limités à l'application du plan d'évaluation quant aux facteurs en litige qui lui sont soumis et à la preuve présentée. Il n'a aucun pouvoir pour prendre des décisions qui diminuent, augmentent ou altèrent le plan d'évaluation. La décision est finale et lie les parties.
- 17.22** Les honoraires et dépenses de l'arbitre ainsi que les salaires et dépenses des témoins au moment de l'arbitrage sont défrayés conformément à l'article 15 de la présente convention collective.
- 17.23** Toute erreur d'arithmétique ou de copie dans la préparation des descriptions de fonction et leur évaluation ou réévaluation sera corrigée conformément aux dispositions du système d'évaluation.
- 17.24** Les descriptions de fonction et les évaluations seront corrigées et mises à jour régulièrement.
- 17.25** Les délais prévus au présent article sont de rigueur; ils pourront cependant être modifiés avec le consentement écrit des deux parties.

ARTICLE 18 ANCIENNETÉ - SERVICE - SERVICE CONTINU

18.01 ACQUISITION

- a) L'ancienneté d'un employé permanent ou régulier signifie la durée totale de son service continu depuis la date de son dernier embauchage.
- b) L'ancienneté d'un employé occasionnel sera calculée en tenant compte de toutes les périodes de service accumulées depuis son premier embauchage en excluant les congés sans solde et les congés de maladie.

Sous réserve de l'alinéa i) ii) de la clause 2.01, l'employé occasionnel, après avoir complété sa période de probation sur une occupation permanente, ne transporte pas son ancienneté d'occasionnel dans sa nouvelle occupation.

- c) L'ancienneté d'un employé à temps partiel se calcule en fonction des jours travaillés par rapport aux jours prévus pour un employé à temps complet. Ainsi, pour fins d'ancienneté, une (1) journée complète de travail égale 1,4 jour de calendrier.
- d) L'ancienneté s'exprime en années et en jours de calendrier pour l'employé permanent ou régulier de même que pour l'employé en probation en vue de devenir régulier.

L'ancienneté s'exprime en années et en jours de calendrier pour l'employé occasionnel de même que pour l'employé en probation en vue de le devenir.

- e) L'employé ne peut exercer ses droits d'ancienneté qu'une fois sa période de probation terminée. Une fois terminée, celle-ci est comptée pour fin de calcul de l'ancienneté.

18.02 ACCUMULATION

- A) L'ancienneté et le service continu d'un employé permanent ou régulier continuent de s'accumuler à l'occasion des absences suivantes :
 - a) congés rémunérés prévus à la présente convention collective;
 - b) absences causées suite à un accident du travail ou une maladie professionnelle au sens de la Loi sur les accidents de travail et les maladies professionnelles;
 - c) congés pour activités syndicales dans les limites prévues à la convention collective;

- d) congés de maternité ou leurs prolongations tels que prévus à la convention collective;
 - e) absences pour cause de maladie ou d'accident non industriel d'une durée n'excédant pas vingt-quatre (24) mois de prestation d'assurance salaire;
 - f) congé d'études tels que prévus à la convention collective;
 - g) pendant un congé non rémunéré autorisé par l'employeur d'une durée n'excédant pas douze (12) mois, ou une suspension d'une durée maximale de six (6) mois.
- B) L'ancienneté et le service d'un employé occasionnel continuent de s'accumuler à l'occasion des absences suivantes :
- a) congés rémunérés prévus à la présente convention collective;
 - b) congés fériés prévus à l'appendice « A »;
 - c) absences causées suite à un accident du travail ou une maladie professionnelle au sens de la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles, mais pour la seule période où l'employé occasionnel aurait effectivement travaillé;
 - d) congés pour activités syndicales dans les limites prévues à la convention;
 - e) congés de maternité ou leurs prolongations tels que prévu à la convention, mais sans toutefois excéder la période où l'employée aurait effectivement travaillé.

18.03 PERTE

- A) Un employé permanent ou régulier perd son ancienneté, son service continu et son emploi à l'occasion des absences suivantes :
- a) départ volontaire de l'employé;
 - b) congédiement pour cause;
 - c) dans le cas de l'employé régulier, s'il est mis à pied pour plus de vingt-quatre (24) mois;
 - d) absence pour cause de maladie ou accident non industriel pour une période excédant vingt-quatre (24) mois de prestation d'assurance salaire;

- e) dans le cas de l'employé régulier si étant mis à pied il est rappelé au travail dans sa fonction, pour un nombre d'heures au moins égal à ce qu'il faisait au moment de sa mise à pied, il néglige de donner une réponse à l'employeur dans les cinq (5) jours ouvrables de son rappel ou ne se rapporte pas au travail dans les dix (10) jours ouvrables à compter de la date de son rappel ou à la date fixée si le délai de l'employeur est plus étendu sauf si des circonstances hors de son contrôle l'en empêchent, incluant la maternité.

Toutefois, un employé n'est pas rayé de la liste de rappel, ne perd pas son rang et conserve son ancienneté s'il avise par écrit l'employeur au moins dix (10) jours à l'avance qu'il ne sera pas disponible pour une période maximale de vingt (20) jours, et ceci, au plus une fois par année.

Le rappel des employés se fait par téléphone avec confirmation écrite à l'employé dont une (1) copie est envoyée au syndicat.

- B) Un employé occasionnel perd son ancienneté, son service et son emploi à l'occasion des absences suivantes :

- a) départ volontaire;
- b) congédiement pour cause;
- c) s'il est mis à pied pour plus de vingt-quatre (24) mois;
- d) si, étant mis à pied avec droit de rappel, il est rappelé au travail dans sa fonction, pour un nombre d'heures au moins égal à ce qu'il faisait au moment de sa mise à pied, conformément aux dispositions de l'article 20.04, et qu'il refuse trois (3) fois sans raison valable sauf si des circonstances hors de son contrôle l'empêche, incluant la maternité pour une période maximale de vingt-six (26) semaines ou l'un des motifs prévus à l'article 20.

Toutefois, un employé n'est pas rayé de la liste de rappel, ne perd pas son rang et conserve son ancienneté s'il avise par écrit l'employeur au moins dix (10) jours à l'avance qu'il ne sera pas disponible pour une période maximale de vingt (20) jours, et ceci, au plus une fois par année.

Le rappel des employés se fait par téléphone avec confirmation écrite à l'employé dont une (1) copie est envoyée au syndicat.

18.04 Pour les fins d'application de la présente convention collective, l'ancienneté s'applique d'abord régionalement et, ensuite, à la province.

18.05 Si, suite à l'application des dispositions de la convention collective, une égalité dans l'ancienneté survient, la procédure suivante s'applique :

- 1) l'employé permanent puis régulier ayant le plus d'ancienneté a priorité;
- 2) s'il y a égalité, l'ancienneté accumulée en tant qu'employé occasionnel est comptabilisée pour briser l'égalité seulement;
- 3) s'il y a encore égalité, la priorité est établie par tirage au sort pour briser l'égalité seulement.

ARTICLE 19 MOUVEMENTS DE PERSONNEL

- 19.01** a) Lorsqu'une occupation permanente devient vacante, l'employeur dispose d'une période de quatre-vingt-dix (90) jours pour décider d'abolir l'occupation et en aviser le syndicat. À défaut pour l'employeur d'aviser dans les délais prévus, il doit afficher l'occupation dans les quinze (15) jours de l'expiration du délai.
- b) Lorsque l'employeur décide de combler une occupation permanente vacante ou nouvellement créée couverte par la présente convention collective, un avis énonçant les renseignements relatifs à cette occupation et invitant les employés intéressés à poser leur candidature sur ladite occupation est affiché pendant quinze (15) jours sur les tableaux d'affichage prévus à cette fin. De plus, une copie de cet avis est transmise au secrétaire du syndicat au moment de l'affichage.
- c) L'employé nommé ne pourra poser sa candidature sur un poste en mutation avant la fin de la première des échéances suivantes :

- douze (12) mois débutant au moment de l'occupation du poste

ou

- quatorze (14) mois débutant à compter de la nomination de l'employé.

Le présent paragraphe ne s'applique pas au personnel occasionnel de même qu'à un employé qui pose sa candidature pour un poste dans une autre région.

- d) Suite à la réception de la demande écrite d'un employé absent pour l'une ou l'autre des raisons prévues à la convention collective ou qui est inscrit sur la liste de rappel, l'employeur transmettra à l'adresse postale ou courriel indiqué par l'employé, copie des avis d'affichages pour les postes qu'il aura préalablement identifiés.
- 19.02** Dans les quarante-cinq (45) jours de la fin de l'affichage, l'employeur informe par écrit les candidats et le syndicat du nom de l'employé choisi, de sa date d'ancienneté, de son titre d'occupation et de son lieu de travail.
- 19.03** L'occupation doit être comblée dans les trente (30) jours de la nomination de l'employé qui a obtenu l'occupation.

19.04 Lorsqu'une occupation est affichée, l'employeur tient compte des exigences normales pour accomplir les tâches de l'occupation concernée. Parmi les candidats qui ont satisfait aux exigences normales pour combler l'occupation ayant fait l'objet de l'affichage, l'employeur choisit parmi les trois (3) candidats ayant le plus d'ancienneté.

19.05 Tout employé ou tout employé inscrit sur les listes de rappel, qui désire postuler sur une occupation doit poser sa candidature en faisant parvenir une demande écrite à la Direction des ressources humaines avec copie au syndicat, en utilisant la formule appropriée de préférence.

Cette demande écrite doit être transmise à la Direction des ressources humaines au plus tard le quinzième (15^e) jour suivant la date du début de l'affichage.

Toute candidature soumise en dehors du délai prévu à l'alinéa précédent n'est pas retenue.

19.06 L'avis d'affichage d'une occupation vacante mentionne le titre de l'occupation et contient une description sommaire des tâches, les exigences normales, la classe, l'échelle de salaire, le lieu de travail et l'horaire de travail.

19.07 Lorsque l'employeur détermine qu'un employé ne satisfait pas aux exigences normales de l'occupation, la preuve incombe à l'employeur.

Les parties conviennent que par « exigences normales », on entend des exigences fondées sur les capacités requises pour l'exercice ordinaire d'une occupation.

19.08 L'employé ainsi nommé à une occupation vacante a droit à une période d'essai de trente (30) jours effectivement travaillés sur sa nouvelle occupation. Si cette nouvelle occupation est la même fonction qu'il occupait précédemment, aucune période d'essai n'est applicable et l'employé est reconnu comme accomplissant les tâches de l'occupation d'une façon satisfaisante.

Si au cours de cette période d'essai, l'employé ne réussit pas à accomplir les tâches de l'occupation d'une façon satisfaisante, il est rétabli à l'occupation qu'il avait au moment de sa nomination.

En tout temps au cours de sa période d'essai, l'employé peut retourner à son ancienne occupation.

Si l'employé retourne ou est retourné sur son ancienne occupation, l'employeur nomme, selon les règles prévues à 19.04, un autre candidat. Si aucun autre candidat ne satisfait aux exigences normales de l'occupation, l'employeur décide de la façon dont l'occupation doit être comblée.

19.09 AFFECTATION DE PERSONNEL

Lorsque l'employeur décide de combler une occupation vacante, il doit l'accorder prioritairement aux catégories d'employés suivantes pour des occupations dont le taux maximal de salaire est égal ou inférieur :

- a) les employés permanents puis les employés réguliers de la région où l'occupation est vacante, qui sont déclarés incapables de remplir leur emploi pour raison de santé ou d'incapacité physique ou mentale à accomplir leur travail, tel que prévu aux clauses 16.10 et suivantes;
- b) les employés permanents puis les employés réguliers de la région qui, suite à l'application des articles 17, 21 et 22, ont été relocalisés dans une occupation d'une classe inférieure en regard d'une occupation de la même classe qu'ils avaient auparavant en autant qu'ils détiennent plus d'ancienneté que les employés visés à la clause 19.09 c);
- c) les employés permanents qui sont déclarés surplus et visés par les modalités prévues aux clauses 22.06 et suivantes;
- d) les employés réguliers qui sont déclarés surplus de la région où l'occupation est vacante à la condition qu'ils satisfassent aux exigences normales;
- e) les employés permanents et réguliers qui le désirent, des catégories a), b) et d) mais au niveau de la province et aux conditions susmentionnées.

19.10 L'ordre dans lequel l'employeur considère les candidatures lors d'un affichage est le suivant :

- a) les employés permanents puis les employés réguliers dans la région;
- b) les employés permanents puis les employés réguliers dans la province;
- c) les employés ayant été occasionnels et qui sont en probation en vue de devenir réguliers dans la région, et ce, malgré les dispositions de la clause 18.01 e);

- d) les employés ayant été occasionnels et qui sont en probation en vue de devenir réguliers dans la province, et ce, malgré les dispositions de la clause 18.01 e);
- e) les employés occasionnels dans la région;
- f) les employés occasionnels dans la province.

19.11 Un employé qui ne pose pas sa candidature à une occupation vacante ou qui, l'ayant posée, la retire, ne subit de ce fait aucun préjudice quant à ses droits ultérieurs.

19.12 Ne sont pas considérées comme occupations vacantes au sens de la présente convention collective, celles qui sont dégagées à l'occasion :

- a) de maladie ou d'accident;
- b) de maladie ou d'accident survenu par le fait ou à l'occasion du travail;
- c) des vacances;
- d) d'absences autorisées à l'exception des absences prévues en vertu de l'article 37.40 b);
- e) des congés parentaux;
- f) d'absences pour activités syndicales;
- g) d'affectations temporaires;
- h) toute occupation laissée par un employé tant qu'il n'est pas confirmé dans sa nouvelle occupation;
- i) les postes temporairement vacants en vertu de la clause 16.15.

19.13 AFFECTATION TEMPORAIRE

On entend par affectation temporaire le fait, pour l'employeur, de confier à un employé une occupation temporairement dépourvue de titulaire pour une période de plus de dix (10) jours ouvrables, soit par affectation conformément aux alinéas a), b), c) qui suivent, soit en relevant l'employé de son occupation habituelle conformément aux alinéas d), e), f) et h).

Les affectations temporaires sont attribuées de la façon suivante :

- a) il affecte, dans un premier temps, les employés permanents puis les employés réguliers de la région où l'occupation est vacante, qui sont déclarés incapables de remplir leur emploi pour raison de santé ou d'incapacité physique ou mentale à accomplir leur travail, tel que prévu aux clauses 16.10 et suivantes;
- b) il affecte d'abord l'employé permanent mis à pied de la région et ensuite, il affecte l'employé permanent mis à pied dans une autre région s'il est volontaire qui n'a pas été replacé conformément aux clauses 22.06 et suivantes;
- c) il affecte l'employé régulier de la région qui est inscrit sur la liste de rappel;
- d) à défaut, il offre l'occupation aux employés de cette même unité administrative pour qui cette affectation constitue une promotion;
- e) à défaut, il offre l'occupation aux employés du même service de gestion des immeubles pour qui cette affectation constitue une promotion;
- f) à défaut, si l'occupation est pour une durée de plus de trente (30) jours, l'employeur l'offrira aux employés de la région pour qui cette affectation constitue une promotion; dans un tel cas, cette affectation ne pourra créer qu'un seul déplacement;
- g) à défaut, il offre l'occupation aux employés occasionnels inscrits sur la liste de rappel de la région concernée;
- h) à défaut, l'employeur peut désigner l'employé capable de remplir l'occupation et ayant le moins d'ancienneté;
- i) à défaut, il peut embaucher un employé occasionnel.

Lorsqu'il comble une occupation temporairement dépourvue de titulaire, l'employeur affecte un employé permanent ou régulier, conformément aux dispositions de la clause 19.13, alinéa d), prioritairement aux employés mentionnés à l'alinéa b) dont l'affectation à cette occupation constituerait une promotion et prioritairement aux employés mentionnés aux alinéas g) et i) de cette même clause, à la condition que l'efficacité des services n'en soit pas affectée.

Dans tous les cas, l'employé concerné ne peut obtenir l'occupation que s'il possède les exigences normales. L'employeur doit tenir compte de l'ancienneté.

Malgré ce qui précède, les absences reliées aux vacances de vingt (20) jours ou moins ne donnent pas ouverture à l'application de la présente clause.

19.14 Dans la mesure où l'efficacité opérationnelle ne s'en trouve pas pénalisée et qu'aucun coût additionnel important n'est encouru, l'employeur priorise la mobilité interne de son personnel afin de favoriser l'acquisition ou le développement d'expertise, lors d'un surcroît de travail ou pour un projet spécifique d'une durée d'au moins trois (3) mois. Dans un tel cas, l'employeur procède après entente avec le syndicat.

19.15 L'employé qui occupe temporairement, suite à l'application de la clause 19.13, une occupation qui constituerait pour lui une promotion s'il y avait été affecté régulièrement est rémunéré de la même façon qu'il le serait s'il était promu à cette occupation, et ce, à compter de son affectation temporaire.

Lorsque cesse une telle affectation, l'employé retourne à son occupation régulière aux conditions et avec les droits dont il bénéficiait avant son affectation temporaire.

19.16 Le salaire d'un employé n'est pas diminué par suite d'une affectation temporaire demandée par l'employeur.

19.17 Sous réserve des clauses 19.15 et 19.16, il est entendu qu'en vertu des dispositions relatives aux affectations temporaires, l'employeur ne peut être tenu de verser plus que les montants prévus aux clauses 46.27 à 46.30 inclusivement.

19.18 DISPOSITIONS PARTICULIÈRES

A) Les parties conviennent que le fait pour un ouvrier d'être appelé à travailler dans sa fonction dans différents édifices ne constitue pas un changement d'occupation ni une affectation temporaire au sens de la convention. Un ouvrier ne peut être appelé à travailler dans un édifice d'une autre unité administrative qu'aux conditions suivantes :

- a) cet édifice doit se situer dans un rayon de vingt-cinq (25) kilomètres du port d'attache de l'ouvrier;
- b) la fonction de l'ouvrier à qui on demande de quitter son unité administrative n'est pas accomplie par un sous-traitant.

B) Les parties conviennent que le fait pour un technicien en administration, un agent de soutien administratif 1, un technicien en exploitation d'immeubles ou un technicien en architecture et aménagement d'être appelé à travailler dans sa fonction, dans une autre direction immobilière, ne constitue pas un changement d'occupation ni une affectation temporaire au sens de la convention. Les conditions suivantes doivent être respectées :

- a) la direction immobilière doit se situer dans un rayon de vingt-cinq (25) kilomètres du port d'attache de l'employé;
- b) l'employeur offre aux employés de son choix, sur une base volontaire, la possibilité de travailler dans leur fonction dans une autre direction immobilière;
- c) à défaut, il l'offre par ordre d'ancienneté dans la fonction visée d'une direction immobilière déterminée par l'employeur. L'employé ayant le moins d'ancienneté a l'obligation d'accepter.

Cependant, dans l'application du présent article, un employé ne peut être tenu de travailler dans une direction immobilière autre que la sienne pour une durée supérieure à soixante et cinq (65) jours dans les douze (12) mois du premier jour où il est appelé à y travailler.

Seuls les frais réels supplémentaires, en sus de ceux habituellement supportés, seront remboursés à l'employé appelé à travailler dans une autre unité administrative.

19.19 Les parties conviennent qu'aux fins d'admissibilité à une classe, deux (2) années d'expérience pertinente équivalent à une année de scolarité.

ARTICLE 20 CONDITIONS PARTICULIÈRES S'APPLIQUANT AUX EMPLOYÉS OCCASIONNELS

20.01 La présente convention collective s'applique aux employés occasionnels dans la mesure où elle est applicable, à l'exception des articles suivants :

- | | |
|----------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 16.10 et suiv. | Invalidité et réorientation professionnelle |
| 21 | Changements administratifs, techniques, technologiques et déplacement d'unité administrative |
| 22.04 et suiv. | Priorité et sécurité d'emploi |
| 24 | Formation professionnelle |
| 30 | Absence sans salaire |
| 31 | Charges publiques et services communautaires |
| 34 | Jours fériés et chômés |
| 35 | Congés sociaux |
| 36 | Droits parentaux
Les dispositions de l'article 36 - Droits parentaux - s'appliquant aux employés occasionnels, et ce, uniquement pour les périodes où ils sont effectivement au travail. |
| 37 | Régimes d'assurance-vie, maladie et salaire |
| 45 | Frais de déménagement |
| 47 | Congé sans salaire à salaire différé |

20.02 L'employé occasionnel, selon son choix, reçoit, pour tenir lieu de vacances, soit :

- a) une indemnité égale à huit pour cent (8 %) de ses gains bruts depuis son dernier rappel au travail ou
- b) le nombre de jours de vacances selon le service et selon la table d'accumulation de la clause 33.01 depuis son dernier rappel.
- c) Au cours de la période d'emploi, l'employé occasionnel peut, après entente, 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.
- d) À l'expiration de l'année de référence, l'employé a droit de reporter un maximum de dix (10) jours de vacances à l'année suivante s'il en fait la demande.

Sous réserve des dispositions de la présente clause, les crédits de vacances non utilisés au terme de l'année de référence sont payés dans les trente (30) jours suivants, ou à son départ.

20.03 a) Engagement pour six (6) mois et moins :

L'employé occasionnel dont l'engagement est pour une période inférieure à six (6) mois reçoit en plus de son salaire de base, une compensation équivalant à onze virgule douze pour cent (11,12 %) de ce salaire, à l'exclusion de tout ajustement régional, prime, allocation, rémunération additionnelle. Aux fins de payer le surtemps, le salaire régulier de l'employé ne doit pas être majoré de onze virgule douze pour cent (11,12 %).

b) Engagement pour plus de six (6) mois :

Les articles 34, 35, 36 et 37 de la présente convention collective s'appliquent à l'employé occasionnel dont l'engagement est prévu pour une période de plus de six (6) mois. Il n'est pas éligible à la compensation de onze virgule douze pour cent (11,12 %) de son salaire de base.

20.04 Le rappel des employés occasionnels s'effectuera de la façon suivante :

A) Dans les cas de surcroît de travail et de projets spécifiques, pour une période inférieure à trois (3) mois ou dans le cas où le besoin de travail serait immédiat, ainsi que pour combler par remplacement un poste dépourvu de titulaire pour une période de moins de dix (10) jours ouvrables, le rappel des employés s'effectuera de la façon suivante :

- 1) appel téléphonique par ordre d'ancienneté à partir des coordonnées connues;
- 2) les employés sont appelés une fois et l'employeur doit laisser sonner au moins sept (7) sonneries.

Si l'employé est rejoint, il donne sa réponse dans un délai maximal d'une (1) heure.

Si l'employeur a accès au répondeur ou à un service de messagerie vocale, il laisse un message clair indiquant l'heure et la date de l'appel ainsi que la date et la période de travail. L'employé dispose d'une période maximale d'une (1) heure pour faire connaître sa réponse à la Société.

À défaut, l'employeur passe au suivant selon les modalités prévues ci-haut.

L'employeur ne pourra exiger de l'employé qu'il entre au travail avant une période de vingt-quatre (24) heures, sauf s'il y a entente entre eux.

B) Dans tous les autres cas :

- 1) appel téléphonique par ordre d'ancienneté à partir des coordonnées connues;
- 2) les employés sont appelés une fois et l'employeur doit laisser sonner au moins sept (7) sonneries.

Si l'employé est rejoint, il dispose d'une période maximale de trois (3) heures pour faire connaître sa réponse à l'employeur.

Si l'employeur a accès au répondeur ou à un service de messagerie vocale, il laisse un message clair indiquant l'heure et la date de l'appel ainsi que la date et la période de travail. L'employé dispose alors d'une période maximale de trois (3) heures pour faire connaître sa réponse à la Société.

À défaut, l'employeur passe au suivant selon les mêmes modalités prévues ci-haut.

L'employeur ne pourra exiger de l'employé qu'il entre au travail avant une période de quarante-huit (48) heures, sauf s'il y a entente entre eux.

L'employé doit aviser l'employeur de sa non-disponibilité. Pendant la période de non-disponibilité d'un employé, aucun refus ne sera comptabilisé à condition que l'employeur ait été avisé au préalable.

L'employé qui refuse trois (3) fois sans raison valable est retiré de la banque d'occasionnels incluant la liste de rappel.

**ARTICLE 21 CHANGEMENTS ADMINISTRATIFS, TECHNIQUES,
TECHNOLOGIQUES ET DÉPLACEMENT D'UNITÉ
ADMINISTRATIVE**

21.01 Les parties reconnaissent l'importance et l'impact des changements administratifs, techniques et/ou technologiques, du déplacement d'une unité administrative sur les employés et sur leurs conditions de travail.

21.02 Aux fins du présent article :

- a) les changements administratifs, techniques et/ou technologiques désignent tout changement ou évolution technique ou technologique d'équipement, matériel ou procédés différents en nature, genre ou quantité, de ce qui était précédemment utilisé ainsi que tout changement de méthode de travail qui affecte de façon substantielle un ou plusieurs employés dans leur fonction;
- b) le déplacement d'une unité administrative signifie la relocalisation de son personnel ou d'une partie de celui-ci de même que la relocalisation des ressources matérielles nécessaires à l'exercice de ses fonctions à un nouveau port d'attache situé à plus de cinquante (50) kilomètres.

21.03 Lorsque l'employeur a l'intention d'introduire un changement administratif, technique et/ou technologique ou de procéder à un déplacement d'unité administrative, il avise le syndicat relativement au projet qu'il entend réaliser et des répercussions prévisibles sur les employés.

Cet avis doit être fourni au syndicat soixante (60) jours avant l'événement, sauf dans le cas de déplacement d'unité administrative où l'avis doit être de cent quatre-vingts (180) jours.

21.04 L'avis mentionné à la clause 21.03 doit être donné par écrit et contenir les renseignements pertinents portant notamment sur :

- a) le genre de changement;
- b) la date à laquelle l'employeur se propose d'effectuer ce changement;
- c) le nombre d'employés qui risquent d'être touchés par le changement ainsi que leurs fonctions et lieu de travail;
- d) les répercussions que le changement aura probablement sur les conditions de travail et d'emploi des employés touchés;
- e) la formation que l'employeur se propose de donner;

- f) tous les autres renseignements pertinents relatifs aux répercussions prévues sur les employés.

21.05 Le comité de relations de travail peut être saisi de tout litige concernant l'application du présent article.

Les parties rendent également disponible toute information pertinente afin que ledit comité assure le suivi de l'événement au fur et à mesure que des développements ou modifications se produisent.

Durant la période d'avis prévue à la clause 21.03, les parties discutent au comité des relations de travail des mesures à prendre pour permettre à l'employé ou aux employés visés de se replacer ou de se réadapter et, le cas échéant, leur assurer, eu égard à leurs aptitudes respectives et aux besoins du service, la possibilité d'acquérir aux frais de l'employeur la formation additionnelle nécessaire à l'accomplissement de nouvelles tâches.

21.06 Advenant que l'occupation d'un employé soit abolie dans une unité administrative suite à un des événements prévus à la clause 21.02, les dispositions prévues à l'article 22 s'appliquent.

21.07 Lorsqu'uniquement une partie des employés d'une unité administrative sont touchés par de la formation et recyclage ou par un déplacement administratif, l'employeur, dans la détermination des employés visés, procède sur la base volontaire en accordant la priorité à l'employé qui a le plus d'ancienneté.

Subordonné aux dispositions prévues en 21.08, à défaut d'atteindre un nombre suffisant d'employés, les employés visés sont ceux qui ont le moins d'ancienneté possédant les exigences normales.

21.08 Dans le cas d'un déplacement d'une unité administrative, l'employé visé qui refuse d'être déplacé au nouveau port d'attache en informe le directeur des Ressources humaines, par courrier recommandé, dans les trente (30) jours qui suivent la transmission de l'avis prévu à la clause 21.03.

L'employé qui n'a pas signifié son refus selon l'alinéa ci-haut sera relocalisé à son nouveau port d'attache.

Les dispositions de l'article 22 s'appliquent à l'employé visé par le premier alinéa de la présente clause.

L'employeur peut décider de faire effectuer un stage au nouveau port d'attache à l'employé qui refuse d'être déplacé, pour assurer le maintien temporaire du service ou la formation du nouveau personnel. La durée du stage doit être la plus courte possible et ne peut excéder un (1) an. Dans ce cas, l'employé est en changement temporaire de port d'attache et a droit aux indemnités relatives aux frais de voyage et de changement temporaire de port d'attache. Aux fins du présent article, l'employé en changement temporaire de port d'attache conserve le port d'attache qu'il avait au moment où le syndicat a reçu l'avis prévu à la clause 21.03.

Au retour de l'employé visé par l'alinéa précédent, il bénéficie des dispositions de l'article 22.

- 21.09** L'employé à qui est attribuée une fonction de niveau inférieur suite à l'un des événements prévus au présent article voit son salaire déterminé selon les dispositions de l'article 22.

ARTICLE 22 PRIORITÉ ET SÉCURITÉ D'EMPLOI

22.01 PRIORITÉ D'EMPLOI

Advenant que l'employeur doive réduire du personnel dans une occupation, dans une unité administrative, à un endroit donné, les dispositions suivantes s'appliquent dans l'ordre :

- a) L'employeur met fin à l'emploi de l'employé en probation en vue de devenir employé occasionnel.
- b) L'employeur met fin à l'emploi de l'employé en probation en vue de devenir employé régulier.
- c) L'employé occasionnel est mis à pied et il est inscrit sur la liste de rappel des occasionnels.
- d) L'employé ayant été occasionnel et qui est en probation sur une occupation permanente est mis à pied et inscrit sur la liste de rappel des occasionnels.
- e) L'employé régulier ayant le moins d'ancienneté devient surplus à cet endroit donné.
- f) L'employé permanent ayant le moins d'ancienneté devient surplus à cet endroit donné.
- g) L'employé régulier en surplus à un endroit donné peut, selon son choix, soit déplacer le moins ancien de sa fonction dans une autre unité administrative ou déplacer un employé visé aux alinéas a), b), c) et d) de la présente clause. À défaut, il déplace le moins ancien d'une classe d'emploi égale ou inférieure dans sa catégorie d'emploi. À défaut de pouvoir ce faire, l'employé est mis à pied et son nom est inscrit sur la liste de rappel.

Le ou les employés déplacés ont droit aux dispositions prévues au présent alinéa.

- h) L'employé permanent en surplus à un endroit donné peut, selon son choix, soit déplacer le moins ancien de sa fonction dans une autre unité administrative, ou déplacer le moins ancien d'une classe égale ou inférieure dans sa catégorie d'emploi dans une unité administrative. Les occupations vacantes d'une unité administrative seront présumées occupées par le moins ancien. Ainsi, l'employé en déplacement aura la priorité absolue sur les employés visés par la clause 19.09 a) et b) en autant qu'il possède plus d'ancienneté que ces derniers. À défaut de pouvoir ce faire, l'employé est mis à pied.

Le ou les employés déplacés ont droit aux dispositions prévues au présent alinéa.

Malgré ce qui précède, le droit de déplacer de l'employé en surplus pourra être exercé par un employé plus ancien que lui dans la même unité administrative, dans la même fonction et désirant une mutation. Si plus d'un employé désire une mutation, le plus ancien a priorité.

Dans ces circonstances, l'employé en surplus comble le poste de l'employé qui a exercé la mutation.

- i) L'employé occasionnel déplacé en vertu des dispositions de la présente clause aux alinéas g) et h) a le choix entre accepter une mise à pied ou déplacer le moins ancien dans sa classe d'emploi dans la région. L'employé ainsi déplacé est mis sur la liste de rappel. Malgré ce qui précède, il est entendu que l'employé occasionnel ne peut déplacer à l'échéance du contrat pour lequel il a été embauché.
- j) Il est entendu que dans tous les cas de déplacement, l'employé qui en déplace un autre doit satisfaire aux exigences normales de l'occupation et il doit avoir plus d'ancienneté que l'employé qu'il déplace.
- k) Les déplacements prévus à la présente clause se font à l'intérieur d'un rayon de cinquante (50) kilomètres.

22.02 DROITS DES SALARIÉS SUR LISTE DE RAPPEL

A) Employé régulier

- a) L'employé régulier mis à pied conserve une priorité d'emploi à la Société sur toute occupation vacante, au sens de l'article 19, à caractère permanent ou occasionnel, par rapport à toute autre personne qui n'est pas déjà à l'emploi, en autant qu'il satisfasse ou satisfera dans un délai maximal de trois (3) mois, sauf lors de situations exceptionnelles où l'employeur peut allonger ce délai, aux exigences normales pour accomplir les tâches de l'occupation à combler; dans l'éventualité où plusieurs employés répondent à ce critère, l'employé ayant le plus d'ancienneté a priorité.
- b) Dès qu'un employé est nommé dans une occupation à caractère permanent en vertu des dispositions du présent article, son nom est rayé de la liste de rappel et il ne pourra exercer son droit à la priorité que dans les cas d'une nouvelle mise à pied.
- c) Le rang de chaque employé est déterminé par son ancienneté.

B) Employé occasionnel

Lors de rappel au travail des occasionnels, l'employeur rappelle les employés occasionnels les plus anciens de la région qui satisfont aux exigences normales pour remplir l'occupation selon la séquence suivante :

- a) l'employé occasionnel inscrit sur la liste de rappel dans la même classe d'emploi;
- b) l'employé occasionnel inscrit sur la liste de rappel et qui a déjà occupé un poste dans la même classe d'emploi;
- c) l'employé occasionnel inscrit sur la liste de rappel qui satisfera aux exigences normales.

C) Dispositions générales

- a) L'employé mis à pied n'est pas tenu d'accepter une occupation qui lui est offerte si cette occupation se situe à plus de cinquante (50) kilomètres de son lieu de résidence ou de son ancien port d'attache ou si cette occupation comporte un nombre d'heures inférieur à l'occupation qu'il détenait avant sa mise à pied.
- b) Le rappel au travail se fait conformément à l'article 18.
- c) Les employés qui sont présentement placés sur une liste de rappel continuent de l'être à la date de la signature de la convention collective.
- d) L'employé régulier ou occasionnel qui occupe une nouvelle occupation en vertu des dispositions du présent article reçoit le salaire prévu pour telle occupation.

22.03 AFFECTATION DES EMPLOYÉS PERMANENTS MIS À PIED

L'employé permanent mis à pied choisit de remettre sa démission et bénéficier ainsi d'une indemnité de six (6) mois de salaire ou d'être affecté temporairement à des occupations jusqu'à son remplacement.

Dans ce dernier cas, tout employé permanent mis à pied bénéficie :

- a) d'une affectation temporaire telle que prévu à la clause 19.13;

- b) lorsque aucune affectation temporaire n'est disponible, l'employé permanent mis à pied a priorité à l'intérieur de 50 km sur les employés occasionnels pour pallier des surcroîts temporaires de travail n'excédant pas six (6) mois et pour des projets spécifiques à durée limitée n'excédant pas un (1) an. Ces délais peuvent être allongés après entente entre les parties;
- c) lorsque l'employé n'a pu être affecté de cette façon, il est affecté à des emplois visés par la lettre d'entente concernant les postes de préposés à l'accueil et à la surveillance.

Dans tous les cas d'affectation, l'employeur doit tenir compte des exigences normales et de l'ancienneté de l'employé devant être affecté.

Le nombre d'heures rémunérées à l'occasion de toute affectation devra être au moins égal au nombre d'heures que l'employé permanent mis à pied faisait au moment de sa mise à pied.

L'employé permanent mis à pied n'est pas tenu d'accepter une occupation qui lui est offerte si cette occupation se situe à plus de cinquante (50) kilomètres de son lieu de résidence ou de son ancien port d'attache.

22.04 SÉCURITÉ D'EMPLOI

L'employeur reconnaît pour la durée de la présente convention collective que l'employé permanent qui est mis à pied bénéficie du régime de sécurité d'emploi ci-après prévu.

Le régime de sécurité d'emploi comprend exclusivement le droit pour l'employé d'obtenir de son employeur les bénéfices suivants :

- 1) son remplacement chez l'employeur;
- 2) une indemnité de mise à pied;
- 3) la continuité des avantages suivants :
 - a) régime uniforme d'assurance-vie
 - b) régime de base d'assurance-maladie
 - c) régime d'assurance-salaire
 - d) régime de retraite
 - e) l'accumulation de l'ancienneté selon les termes de la présente convention collective
 - f) régime de vacances
 - g) les droits parentaux;
- 4) l'employé permanent mis à pied conserve une priorité d'emploi à la Société sur toute occupation vacante, au sens de l'article 19, à caractère permanent ou occasionnel, par rapport à toute autre personne qui n'est pas déjà à l'emploi, en autant qu'il satisfasse ou satisfera dans un délai maximal de trois (3) mois, sauf lors de situations exceptionnelles où l'employeur peut allonger ce délai, aux exigences normales pour accomplir les tâches de l'occupation à combler; dans l'éventualité où plusieurs employés répondent à ce critère, l'employé ayant le plus d'ancienneté a priorité.

La cotisation syndicale continue d'être déduite.

L'indemnité de mise à pied est équivalente au salaire de base de l'employé ou à son salaire hors échelle, s'il y a lieu, au moment de sa mise à pied et est versée conformément à la clause 43.01.

L'indemnité est ajustée aux dates d'avancement d'échelon et de changement d'échelle prévues à la présente convention collective.

Les primes sont exclues de la base de calcul de l'indemnité de mise à pied.

Advenant qu'une entente intervienne avec Ressources humaines et Développement social Canada, l'indemnité de mise à pied sera équivalente à la différence entre le salaire prévu de l'employé, ou à son salaire hors échelle s'il y a lieu, au moment de sa mise à pied et les prestations versées par Ressources humaines et Développement social Canada.

Dans ce cas, l'employé devra faire personnellement une demande de prestations d'assurance-emploi et remplir tout formulaire en usage auprès de Ressources humaines et Développement social Canada et de la Direction des ressources humaines de l'employeur.

22.05 Aux fins d'acquisition du droit à la sécurité d'emploi, l'ancienneté ne s'accumule pas dans les cas suivants :

- 1) l'employé bénéficiant d'une absence autorisée sans solde après le trentième (30^e) jour du début de l'absence, à l'exception du congé de maternité;
- 2) l'employé bénéficiant d'un congé de maladie ou d'accident après le quatre-vingt-dixième (90^e) jour du début du congé, à l'exclusion des accidents du travail et des maladies professionnelles reconnues comme telles par la Commission de la santé-sécurité du travail;
- 3) l'employé occasionnel. Toutefois, lorsqu'il obtient une occupation, son ancienneté accumulée est reconnue aux fins de sécurité d'emploi conformément aux clauses 18.01 b) et 2.01 i) ii).

22.06 PROCÉDURE DE REMPLACEMENT DE L'EMPLOYÉ PERMANENT

Le remplacement se fait en tenant compte de l'ancienneté, laquelle s'applique, dans une occupation pour laquelle l'employé permanent rencontre les exigences normales de la tâche et selon les dispositions suivantes :

L'employé permanent est tenu d'accepter toute occupation vacante et comparable qui lui est offerte dans un rayon de cinquante (50) kilomètres, le tout selon la procédure prévue à la clause 19.09.

Cependant, un employé permanent peut refuser l'occupation offerte tant qu'il existe un autre employé permanent visé par la même clause, ayant moins d'ancienneté que lui dans un rayon de cinquante (50) kilomètres, rencontrant les exigences normales de la tâche et pour qui c'est une occupation comparable.

L'offre effectuée à l'employé permanent le moins ancien doit lui parvenir par un avis écrit lui accordant sept (7) jours pour signifier son choix.

Le salaire hebdomadaire de l'employé permanent à temps complet qui est replacé par exception dans une occupation à temps partiel, à la demande de l'employeur, n'est pas diminué et progresse conformément aux dispositions de la convention collective.

L'employé permanent qui se voit offrir une occupation suivant les modalités d'application ci-dessus décrites, peut refuser une telle occupation si elle se trouve à plus de cinquante (50) kilomètres. Cependant, le refus de l'employé permanent d'une occupation comparable à l'intérieur de cinquante (50) kilomètres sera considéré comme un abandon volontaire de son emploi sous réserve des choix qu'il peut exercer en fonction des alinéas précédents.

Occupation comparable

Aux fins d'application du présent article, une occupation est réputée comparable si l'occupation offerte en vertu des clauses précédentes est comprise dans le même secteur d'activités que celle que l'employé a quittée. Ces catégories d'emploi sont les suivantes :

- a) bureau
- b) technique
- c) ouvrier

22.07 Lorsqu'un employé permanent refuse un remplacement à plus de cinquante (50) kilomètres, le poste visé par ce remplacement demeure vacant et pourra être comblé par un employé occasionnel pendant toute la durée de tels refus. Cet occasionnel sera soumis à une période de probation de six (6) mois au cours de laquelle l'employeur peut mettre fin à l'emploi de l'employé occasionnel sans que celui-ci puisse avoir recours à la procédure de grief et d'arbitrage.

22.08 Les distances mentionnées au présent article se calculent par le plus court chemin carrossable normalement utilisé à partir du lieu de résidence ou du port d'attache.

22.09 Tout employé permanent qui est replacé au sens du présent article en dehors d'un rayon de cinquante (50) kilomètres à droit, s'il doit déménager, aux frais de déménagement prévus à la convention collective ou aux allocations prévues par le programme fédéral de la mobilité de la main-d'oeuvre s'il y a lieu.

22.10 L'employé permanent cesse de recevoir son indemnité de mise à pied dès qu'il est replacé dans une fonction de la même classe que la sienne. S'il est replacé dans une fonction d'une classe inférieure, son indemnité n'est pas affectée et il doit accepter tout poste vacant qui lui est offert dans une fonction de sa classe originale d'emploi. Dans ce cas, il devient admissible à la disposition de la clause 19.09 b).

22.11 L'employé permanent et qui de sa propre initiative, entre le moment où il est effectivement mis à pied et son avis de remplacement, se replace chez un autre employeur, ou qui, pour des raisons personnelles, décide de quitter définitivement l'employeur et remet sa démission, par écrit, à son employeur, a droit à une somme équivalente à six (6) mois de salaire à titre de prime de séparation.

Malgré ce qui précède, pendant les trois (3) premières semaines de sa mise à pied, l'employé permanent peut choisir de remettre sa démission sur réception de l'avis écrit de remplacement mentionné à la présente clause, sans affecter son droit à la prime de séparation.

22.12 L'employé visé par l'article 46 de la Loi sur la Société immobilière du Québec (L.R.Q. c. S-17.1), conserve les droits et obligations prévus à ladite loi.

ARTICLE 23 SOUS-TRAITANCE

- 23.01** La Société peut faire exécuter des travaux par contrat à forfait pourvu que le travail exécuté à forfait ne cause pas de mise à pied d'employés permanents et réguliers, n'a pas pour effet d'empêcher le rappel d'employés permanents et réguliers mis à pied et ne cause pas de diminution de salaire.
- 23.02** Dans les trente (30) jours de l'entrée en vigueur de la présente convention collective, les parties forment, au niveau provincial, un comité conjoint de sous-traitance composé de trois (3) employés choisis par le syndicat et de trois (3) représentants de l'employeur. Ce comité pourra aussi s'adjoindre les personnes qu'il juge à propos.
- 23.03** Ce comité a pour objet de discuter toute question de sous-traitance qu'une partie désire soumettre à l'autre partie.
- 23.04** Ce comité se réunit sur demande écrite de l'une des parties à une date convenue entre elles. À moins de circonstances spéciales, le comité doit se réunir dans les quatorze (14) jours de la demande écrite.
- 23.05** Les parties s'engagent à remettre, sans frais dans un délai raisonnable, tout document requis pour la poursuite des travaux du comité, le tout sous réserve des droits et obligations reconnus à la Loi sur l'accès aux documents des organismes publics et sur la protection des renseignements personnels.
- 23.06** Le recours à la sous-traitance pour l'embauche de personnel est et sera possible uniquement pour des projets spécifiques à durée limitée n'excédant pas un (1) an, à l'exception des cas de gérance de projets de construction pour lesquels la durée peut dépasser un (1) an, et pour pallier à des surcroîts de travail ne dépassant pas six (6) mois (ces délais peuvent être prolongés après entente entre les parties), et ceci, dans les situations suivantes :
- a) lorsqu'une expertise particulière est requise et qu'aucun employé dans les banques d'occasionnels ne possède les exigences normales;
 - b) dans des cas où le suivi d'un dossier est exigé et que ce suivi doit être exécuté par la même firme;

- c) dans des cas où le travail à effectuer nécessite un équipement particulier non existant à la Société ou dont le coût d'acquisition, de location ou de mise en service rendrait son utilisation inefficace compte tenu de sa durée prévisible d'utilisation inférieure ou égale à deux (2) mois.

ARTICLE 24 FORMATION PROFESSIONNELLE

- 24.01** Les parties conviennent que le développement des ressources humaines est nécessaire à l'amélioration de l'ensemble de l'organisation et au maintien et à l'accroissement de la compétence des employés dans leurs tâches actuelles ou éventuelles à la Société et elles s'engagent à collaborer à cet effet.
- 24.02** Les parties conviennent de se rencontrer au sein du Comité de relations de travail pour toute question relative à la formation professionnelle.
- 24.03** Dans ce cadre, le Comité de relations de travail a pour tâche d'étudier et de recommander des programmes visant à améliorer la formation professionnelle des employés ou à recycler les employés incapables de remplir leur occupation pour raison de santé ou d'incapacité physique ainsi que ceux visés à l'article 21.
- L'employeur prévoit à son budget les sommes nécessaires pour réaliser ses programmes.
- 24.04** L'employeur affiche les programmes disponibles et les règles de procédure concernant l'accessibilité à cesdits programmes.
- 24.05** Lorsqu'un employé participe à une activité de développement des ressources humaines, il est réputé être au travail et la distribution des heures de cours et des activités inhérentes constituent les heures de travail de cet employé au sens de l'article concernant les heures de travail.
- 24.06** Sous réserve de la clause 24.07, si un programme de développement des ressources humaines prévoit des cours ou des activités inhérentes à ce programme durant un jour férié, l'employé qui participe à ce programme bénéficie d'une remise du jour férié dans les trente (30) jours suivant la date de son retour.
- 24.07** La période normale de vacances accordée par une maison d'enseignement ou un organisme fréquenté par un employé qui y suit un programme de développement des ressources humaines est déduite des crédits annuels de vacances de cet employé, jusqu'à concurrence des crédits de vacances accumulés pour l'année en cours. Les jours fériés prévus dans cette maison d'enseignement ou cet organisme tiennent lieu des jours fériés prévus à l'article concernant les jours fériés et chômés.

- 24.08** Les dispositions pour les frais de déplacement et les frais de voyage des employés qui suivent un programme de développement des ressources humaines ne doivent pas être inférieures aux conditions prévues à l'article concernant les frais de voyage. Toutefois, toute contribution d'un organisme aux frais déjà payables par l'employeur à l'employé est remise à l'employeur.
- 24.09** Au terme de sa participation à un programme de développement des ressources humaines, l'employé ne peut être affecté à des fonctions inférieures à celles qu'il exerçait de façon principale et habituelle au moment de son départ.
- 24.10** La nature des programmes suivis par l'employé en vertu du présent article ainsi que les attestations ou les résultats obtenus au cours de ces programmes sont consignés au dossier de l'employé.
- 24.11** Le choix des employés appelés à participer aux différents programmes de formation doit être fait sans favoritisme ou discrimination injuste et en fonction des aptitudes de chacun et des besoins de la Société.

ARTICLE 25 LANGUE DE TRAVAIL

- 25.01** Aucun employé n'est tenu d'utiliser une langue autre que le français aux fins de communication interne.

- 25.02** L'employé doit utiliser la ou les autres langues qu'il connaît aux fins de communication externe selon les besoins du service et conformément aux lois.

- 25.03** Des cours de perfectionnement sont organisés par l'employeur à l'intention des employés qui sont dans l'impossibilité d'utiliser la langue française dans leurs communications orales et écrites; ces cours sont aux frais de l'employeur.

ARTICLE 26 SANTÉ ET SÉCURITÉ

26.01 Le présent article a pour objet l'élimination à la source des dangers pour la santé, la sécurité et l'intégrité physique des employés.

En vue de prévenir les maladies industrielles et les accidents de travail, l'employeur et le syndicat conviennent de joindre leurs efforts pour maintenir à un niveau élevé la santé, la sécurité et l'hygiène au travail.

26.02 L'employeur, le syndicat et les employés conviennent de respecter et de se conformer aux lois et règlements gouvernementaux en vigueur en matière de santé et sécurité au travail.

L'employeur doit prendre les dispositions adéquates pour protéger la santé, la sécurité et l'intégrité physique des employés.

- 26.03**
- a) L'employeur est responsable de la formation et de l'information des employés sur la prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles.
 - b) L'employeur présente au comité de santé et sécurité les moyens et les équipements de protection individuels et collectifs qui sont fournis aux employés et remplacés au besoin par l'employeur.
 - c) Les moyens et les équipements de protection individuels ou collectifs mis à la disposition des employés lorsque cela s'avère nécessaire pour répondre à leurs besoins particuliers, ne doivent diminuer en rien les efforts requis pour éliminer à la source même les dangers pour leur santé, leur sécurité et leur intégrité physique.

26.04 Le comité de santé et sécurité est composé de six (6) employés choisis par le syndicat et de six (6) représentants choisis par l'employeur.

26.05 L'employeur met à la disposition du comité de santé et sécurité les informations concernant l'identification des risques et les statistiques sur les accidents du travail.

26.06 MANDAT DU COMITÉ

Le Comité de santé et sécurité a pour mandat d'étudier et de faire des recommandations à l'employeur sur différents sujets.

Ces sujets peuvent concerner :

- l'identification des risques dans les établissements de l'employeur;
- le développement et la mise en place d'activités et de moyens pour les contrôler, notamment par des programmes de santé et de prévention, des procédures d'enquête d'accident, ou tout autre moyen choisi par le comité;
- la formation et l'information des employés en matière de prévention;
- le suivi des conditions dangereuses;
- recevoir et discuter tout dossier réglé ou non réglé;
- étudier et analyser les problèmes d'hygiène industrielle, de santé, de sécurité et les causes des accidents et recommander les moyens de prévention et les correctifs à apporter.
- De plus, le comité participe à l'application du programme d'identification et d'évaluation des dangers reliés aux postes de travail et au travail exécuté par les employés de même qu'à l'identification des contaminants et des matières dangereuses présents dans les endroits de travail.
- Reçoit et étudie les rapports d'inspection et en assure le suivi.
- Accomplit toutes autres tâches que l'employeur et le syndicat lui confient en vertu d'une entente.

Dispositions particulières :

- a) Le comité se réunit sept (7) fois par année, sur demande de l'une des parties.
- b) Les membres peuvent convenir de réunions spéciales ainsi que de la présence d'observateurs et/ou de personnes-ressources.
- c) Les autres règles de fonctionnement du comité sont approuvées par les membres.

26.07 DISPOSITIONS GÉNÉRALES

- a) Un ordre du jour est préparé à l'avance pour toute réunion du comité.
- b) La formule « Relevé de conditions dangereuses ou d'atteinte à la santé » est utilisée par les employés ou leurs représentants pour signaler de façon formelle la présence de dangers à un ou plusieurs endroit(s). Une mesure temporaire ou permanente doit être prise, s'il y a lieu, dans les plus brefs délais, suite au dépôt de cette formule au gestionnaire concerné dont copie est expédiée au comité.
- c) Lorsque les représentants des employés participent aux travaux du comité ou accomplissent un mandat décidé par lui, il n'y a pas de perte de salaire, et le déplacement, les repas et l'hébergement des membres du comité sont remboursés conformément aux politiques administratives de l'employeur.

26.08 ACCIDENT

- a) Le responsable syndical du Comité santé et sécurité est avisé de tout accident du travail ou maladie professionnelle concernant un employé, dès que porté à la connaissance de l'employeur.
- b) Le représentant syndical local de l'établissement ou à défaut de l'unité administrative concernée, ou à défaut un autre membre du comité peut s'absenter de son travail sans perte de salaire ni remboursement après avoir avisé son gestionnaire immédiat pour accompagner l'inspecteur de la Commission de la santé et de la sécurité du travail à l'occasion des visites d'inspection et d'enquêtes faites suite à l'exercice d'un droit de refus ou suite à la formulation d'une plainte auprès de la Commission de la santé et sécurité du travail.

26.09 DROIT DE REFUS

- a) Un employé a le droit de refuser d'exécuter un travail s'il a des motifs raisonnables de croire que l'exécution de ce travail l'expose à un danger pour sa santé, sa sécurité ou son intégrité physique ou peut avoir pour effet d'exposer une autre personne à un semblable danger.
- b) Un employé ne peut cependant refuser d'exécuter un travail si tel refus met en péril immédiat la vie, la santé, la sécurité ou l'intégrité physique d'une autre personne ou si les conditions d'exécution de ce travail sont normales dans le genre de travail qu'il exerce.
- c) Un tel refus s'exerce en conformité avec les dispositions prévues à la Loi et aux règlements sur la santé et la sécurité du travail.
- d) L'employé qui exerce un droit de refus doit en informer son gestionnaire immédiat.
- e) L'employeur ne peut imposer une mesure disciplinaire à un employé qui a exercé un droit que lui reconnaît le présent article.

26.10 Le représentant syndical est réputé être au travail lorsqu'il assiste un employé qui exerce un recours prévu à la présente convention collective ou à la Loi et aux règlements sur la santé et la sécurité du travail.

26.11 Poste de travail

Lorsque la fonction d'un employé requiert l'utilisation d'un écran cathodique, l'employeur aménage le poste de travail de façon à permettre des conditions de travail adéquates tout en tenant compte de la tâche à accomplir.

ARTICLE 27 VÊTEMENTS ET OUTILS

- 27.01** L'employeur fournit gratuitement à ses employés tout uniforme, adapté au sexe, dont il exige le port ainsi que tout vêtement spécial exigé par les règlements et normes promulgués en vertu des lois concernant l'hygiène, la santé et la sécurité.
- 27.02** Les uniformes ou vêtements spéciaux fournis par l'employeur demeurent sa propriété et le remplacement n'en peut être fait que sur la remise du vieil uniforme ou vêtement, sauf en cas de force majeure. Il appartient à l'employeur de décider si un uniforme ou vêtement doit être remplacé.
- 27.03** L'entretien des uniformes et vêtements spéciaux, fournis par l'employeur, est à la charge des employés, excepté dans les cas de vêtements spéciaux qui, comme les sarraus, tabliers et autres vêtements de même nature, sont utilisés exclusivement sur les lieux et pour les fins du travail.
- 27.04** L'employeur consulte le syndicat avant de modifier sa pratique en matière de fourniture d'uniformes.
- 27.05** La politique en vigueur à la signature des présentes est maintenue pour la durée de la convention collective en ce qui concerne la fourniture d'outils.

ARTICLE 28 STATIONNEMENT

- 28.01** Pour la durée de la présente convention collective, l'employeur attribue les espaces de stationnement disponibles à ses employés, en fonction des modalités prévues aux politiques de la Société.
- 28.02** La politique en vigueur à la signature des présentes est maintenue pour la durée de la convention collective en ce qui concerne le stationnement pour les employés à qui l'employeur exige l'usage de leur voiture personnelle pour le travail.

ARTICLE 29 HEURES DE TRAVAIL

SECTION I - EMPLOYÉS DE BUREAU ET TECHNICIENS

- 29.01** Chaque employé permanent et régulier dont la semaine régulière de travail est à temps complet est assuré d'une semaine garantie de trente-cinq (35) heures, effectuées du lundi au vendredi, et la durée quotidienne de travail est de sept (7) heures, effectuées consécutivement et généralement réparties entre huit heures (8 h) et dix-sept heures trente (17 h 30), à l'exclusion de la période de repas d'une durée d'au moins trois quarts (3/4) d'heure, et d'au plus une heure et demie (1 h 30).
- 29.02** Les magasiniers dont la semaine régulière est à temps complet sont assujettis aux heures de travail des ouvriers, soit trente-huit heures et trois quarts (38 h $\frac{3}{4}$).
- 29.03** Les heures de début de faction se situent :
- entre 21 h 59 et 01 h 01;
 - entre 05 h 59 et 09 h 01;
 - entre 13 h 59 et 17 h 01.

Horaire variable

29.04 Définition

L'horaire variable est un aménagement des heures de travail selon lequel l'employé choisit lui-même le début et la fin de sa journée tout en ayant des périodes prévues de présence obligatoire à l'intérieur d'une amplitude d'heures donnée.

29.05 Principes généraux

A) Implantation

Lorsque l'employeur désire implanter un régime d'horaire variable ou que soixante-dix pour cent (70 %) ou plus des employés d'une unité administrative le désirent, une demande doit être soumise au Comité de relations de travail.

B) **Étude en C.R.T.**

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 des employés impliqués sont en faveur d'une telle modification;
- c) les règles concernant l'application d'horaires variables sont acceptées par les parties.

C) **Gestion**

L'implantation de l'horaire variable se fait conformément aux dispositions prévues à la convention collective visant l'ensemble des employés de l'unité administrative.

La gestion et le contrôle des modalités d'application de l'horaire variable définis dans le présent article sont essentiellement la responsabilité des gestionnaires impliqués.

D) **Cessation**

Il est entendu que l'employeur peut mettre fin à ce régime, et ce, après avis de quatre-vingt-dix (90) jours au syndicat et aux employés concernés, si son implantation nuit à l'efficacité du service; il en est de même pour le syndicat lorsque soixante-dix pour cent (70 %) des employés concernés désirent se soustraire du régime.

E) **Entrée en vigueur**

Le changement du régime entre en vigueur à la date convenue au Comité de relations de travail.

F) **Recours**

Si l'employeur refuse ou met fin à l'horaire variable parce que ledit horaire nuit à l'efficacité du service, le syndicat peut porter l'affaire en arbitrage directement conformément aux dispositions de l'article 15, à la condition d'en aviser l'employeur par écrit dans les sept (7) jours de la décision de l'employeur à l'effet de ne pas accorder ou de retirer l'horaire variable. Dans ce cas, le fardeau de la preuve incombe à l'employeur.

29.06 Règles d'application

Les règles acceptées par les parties lors de l'application de l'horaire variable contiennent au moins les éléments suivants :

1. Quant aux heures de travail :
 - i) une amplitude maximale de neuf heures et demie (9 h 30) par jour;
 - ii) au plus, deux (2) plages fixes d'une durée maximale totale de trois heures et demie (3 h 30) par jour;
 - iii) une pause minimale de quarante-cinq (45) minutes est obligatoire pour le repas du midi. Cette pause doit être prise entre onze heures trente (11 h 30) et quatorze heures (14 h).
2. L'accumulation de crédit horaire est limitée à dix (10) heures par période de référence. Il peut être reporté d'une période de référence à l'autre jusqu'à concurrence de dix (10) heures.

L'accumulation de débit horaire est limitée à sept (7) heures par période de référence. Il peut être reporté d'une période de référence à l'autre jusqu'à concurrence de sept (7) heures.
3. La période de référence correspond à deux (2) périodes de paie complètes et consécutives.
4. L'utilisation de crédit horaire est limitée à deux (2) plages fixes par période de référence, chaque plage correspondant à trois heures et demie (3 h 30). Le crédit horaire accumulé pourra être pris en congé après entente entre le gestionnaire immédiat et l'employé, mais ne pourra être refusé sans motif raisonnable.
5. Les heures supplémentaires ne sont possibles qu'aux conditions suivantes :
 - i) l'employé a accompli une journée de travail de sept (7) heures;
 - ii) les heures supplémentaires sont effectuées avant huit heures (8 h) ou après dix-sept heures trente (17 h 30);
 - iii) malgré les dispositions prévues à l'alinéa précédent, lorsque l'employé effectue du temps supplémentaire entre huit heures (8 h) et dix-sept heures trente (17 h 30) sur autorisation préalable du gestionnaire immédiat.

6. L'horaire variable ne s'applique pas lorsque l'employé s'absente de son port d'attache pour des raisons professionnelles ou pour des activités de perfectionnement.

SECTION II - OUVRIERS

- 29.07** Chaque employé permanent et régulier dont la semaine régulière de travail est à temps complet est assuré d'une semaine garantie de trente-huit heures et trois quarts (38 h $\frac{3}{4}$). Ces heures sont effectuées du lundi au vendredi, et la durée quotidienne de travail est de sept heures et trois quarts (7 h $\frac{3}{4}$), effectuées consécutivement et généralement réparties entre sept heures (7 h) et dix-huit heures (18 h), à l'exclusion de la période de repas d'une durée d'au moins une demi-heure (1/2) et d'au plus une (1) heure.
- 29.08** Les mécaniciens de machines fixes dont la semaine régulière est à temps complet sont assujettis à trente-huit heures et trois quarts (38 h $\frac{3}{4}$) ou à une moyenne de quarante (40) heures de travail par semaine selon les établissements, le tout conformément à la pratique en vigueur au moment de la signature des présentes.
- 29.09** Les heures de début de faction se situent :
- entre 05 h 59 et 09 h 01 (jour);
 - entre 13 h 59 et 17 h 01 (soir);
 - entre 21 h 59 et 01 h 01 (nuit).

SECTION III - DISPOSITIONS GÉNÉRALES

- 29.10** Les régimes d'heures de travail actuellement en vigueur énumérés ci-après et qui font exception aux dispositions de la présente convention collective demeurent en vigueur :
- Personnel nordique - Bureau et technique : 40 h
- 29.11** L'employeur peut modifier les régimes d'heures de travail et établir tout autre régime lorsque l'une ou l'autre des conditions suivantes est remplie :
- a) le travail doit s'accomplir sans interruption vingt-quatre (24) heures par jour ou moins, sept (7) jours par semaine ou moins; ou
 - b) le travail doit s'accomplir au moyen de factions, rotatives ou non; ou
 - c) l'horaire doit correspondre à celui d'autres employés ou à celui des clients dont la semaine régulière de travail excède trente-cinq (35) heures ou trente-huit heures et trois quarts (38 h $\frac{3}{4}$); ou

- d) les heures de travail sont conditionnées par une disposition législative; ou
- e) l'efficacité du service l'exige.

29.12 Les régimes d'heures de travail établis en vertu de la clause 29.11 et qui font exception à la règle générale énoncée aux clauses 29.01, 29.02, 29.07 et 29.08 de la présente convention collective devront respecter les conditions suivantes :

- a) Les employés visés ont droit à quarante-huit (48) heures consécutives de repos, si leur semaine régulière de travail est de cinq (5) jours consécutifs. Si leur semaine régulière de travail est une semaine moyenne répartie sur un cycle déterminé, les employés ont droit au cours du cycle à une moyenne de quarante-huit (48) heures de repos consécutives par semaine.
- b) L'employeur accorde à l'employé le plus grand nombre de fins de semaine possible et elles sont réparties de façon aussi équitable que possible entre les employés.

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

- c) L'employé travaillant dans une occupation comportant plus d'une faction doit être informé au moins vingt-quatre (24) heures à l'avance de son affectation à une nouvelle faction.

L'employé n'est pas soumis à plus de deux (2) horaires différents pendant sa semaine régulière de travail.

De plus, tout employé a droit à seize (16) heures de repos entre la fin et la reprise de son horaire régulier.

- d) Les parties, par leurs représentants respectifs, peuvent convenir d'aménagements aux horaires de travail pour permettre à l'employé 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.

29.13 L'employeur avise l'employé concerné et le syndicat au moins quinze (15) jours à l'avance de l'entrée en vigueur d'un nouveau régime d'heures de travail suivant les dispositions de la clause 29.11.

Un employé peut, dans les trente (30) jours suivant l'entrée en vigueur d'un nouveau régime d'heures de travail, recourir à la procédure de règlement des griefs, directement à la Direction des ressources humaines à la première étape, pour contester la décision de l'employeur pour le motif qu'aucune des conditions prévues à la clause 29.11 n'a été respectée.

- 29.14** Les employés ne travaillant pas exclusivement de jour, les employés travaillant sur faction en rotation ou non ainsi que les employés dont les fonctions comportent de travailler pendant la période de repas ont droit à une période de repas de trente (30) minutes, généralement au milieu de la période de travail. Cette période est considérée comme temps travaillé et les employés visés peuvent être requis, à cause des exigences du service, de prendre leur repas sur les lieux de travail.
- 29.15** Tout employé a droit, sans perte de salaire, à une période de repos de quinze (15) minutes par demi-journée régulière de travail, sauf si les fonctions comportent de travailler pendant cette période.

ARTICLE 30 ABSENCE SANS SALAIRE

30.01 Un employé qui désire obtenir un congé sans salaire doit faire une demande écrite à son gestionnaire immédiat au moins soixante (60) jours avant la date du début du congé et en préciser la durée. Cette demande est accordée en tenant compte des besoins du service. L'employeur ne refusera pas un tel congé sans motif valable.

La réponse de l'employeur doit être signifiée par écrit à l'employé au plus tard dans les vingt (20) jours ouvrables de la réception de la demande de l'employé.

30.02 L'employé a droit à un congé sans salaire pour une période n'excédant pas un (1) an à moins d'entente écrite entre les parties.

Pour chaque période du 1^{er} avril d'une année au 31 mars de l'année suivante, l'employé a droit à un congé sans salaire pour un maximum de vingt (20) jours ouvrables consécutifs ou non. La demande doit être faite, par écrit, au gestionnaire immédiat au moins quinze (15) jours précédant la date du début du congé. Cette demande est accordée en tenant compte des nécessités du service et ne doit pas avoir pour effet de modifier la liste des vacances au préjudice des autres employés.

30.03 Après cinq (5) années d'ancienneté, l'employé a droit, après entente avec l'employeur sur les conditions entourant l'exercice de ce droit et une fois par période d'au moins cinq (5) ans, à une absence sans salaire dont la durée ne peut excéder cinquante-deux (52) semaines.

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

30.04 Tout employé qui accepte un autre emploi durant un congé sans salaire est présumé avoir remis sa démission à compter de la date de son départ à moins d'une entente écrite préalable avec le directeur des ressources humaines. Si l'employé refuse ou néglige de revenir au travail lors de l'échéance de son congé sans salaire, il perd son emploi et son droit d'ancienneté rétroactivement à son départ.

30.05 Au retour du congé sans salaire, l'employé reprend son occupation. Dans l'éventualité où l'occupation aurait été abolie, déplacée ou cédée, l'employé a droit aux avantages dont il aurait bénéficié s'il avait alors été au travail.

30.06 Au cours d'une absence sans salaire, l'employé peut continuer à participer au régime d'assurances collectives 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.

30.07 L'employé peut, après entente avec son gestionnaire immédiat, obtenir un congé partiel sans salaire à la suite d'une absence pour invalidité.

Le congé ne peut pas se prolonger sur une période excédant un (1) an. Cependant, il peut être prolongé suite à une entente avec le gestionnaire immédiat.

30.08 L'employeur peut autoriser un congé sans salaire d'une durée maximale de deux (2) ans afin de permettre à un employé permanent de fonder une entreprise. Un tel congé ne doit pas avoir pour effet de placer l'employé en situation de conflit d'intérêts. L'employé qui désire mettre fin à ce congé sans salaire au cours ou à la fin de la période doit informer l'employeur au moins trente (30) jours avant la date de son retour au travail.

À la fin du congé sans salaire, si un tel avis n'a pas été adressé à l'employeur, celui-ci met fin à l'emploi de l'employé.

ARTICLE 31 CHARGES PUBLIQUES ET SERVICES COMMUNAUTAIRES

31.01 Sous réserve des dispositions de la clause 31.02, l'employé qui est candidat à la fonction de maire, échevin, commissaire d'école, membre d'un conseil d'administration d'un centre de services communautaires, ou d'un centre hospitalier, ou d'un centre de services sociaux, ou d'un centre d'accueil, ou occupe l'une de ces fonctions ou qui exerce la fonction de pompier volontaire, a le droit, après en avoir informé son gestionnaire immédiat dans un délai raisonnable, de s'absenter de son travail sans rémunération si son absence est nécessaire pour les fins de sa candidature ou pour accomplir les devoirs de sa fonction.

Il en est de même pour l'employé qui agit, lors d'une élection, comme directeur du scrutin, secrétaire du scrutin, assistant du secrétaire du scrutin, scrutateur, secrétaire du bureau de votes, préposé à l'information ou au maintien de l'ordre, recenseur, réviseur ou secrétaire d'une commission de révision.

31.02 L'employé qui se présente comme candidat à temps complet à la fonction de maire, échevin, commissaire d'école, député fédéral ou provincial a droit, après en avoir informé son gestionnaire immédiat dans un délai raisonnable, de s'absenter de son travail sans salaire pour la durée de la campagne qui prendra fin le lendemain de l'élection.

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

ARTICLE 32 CONGÉS POUR AFFAIRES JUDICIAIRES

- 32.01** L'employé convoqué sous l'autorité d'un tribunal à agir comme juré ou à comparaître comme témoin devant un tribunal ou organisme quasi judiciaire ou devant le coroner, le commissaire aux incendies ou à toute commission d'enquête dans une cause où il n'est pas parti ne subit aucune diminution de son salaire régulier pour la période pendant laquelle sa présence est requise en Cour.
- 32.02** L'employé appelé à comparaître dans une cause où il est l'une des parties en raison des faits survenus dans l'exercice de ses fonctions ne subit de ce fait aucune diminution de salaire régulier.
- 32.03** L'employé appelé à comparaître dans une cause où il est l'une des parties en raison des faits survenus dans l'exercice de ses fonctions, ou à comparaître comme témoin dans l'exercice de ses fonctions dans une cause où il n'est pas l'une des parties un jour où il est normalement en congé, reçoit une journée de congé en compensation, dans les soixante (60) jours suivant ledit jour. À défaut pour l'employeur de remplacer ledit congé dans le délai prévu, l'employé reçoit en compensation un montant égal à cent cinquante pour cent (150 %) du salaire de sa journée régulière de travail.
- 32.04** L'employé appelé à comparaître dans une cause où il est l'une des parties en raison des faits survenus dans l'exercice de ses fonctions, ou à comparaître comme témoin dans l'exercice de ses fonctions dans une cause où il n'est pas l'une des parties en dehors de ses heures régulières de travail est rémunéré à taux de surtemps pour la période pendant laquelle sa présence est requise à la Cour et pour le temps utilisé pour son déplacement; toutefois, cette rémunération ne pourra être inférieure à un minimum de quatre (4) heures à temps simple.
- 32.05** L'employé appelé à comparaître en Cour conformément aux clauses 32.02, 32.03 et 32.04 ci-haut est assujéti aux dispositions de la présente convention collective concernant les frais de voyage.
- 32.06** Un employé qui, à la suite d'une sommation, agit comme témoin expert dans un procès ne reçoit que la différence entre son salaire régulier et l'indemnité à laquelle il a droit pour le temps qu'il agit comme tel, si telle indemnité est inférieure à son salaire régulier.
- 32.07** Le présent article ne s'applique pas à l'employé qui est partie ou témoin dans un arbitrage régi par la présente convention collective.

ARTICLE 33 VACANCES ANNUELLES

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

VACANCES - TABLE D'ACCUMULATION						
Nombre de jours de vacances selon service ou service continu	NOMBRE DE JOURS OÙ L'EMPLOYÉ A EU DROIT À SON TRAITEMENT DU 1^{ER} AVRIL AU 31 MARS					
	Moins de 17 ans (20)	17 et 18 ans (21)	19 et 20 ans (22)	21 et 22 ans (23)	23 et 24 ans (24)	25 ans et plus (25)
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

VACANCES - TABLE D'ACCUMULATION (SUITE)						
Nombre de jours de vacances selon service ou service continu	NOMBRE DE JOURS OÙ L'EMPLOYÉ A EU DROIT À SON TRAITEMENT DU 1^{ER} AVRIL AU 31 MARS					
	Moins de 17 ans (20)	17 et 18 ans (21)	19 et 20 ans (22)	21 et 22 ans (23)	23 et 24 ans (24)	25 ans et plus (25)
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

33.02 L'employé en vacances continue de recevoir son salaire qui lui est versé régulièrement tous les deux (2) jeudis conformément à la clause 43.01 de la présente convention.

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

Une fois par année financière, l'employé 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, négociable à la date de son départ.

- 33.03** En cas de cessation définitive d'emploi :
- a) l'employé qui n'a pas pris la totalité des vacances acquises au 31 mars précédant immédiatement son départ reçoit une indemnité proportionnelle à la durée de vacances non prises tel que prévu à la clause 33.01;
 - b) il a droit en plus à une indemnité équivalente à la durée des vacances acquises depuis le 1^{er} avril qui précède immédiatement son départ établie suivant les dispositions de la clause 33.01, le service ou service continu s'appréciant cependant au 1^{er} avril précédant immédiatement son départ. Si l'employé a eu droit à son salaire pour la moitié ou plus des jours ouvrables du mois où il quitte son emploi, le crédit de vacances pour ce mois lui est acquis;
 - c) l'ex-employé qui, après son départ, se croit lésé par suite d'une prétendue violation ou fausse interprétation des dispositions de la présente clause peut soumettre un grief suivant la procédure prévue à l'article 14 de la présente convention collective.
- 33.04**
- a) Au cours du mois de mars, les employés choisissent par ancienneté, les dates auxquelles ils désirent prendre leurs vacances. L'employé ne peut se prévaloir de ses droits d'ancienneté pour choisir plus de deux (2) semaines de vacances au cours de la période du 1^{er} juin au 15 septembre. Malgré ce qui précède, l'employé peut choisir plus de deux (2) semaines pendant cette période, sauf si cela a pour effet de priver un autre employé de ses droits. Le choix des employés est toutefois soumis à l'approbation du gestionnaire immédiat concerné, qui tient compte des nécessités de son service.
 - b) Au cours du mois d'avril, la liste des vacances autorisées est affichée à la vue des employés visés.
- 33.05** Sauf permission expresse du gestionnaire immédiat de reporter des vacances à une date ultérieure, celles-ci doivent se prendre au cours de l'année durant laquelle elles sont dues. Il est entendu, toutefois, que les vacances peuvent être prises, à la discrétion de l'employé et sous réserve de l'approbation de son gestionnaire immédiat par période de cinq (5) jours ouvrables consécutifs ou d'une façon continue.

Malgré ce qui précède, les vacances des employés régis par l'horaire de travail [sept (7) jours de travail suivis de trois (3) jours de congé, sept (7) jours de travail suivis de quatre (4) jours de congé] peuvent être prises, à la discrétion de l'employé et sous réserve de l'approbation de son gestionnaire immédiat, par période de sept (7) jours ouvrables consécutifs ou d'une façon continue.

Avec l'approbation de son gestionnaire immédiat, un employé peut prendre à même les vacances auxquelles il a droit, dix (10) jours ouvrables en jours ou en demi-jours séparés.

- 33.06** L'employé, qui ne peut prendre ses vacances annuelles à cause d'une invalidité telle que définie à la clause 37.02, ou qui est absent suite à un accident du travail, se verra accorder un nouveau choix de vacances à condition qu'il en fasse la demande conformément à la clause 33.09 et que ladite invalidité ou ladite absence survienne avant la date du début de ses vacances.

Dans le cas où ladite invalidité ou ladite absence se continue jusqu'au 31 mars, l'employé voit ses vacances reportées, s'il en fait la demande à son gestionnaire immédiat étant entendu que l'employé doit effectuer un nouveau choix de vacances dès son retour au travail.

- 33.07** Malgré les dispositions du troisième alinéa de la clause 33.05, si un jour férié et chômé prévu à l'article 34 coïncide avec la période de vacances annuelles d'un employé, celui-ci se voit remettre une journée de vacances à une date qui sera fixée conformément à la clause 33.04.

- 33.08** Lorsque, à la demande de l'employeur, un employé consent à changer sa période de vacances déjà approuvée, le gestionnaire immédiat doit, à la demande de l'employé, reporter à l'année suivante les vacances qui lui sont dues.

- 33.09** Lorsqu'un employé, après avoir cédé ses vacances, désire changer son choix, le gestionnaire immédiat peut accorder un nouveau choix de vacances à cet employé.

- 33.10** Malgré les autres dispositions du présent article, l'employé a droit de reporter un maximum de dix (10) jours de vacances à l'année suivante s'il en fait la demande. Ce maximum ainsi accumulé ne doit jamais dépasser dix (10) jours.

Cependant, dans les cas prévus aux clauses 33.06 et 33.08, le maximum ne s'applique pas.

33.11 L'employé absent pour invalidité et sujet à l'application des dispositions des alinéas a), b) et c) de la clause 37.25 pendant une période de six (6) mois cumulatifs ou moins entre le 31 mars et le 1^{er} avril de l'année suivante, est réputé absent avec salaire aux fins d'application des dispositions de la clause 33.01 de la présente convention collective.

Toutefois, l'employé absent pour invalidité pour une période additionnelle à cette période de six (6) mois au cours d'une même année financière et sujet à l'application des dispositions des alinéas a), b) et c) de la clause 37.25 est réputé sans salaire pour la durée de cette période additionnelle, étant donné que, pour les fins de la présente convention collective, l'employé bénéficiant de prestations en vertu du régime d'assurance-salaire visé à l'article 37 est réputé absent sans salaire même si l'employeur assume le paiement des prestations.

33.12 L'employé peut après entente anticiper ses vacances annuelles jusqu'à concurrence du nombre de jours cumulés au moment de la demande d'anticipation.

ARTICLE 34 JOURS FÉRIÉS ET CHÔMÉS

34.01 Aux fins de la présente convention collective, les treize (13) jours énumérés à l'appendice « A » sont des jours fériés et chômés sans réduction de salaire pour les employés.

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

34.02 L'employé qui travaille l'un des jours visés à la clause 34.01 reçoit, pour le nombre d'heures prévues à son horaire et travaillées, une rémunération au taux d'une fois et demie son salaire régulier en plus de voir son salaire régulier maintenu comme prévu à la clause 34.01.

De plus, il a droit, à son choix, soit à la rémunération du jour férié chômé prévu à la clause 34.01, soit à la remise du jour férié à une date convenue entre lui et son gestionnaire immédiat.

34.03 L'employé dont le congé hebdomadaire coïncide avec l'un des jours fériés et chômés visés à la clause 34.01 reçoit en compensation un montant égal à cent cinquante pour cent (150 %) du salaire de sa journée régulière de travail.

34.04 Lorsque l'employé dont le congé hebdomadaire coïncide avec l'un des jours fériés et chômés visés à la clause 34.01 est requis de travailler ledit jour férié, il reçoit pour le nombre d'heures ainsi travaillées, une rémunération au taux d'une fois et demie son salaire régulier en sus de ce qui est prévu pour lui à la clause 34.03.

34.05 Pour avoir droit au maintien de son salaire à l'occasion d'un jour férié et chômé visé à la clause 34.01, un employé doit :

- a) avoir travaillé ledit jour férié; ou
- b) ne pas s'être absenté du travail, sans autorisation ou sans raison valable, la veille ou le lendemain de ce jour férié.

Les dispositions de la présente clause ne s'appliquent pas à la Fête nationale.

Lorsque survient un jour férié au cours de la période d'invalidité pour laquelle l'employé est assujéti à la clause 37.25 A) a), celui-ci voit son salaire maintenu lors du jour férié et sa réserve de congés de maladie n'est pas réduite.

34.06 Dans le cas où un jour férié et chômé survient pendant la période d'invalidité d'un employé, ce dernier a droit, en plus de sa prestation d'invalidité, à la différence entre son plein salaire et telle prestation, et ce, pour tel jour férié et chômé.

ARTICLE 35 CONGÉS SOCIAUX

35.01 L'employé a droit, sur demande présentée à son gestionnaire immédiat, à une autorisation d'absence aux fins et périodes de temps suivantes :

- a) son mariage : sept (7) jours consécutifs y compris le jour du mariage;
- b) le mariage de ses père, mère, fils, fille, frère ou soeur : le jour du mariage, à condition qu'il y assiste;
- c) le décès de son conjoint, de ses fils ou fille, des enfants de son conjoint qui résident sous le même toit : sept (7) jours consécutifs dont le jour des funérailles;
- d) le décès de ses père, mère, frère ou soeur : cinq (5) jours consécutifs, dont le jour des funérailles;
- e) le décès de ses beau-père, belle-mère, beau-frère, belle-soeur, gendre, bru, grand-père, grand-mère, petit-fils ou petite-fille : trois (3) jours consécutifs, dont le jour des funérailles;
- f) lorsqu'il change le lieu de son domicile : une (1) journée à l'occasion du déménagement; cependant, un employé n'a pas droit de ce chef à plus d'une journée de congé par année civile;
- g) le décès des enfants du conjoint qui ne résident pas sous le même toit : quatre (4) jours consécutifs, dont le jour des funérailles;
- h) le mariage de l'enfant de son conjoint : le jour du mariage à la condition d'y assister.

De plus, si l'un des congés octroyés en vertu des paragraphes c), d), e) et g) de la présente clause l'est à l'occasion de la crémation de la personne défunte, ce jour de congé peut être non consécutif aux autres jours de congé.

35.02 Si l'un des jours octroyés en vertu de la clause 35.01 a) à f) coïncide avec une journée régulière de travail de l'employé visé, celui-ci ne subit aucune réduction de salaire.

Dans le cas prévu au paragraphe g) l'employé n'a droit qu'à un (1) seul jour avec maintien de salaire.

35.03 L'employé a droit à une autorisation d'absence d'une (1) journée additionnelle sans perte de salaire dans les cas visés aux alinéas b), c) et d) de la clause 35.01 s'il assiste à l'événement mentionné et si l'événement se produit à plus de deux cent quarante et un (241) kilomètres (150 milles) du lieu de résidence de l'employé.

35.04 L'employé dont la présence est requise auprès de sa famille immédiate ou à son domicile 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 36, a droit d'obtenir une autorisation d'absence, sans perte de salaire; l'employé doit en faire la demande à son gestionnaire immédiat et doit énoncer les raisons à l'appui de celle-ci sur le formulaire prévu à cette fin.

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

35.05 L'employé tenu de demeurer ou de se présenter au travail malgré la fermeture des bureaux de la Société pour cause d'intempérie, alors que le groupe d'employés auquel il appartient n'a pas à demeurer ou à se présenter au travail, recevra un congé compensatoire égal, en temps régulier, au prorata des heures non travaillées et payées des autres employés suite à la fermeture des bureaux.

Cet article ne s'applique pas cependant aux employés qui travaillent sur faction.

ARTICLE 36 DROITS PARENTAUX

Section I – Dispositions générales

36.01 Aux fins du présent article, l'employé peut être remplacé par les termes « employée » ou « employé » lorsqu'ils désignent expressément un employé de sexe féminin ou masculin.

Les indemnités du congé de maternité, du congé de paternité ou du congé pour adoption sont uniquement versées à titre de suppléments aux prestations d'assurance parentale ou aux prestations d'assurance-emploi, selon le cas, ou dans les cas prévus ci-après, 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 pour le congé de maternité, du congé de paternité et du congé d'adoption ne sont toutefois versées que durant les semaines où l'employé reçoit ou recevrait, s'il en faisait la demande, des prestations du Régime québécois d'assurance parentale ou du Régime d'assurance-emploi.

Dans le cas où l'employé partage avec l'autre conjoint les prestations d'adoption ou parentales prévues par le Régime québécois d'assurance parentale et par le Régime d'assurance-emploi, l'indemnité n'est versée que si l'employé reçoit effectivement une prestation d'un de ces régimes pendant le congé de maternité prévu aux clauses 36.06 et 36.07 ou le congé de paternité prévu à 36.27 le congé pour adoption prévu à la clause 36.39.

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

36.03 L'employeur ne rembourse pas à l'employé les sommes qui pourraient être exigées de lui par le ministre de l'Emploi et de la Solidarité sociale en vertu de l'application de la Loi sur l'assurance parentale.

De même, l'employeur ne rembourse pas à l'employé les sommes qui pourraient être exigées de lui par Ressources humaines et Développement des compétences Canada (RHDC) en vertu de la Loi sur l'assurance-emploi.

- 36.04** Le salaire hebdomadaire, le salaire hebdomadaire 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 d'assurance-emploi.
- 36.05** À moins de stipulations expresses à l'effet contraire, le présent article ne peut avoir pour effet de conférer à l'employé un avantage, monétaire ou non monétaire, dont il n'aurait pas bénéficié s'il était resté au travail.

Section II – Congé de maternité

- 36.06** Le congé de maternité de l'employée enceinte admissible à des prestations du Régime québécois d'assurance parentale est d'une durée de 21 semaines qui, sous réserve des clauses 36.09 et 36.10, doivent être consécutives.

Le congé de maternité de l'employée enceinte admissible à des prestations du Régime d'assurance-emploi est d'une durée de 20 semaines qui, sous réserve des clauses 36.09 ou 36.10, doivent être consécutives.

Le congé de maternité de l'employée enceinte qui est non admissible à des prestations du Régime québécois d'assurance parentale et à des prestations du Régime d'assurance-emploi est d'une durée de 20 semaines qui, sous réserve des clauses 36.09 ou 36.10, doivent être consécutives.

L'employée qui devient enceinte alors qu'elle bénéficie d'un congé sans salaire ou d'un congé partiel sans salaire prévu par le présent article a aussi droit à ce congé de maternité et aux indemnités prévues aux clauses 36.13, 36.15 et 36.16, selon le cas.

L'employé dont la conjointe décède se voit transférer le résiduel du congé de maternité et bénéficie des droits et indemnités s'y rattachant.

- 36.07** L'employée a également droit à ce congé de maternité dans le cas d'une interruption de grossesse à compter du début de la 20^e semaine précédant la date prévue de l'accouchement.

36.08 La répartition du congé de maternité, avant et après l'accouchement, appartient à l'employée et comprend le jour de l'accouchement. Toutefois, pour l'employée admissible au Régime québécois d'assurance parentale, ce congé est simultané à la période de versement des prestations accordées en vertu de la Loi sur l'assurance parentale et doit débiter au plus tard la semaine suivant le début du versement des prestations accordées en vertu du Régime québécois d'assurance parentale.

36.09 Suspension du congé de maternité

Lorsqu'elle est suffisamment rétablie de son accouchement et que son enfant n'est pas en mesure de quitter l'établissement de santé, l'employée peut suspendre son congé de maternité en retournant au travail. Il est complété lorsque l'enfant intègre la résidence.

En outre, lorsque l'employée est suffisamment rétablie de son accouchement et que son enfant est hospitalisé après avoir quitté l'établissement de santé, l'employée peut suspendre son congé de maternité, après entente avec l'employeur, en retournant au travail pendant la durée de cette hospitalisation.

Toutefois, l'employée dont l'enfant est hospitalisé dans les 15 jours de sa naissance a droit à une suspension du congé de maternité.

36.10 Fractionnement du congé de maternité

Sur demande de l'employée, le congé de maternité peut être fractionné en semaines si son enfant est hospitalisé ou pour une situation, autre qu'une maladie reliée à la grossesse, visée aux articles 79.1 et 79.8 à 79.12 de la Loi sur les normes du travail.

Le nombre maximal de semaines pendant lequel le congé de maternité peut être suspendu est équivalent au nombre de semaines que dure l'hospitalisation de l'enfant. Pour les autres possibilités 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 une telle suspension, l'employée est considérée en congé sans salaire et ne reçoit de l'employeur ni indemnité, ni prestation. L'employée bénéficie des avantages prévus aux clauses 36.53 et 36.54 durant cette suspension.

- 36.11** Lors de la reprise du congé de maternité suspendu ou fractionné en vertu de la clause 36.09 ou 36.10, l'employeur verse à l'employée l'indemnité à laquelle elle aurait alors eu droit si elle ne s'était pas prévalu d'une telle suspension ou d'un tel fractionnement, et ce, pour le nombre de semaines qui reste à couvrir en vertu des clauses 36.13, 36.15 ou 36.16, selon le cas, sous réserve de 36.01.

36.12 Préavis

Pour obtenir le congé de maternité, l'employée doit donner un préavis écrit à l'employeur au moins 2 semaines avant la date du départ. Ce préavis 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 pour la naissance.

Le délai de présentation du préavis peut être moindre si un certificat médical atteste que l'employée doit quitter son occupation plus tôt que prévu. En cas d'imprévu, l'employée est exemptée de la formalité du préavis, sous réserve de la production à l'employeur d'un certificat médical attestant qu'elle devait quitter son emploi sans délai.

Cas admissible au Régime québécois d'assurance parentale

- 36.13** L'employée qui a accumulé 20 semaines de service¹ et qui est admissible à des prestations en vertu du Régime québécois d'assurance parentale, a également droit de recevoir pendant les 21 semaines de son congé de maternité, une indemnité égale à la différence entre 93 %² de son salaire hebdomadaire et le montant des prestations de maternité ou parentales qu'elle reçoit, ou qu'elle recevrait si elle en faisait la demande, du Régime québécois d'assurance parentale.

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

¹ L'employée absente accumule du service si son absence est autorisée, notamment pour invalidité, et comporte une prestation ou une rémunération.

² 93 % : ce pourcentage a été fixé pour tenir compte du fait que l'employée 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 laquelle équivaut en moyenne à 7 % de son traitement.

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

Lorsque l'employée travaille pour plus d'un employeur, l'indemnité est égale à la différence entre 93 % du salaire versé par l'employeur et le montant des prestations du Régime québécois d'assurance parentale correspondant à la proportion du salaire hebdomadaire qu'il lui verse par rapport à la somme des salaires hebdomadaires versés par l'ensemble des employeurs. À cette fin, l'employée produit à chacun des employeurs un état des salaires hebdomadaires versés par chacun de ceux-ci en même temps que le montant des prestations qui lui sont payables en application de la Loi sur l'assurance parentale.

- 36.14** L'employeur ne peut compenser, par l'indemnité qu'il verse à l'employée en congé de maternité, la diminution des prestations du Régime québécois d'assurance parentale attribuable au salaire gagné auprès d'un autre employeur.

Malgré les dispositions de l'alinéa précédent, l'employeur effectue cette compensation si l'employée démontre que le salaire gagné est un salaire habituel, au moyen d'une lettre à cet effet de l'employeur qui le verse. Si l'employée démontre à l'employeur qu'une partie seulement du salaire versé par cet autre employeur est habituelle, la compensation est limitée à cette partie.

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

Le total des montants reçus par l'employée durant son congé de maternité, en prestations du Régime québécois d'assurance parentale, indemnité et salaire, ne peut cependant excéder 93 % du salaire hebdomadaire versé par l'employeur ou, le cas échéant, par ses employeurs.

Cas non admissible au Régime québécois d'assurance parentale, mais admissible au Régime d'assurance-emploi

36.15 L'employée qui a accumulé 20 semaines de service¹ et qui est admissible au Régime d'assurance-emploi sans être admissible au Régime québécois d'assurance parentale a droit de recevoir :

- a) pour chacune des semaines du délai de carence prévu au Régime d'assurance-emploi, une indemnité égale à 93 %² de son salaire hebdomadaire;
- b) pour chacune des semaines qui suivent la période prévue au paragraphe a), une indemnité égale à la différence entre 93 % de son salaire hebdomadaire et la prestation de maternité ou parentale du Régime d'assurance-emploi qu'elle reçoit, ou recevrait si elle en faisait la demande, et ce, jusqu'à la fin de la 20^e semaine du congé de maternité.

Cette indemnité se calcule à partir des prestations d'assurance-emploi qu'une employée a droit de recevoir sans tenir compte des montants soustraits de telles prestations en raison des remboursements de prestations, des intérêts, des pénalités et autres montants recouvrables en vertu du Régime d'assurance-emploi.

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

¹ L'employée absente accumule du service si son absence est autorisée, notamment pour invalidité, et comporte une prestation ou une rémunération.

² 93 % : ce pourcentage a été fixé pour tenir compte du fait que l'employée 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 laquelle équivaut en moyenne à 7 % de son traitement.

Lorsque l'employée travaille pour plus d'un employeur, l'indemnité est égale à la différence entre 93 % du salaire hebdomadaire versé par l'employeur et le pourcentage de prestations d'assurance-emploi correspondant à la proportion du salaire hebdomadaire qu'il lui verse par rapport à la somme des salaires hebdomadaires versés par l'ensemble des employeurs. À cette fin, l'employée produit à chacun des employeurs un état des salaires hebdomadaires versés par chacun de ceux-ci en même temps que le montant de prestations que lui verse RHDCC.

De plus, si RHDCC réduit le nombre de semaines de prestations d'assurance-emploi auxquelles l'employée aurait eu autrement droit si elle n'avait bénéficié de prestations d'assurance-emploi avant son congé de maternité, l'employée continue de recevoir, pour une période équivalant aux semaines soustraites par RHDCC, l'indemnité prévue par le 1^{er} alinéa du présent paragraphe comme si elle avait, durant cette période, bénéficié de prestations d'assurance-emploi.

L'employeur ne peut compenser, par l'indemnité qu'il verse à l'employée en congé de maternité, la diminution des prestations du Régime d'assurance-emploi attribuable au salaire gagné auprès d'un autre employeur.

Malgré les dispositions de l'alinéa précédent, l'employeur effectue cette compensation si l'employée démontre que le salaire gagné est un salaire habituel, au moyen d'une lettre à cet effet de l'employeur qui le verse. Si l'employée démontre à l'employeur qu'une partie seulement du salaire versé par cet autre employeur est habituelle, la compensation est limitée à cette partie.

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

Le total des montants reçus par l'employée durant son congé de maternité, en prestations du Régime d'assurance-emploi, indemnité et salaire ne peut cependant excéder 93 % du salaire hebdomadaire versé par son employeur ou, le cas échéant, par ses employeurs.

Cas non admissible au Régime québécois d'assurance parentale et au Régime d'assurance-emploi

- 36.16** L'employée non admissible au bénéfice des prestations du Régime québécois d'assurance parentale et du Régime d'assurance-emploi est exclue du bénéfice de toute indemnité prévue aux clauses 36.13 et 36.15.

Toutefois, l'employée à temps complet qui a accumulé 20 semaines de service¹ a droit à une indemnité égale à 93 % de son salaire hebdomadaire, et ce, durant 12 semaines, si elle ne reçoit pas de prestations d'un régime de droits parentaux établi par une autre province ou un autre territoire.

L'employée à temps partiel qui a accumulé 20 semaines de service a droit à une indemnité égale à 95 % de son salaire hebdomadaire, et ce, durant 12 semaines, si elle ne reçoit pas de prestations d'un régime de droits parentaux établi par une autre province ou un autre territoire.

Si l'employée à temps partiel est exonérée des cotisations aux régimes de retraite et au Régime québécois d'assurance parentale, le pourcentage d'indemnité est fixé à 93 % de son salaire hebdomadaire.

- 36.17** Dans les cas prévus par les clauses 36.13, 36.15 et à 36.16 :

- a) Aucune indemnité ne peut être versée durant la période de vacances au cours de laquelle l'employée est rémunérée.
- b) Pour l'employée admissible au Régime québécois d'assurance parentale ou au Régime d'assurance-emploi, l'indemnité est versée à intervalle de 2 semaines, à moins que le régime de paiement des salaires applicable ne soit à la semaine, le 1^{er} versement n'étant toutefois exigible que 15 jours après l'obtention par l'employeur d'une preuve qu'elle reçoit des prestations du Régime québécois d'assurance parentale ou du Régime d'assurance-emploi. Pour les fins du présent paragraphe, sont considérés comme preuves un état ou un relevé des prestations ainsi que les renseignements fournis par le ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale ou par RHDC à l'employeur au moyen d'un relevé officiel.

¹ L'employée absente accumule du service si son absence est autorisée, notamment pour invalidité, et comporte une prestation ou une rémunération.

- c) Le service se calcule auprès de l'ensemble des employeurs des secteurs public et parapublic (fonction publique, éducation, santé et services sociaux), des agences de la santé et des services sociaux, des organismes dont la loi prévoit que les normes et barèmes de rémunération de leurs employés sont déterminés ou approuvés conformément aux conditions définies par le gouvernement, de l'Office franco-québécois pour la jeunesse, de la Société de gestion du réseau informatique des commissions scolaires ainsi que 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.

De plus, l'exigence de 20 semaines de service requises en vertu des clauses 36.13, 36.15 et 36.16 est réputée satisfaite, le cas échéant, lorsque l'employée a satisfait cette exigence auprès de l'un ou l'autre employeur mentionné au présent paragraphe.

- d) Le salaire hebdomadaire de l'employée est le salaire hebdomadaire moyen des 20 dernières semaines précédant son congé de maternité.

Si, pendant cette période, l'employée a reçu des prestations établies à un certain pourcentage de son salaire régulier, il est entendu que pour les fins du calcul de son salaire durant son congé de maternité, on se réfère au salaire à partir duquel telles prestations ont été établies.

Par ailleurs, toute période pendant laquelle l'employée en congé spécial, prévu à la clause 36.23 ne reçoit aucune indemnité de la CSST, est exclue aux fins du calcul de son salaire hebdomadaire moyen.

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

Les dispositions du présent paragraphe constituent une des stipulations expresses visées par la clause 36.05.

- e) Dans le cas où l'employée est mise à pied temporairement, l'indemnité de congé de maternité à laquelle elle a droit en vertu de la convention et versée par l'employeur, prend fin à compter de la date de la mise à pied de l'employée.

Par la suite, dans le cas où l'employée est rappelée, le tout conformément aux dispositions de la convention, l'indemnité de congé de maternité est rétablie à compter de la date où l'employée est rappelée en vertu de son droit de rappel.

Cependant, les semaines pour lesquelles l'employée a reçu l'indemnité de congé de maternité et les semaines comprises pendant la période de mise à pied sont déduites du nombre de semaines auxquelles l'employée a droit en vertu des dispositions des clauses 36.13, 36.15 ou 36.16, selon le cas, et l'indemnité de congé de maternité est rétablie pour le nombre de semaines qui reste à couvrir en vertu des dispositions des clauses 36.13, 36.15 ou 36.16, selon le cas.

36.18 Durant ce congé de maternité, l'employée bénéficie, en autant qu'elle y ait normalement droit, des avantages suivants :

- assurance vie;
- assurance maladie en versant sa quote-part;
- accumulation de vacances et paiement de ce qui en tient lieu;
- accumulation de jours de congé de maladie;
- accumulation de l'ancienneté;
- accumulation de l'expérience;
- accumulation du service et du service continu aux fins de la sécurité d'emploi;
- droit de poser sa candidature à un poste affiché et de l'obtenir conformément aux dispositions de la convention comme si elle était au travail.

L'employée peut reporter au maximum 4 semaines de vacances annuelles si celles-ci se situent à l'intérieur du congé de maternité et si, au plus tard 2 semaines avant l'expiration de ce congé, elle avise par écrit l'employeur de la date du report.

36.19 Prolongation du congé de maternité

Si la naissance a lieu après la date prévue, l'employée 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 2 semaines de congé de maternité après la naissance.

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

Durant ces prolongations, l'employée est considérée en congé sans salaire et ne reçoit de l'employeur ni indemnité, ni prestation. Durant ces périodes, l'employée est visée par la clause 36.18 pendant les 6 premières semaines et par les clauses 36.53 et 36.54 par la suite.

36.20 Le congé de maternité peut être d'une durée moindre que celle prévue à la clause 36.06. Si l'employée revient au travail dans les 2 semaines suivant la naissance, elle produit, à la demande de l'employeur, un certificat médical attestant de son rétablissement suffisant pour reprendre le travail.

36.21 L'employeur doit faire parvenir à l'employée, au cours de la 4^e semaine précédant l'expiration du congé de maternité, un avis indiquant la date prévue de l'expiration de ce congé.

L'employée 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 celui-ci de la manière prévue à la clause 36.52.

L'employée qui ne se conforme pas aux dispositions de l'alinéa précédent est réputée en congé sans salaire pour une période n'excédant pas 4 semaines. Au terme de cette période, l'employée qui ne se présente pas au travail est présumée avoir démissionné.

36.22 Au retour du congé de maternité, l'employée reprend son occupation. Dans l'éventualité où l'occupation aurait été abolie ou en cas de déplacement, l'employée a droit aux avantages dont elle aurait bénéficié si elle avait alors été au travail.

Section III – Congés spéciaux à l'occasion de la grossesse et de l'allaitement

Affectation provisoire et congé spécial

36.23 L'employée peut demander d'être affectée provisoirement à une autre occupation, vacante ou temporairement vacante, de la même classe d'emplois ou, si elle y consent et sous réserve des dispositions de la convention, d'une autre classe d'emplois, 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.

L'employée 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 l'employée et les motifs à l'appui de la demande de retrait préventif.

L'employée ainsi affectée à une autre occupation conserve les droits et privilèges rattachés à son occupation régulière. Cette affectation est prioritaire à l'utilisation d'une liste de priorité d'emploi.

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

Durant le congé spécial prévu à la présente clause, l'employée 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 l'employée une avance sur l'indemnité à recevoir sur la base des paiements qui peuvent être anticipés. Si la Commission de la santé et de la sécurité du travail (CSST) verse l'indemnité anticipée, le remboursement se fait à même celle-ci. Sinon, le remboursement se fait conformément aux dispositions de la convention relatives au remboursement des sommes payées en trop. Toutefois, dans le cas où l'employée exerce son droit de demander une révision de la décision de la CSST ou de contester cette décision devant la Commission des lésions professionnelles (CLP), le remboursement ne peut être exigé avant que la décision de la révision administrative de la CSST ou, le cas échéant, celle de la CLP ne soit rendue.

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

Autres congés spéciaux

36.24 L'employée a également 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 4^e semaine précédant la date prévue d'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 20^e semaine précédant la date prévue d'accouchement;
- c) pour les visites reliées à la grossesse effectuées chez une professionnelle ou un professionnel de la santé et attestées par un certificat médical ou un rapport écrit signé par une sage-femme.

- 36.25** Dans le cas des visites prévues au paragraphe c) de la clause 36.24, l'employée bénéficie d'un congé spécial avec maintien du salaire jusqu'à concurrence d'un maximum de 4 jours. Ces congés spéciaux peuvent être pris par demi-journée ou en heures.

Durant les congés spéciaux octroyés en vertu de la présente section, l'employée bénéficie des avantages prévus par la clause 36.18, en autant qu'elle y ait normalement droit, et par les dispositions de la clause 36.22 de la section II. L'employée visée à la clause 36.24 peut également se prévaloir des bénéfices du régime de jours de congé de maladie ou d'assurance salaire. Dans le cas des dispositions du paragraphe c) de la clause 36.24, l'employée doit d'abord avoir épuisé les 4 jours mentionnés à l'alinéa précédent.

Section IV – Autres congés parentaux

36.26 Congé de paternité - durée maximale de 5 jours ouvrables

L'employé a droit à un congé payé d'une durée maximale de 5 jours ouvrables à l'occasion de la naissance de son enfant. L'employé a également droit à ce congé en cas d'interruption de la grossesse survenue à compter du début de la 20^e semaine précédant la date prévue de l'accouchement. Ce congé peut être discontinu et doit se situer entre le début du processus d'accouchement et le 15^e jour suivant le retour de la mère ou de l'enfant à la maison.

Un des 5 jours peut être utilisé pour le baptême ou l'enregistrement.

L'employée, dont la conjointe accouche, a également droit à ce congé si elle est désignée comme étant l'une des mères de l'enfant.

Ce congé est précédé, dès que possible, d'un avis de l'employé à l'employeur.

36.27 Congé de paternité - durée maximale de 5 semaines

À l'occasion de la naissance de son enfant, l'employé a aussi droit à un congé de paternité d'une durée maximale de 5 semaines qui, sous réserve des clauses 36.28 et 36.29, doivent être consécutives. Ce congé doit se terminer au plus tard à la fin de la 52^e semaine suivant la semaine de la naissance de l'enfant.

Pour l'employé admissible au Régime québécois d'assurance parentale ou au Régime d'assurance-emploi, ce congé est simultané à la période de versement des prestations accordées en vertu de l'un ou l'autre de ces régimes et doit débiter au plus tard la semaine suivant le début du versement de telles prestations.

L'employée, dont la conjointe accouche, a également droit à ce congé si elle est désignée comme l'une des mères de l'enfant.

Le congé de paternité est accordé à la suite d'une demande écrite présentée au moins 3 semaines à l'avance. Ce délai peut être moindre si la naissance a lieu avant la date prévue de celle-ci. La demande doit indiquer la date prévue de l'expiration dudit congé.

36.28 Suspension du congé de paternité

Lorsque son enfant est hospitalisé, l'employé peut suspendre son congé de paternité, après entente avec l'employeur, en retournant au travail pendant la durée de cette hospitalisation.

36.29 Fractionnement du congé de paternité

Sur demande de l'employé, le congé de paternité peut être fractionné en semaines si son enfant est hospitalisé ou pour une situation visée aux articles 79.1 et 79.8 à 79.12 de la Loi sur les normes du travail.

Le nombre maximal de semaines pendant lequel le congé peut être suspendu est équivalent au nombre de semaines que dure l'hospitalisation de l'enfant. Pour les autres possibilités 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 une telle suspension, l'employé est considéré en congé sans salaire et ne reçoit de l'employeur ni indemnité, ni prestation. L'employé est visé par les clauses 36.53 et 36.54 durant cette période.

- 36.30** Lors de la reprise du congé de paternité suspendu ou fractionné en vertu des clauses 36.28 et 36.29, l'employeur verse à la l'employé l'indemnité à laquelle il aurait alors eu droit s'il ne s'était pas prévalu d'une telle suspension ou d'un tel fractionnement. L'employeur verse l'indemnité qui reste à courir en vertu de la clause 36.27, sous réserve de 36.01.

36.31 Cas admissible au Régime québécois d'assurance parentale ou au Régime d'assurance-emploi

Pendant les 5 semaines du congé de paternité prévu à la clause 36.27, l'employé reçoit une indemnité égale à la différence entre son salaire hebdomadaire et le montant des prestations qu'il reçoit, ou recevrait s'il en faisait la demande, en vertu du Régime québécois d'assurance parentale ou du Régime d'assurance-emploi.

Cette indemnité se calcule à partir des prestations du Régime québécois d'assurance parentale ou du Régime d'assurance-emploi, selon le cas, qu'un employé a droit de recevoir sans tenir compte des montants soustraits de telles prestations en raison des remboursements de prestations, des intérêts, des pénalités et autres montants recouvrables en vertu du Régime québécois d'assurance parentale ou du Régime d'assurance-emploi.

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

Lorsque l'employé travaille pour plus d'un employeur, l'indemnité est égale à la différence entre 100 % du salaire versé par l'employeur et le montant des prestations du Régime québécois d'assurance parentale ou du Régime d'assurance-emploi correspondant à la proportion du salaire hebdomadaire qu'il lui verse par rapport à la somme des salaires hebdomadaires versés par l'ensemble des employeurs. À cette fin, l'employé produit à chacun des employeurs un état des salaires hebdomadaires versés par chacun de ceux-ci en même temps que le montant des prestations qui lui sont payables en application de la Loi sur l'assurance parentale ou par RHDCC.

- 36.32** L'employeur ne peut compenser, par l'indemnité qu'il verse à l'employé en congé de paternité, la diminution des prestations du Régime québécois d'assurance parentale ou du Régime d'assurance-emploi attribuable au salaire gagné auprès d'un autre employeur.

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

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

Le total des montants reçus par l'employé durant son congé de paternité en prestations du Régime québécois d'assurance parentale ou du Régime d'assurance-emploi, indemnité et salaire, ne peut cependant excéder 100 % du salaire versé par l'employeur ou, le cas échéant, par ses employeurs.

Cas non admissible au Régime québécois d'assurance parentale et au Régime d'assurance-emploi

36.33 L'employé non admissible aux prestations d'assurance parentale du Régime québécois d'assurance parentale ni aux prestations parentales du Régime d'assurance-emploi reçoit, pendant le congé de paternité prévu à la clause 36.27 une indemnité égale à son salaire hebdomadaire.

36.34 Dans les cas prévus par les clauses 36.31 et 36.33 :

- a) Aucune indemnité ne peut être versée durant la période de vacances au cours de laquelle l'employé est rémunéré.
- b) Pour l'employé admissible au Régime québécois d'assurance parentale ou au Régime d'assurance-emploi, l'indemnité est versée à intervalle de 2 semaines, à moins que le régime de paiement des salaires applicable ne soit à la semaine, le 1^{er} versement n'étant toutefois exigible que 15 jours après l'obtention par l'employeur d'une preuve qu'il reçoit des prestations du Régime québécois d'assurance parentale ou du Régime d'assurance-emploi. Pour les fins du présent paragraphe, sont considérés comme preuves un état ou un relevé des prestations ainsi que les renseignements fournis par le ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale ou par RHDC à l'employeur au moyen d'un relevé officiel.
- c) Le salaire hebdomadaire de l'employé à temps partiel est le salaire hebdomadaire moyen des 20 dernières semaines précédant son congé de paternité.

Si, pendant cette période, l'employé a reçu des prestations établies à un certain pourcentage de son salaire régulier, il est entendu que pour les fins du calcul de son salaire durant son congé de paternité, on se réfère au salaire à partir duquel telles prestations ont été établies.

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

Les dispositions du présent paragraphe constituent une des stipulations expresses visées par la clause 36.05.

- d) Dans le cas où l'employé est mis à pied temporairement, l'indemnité de congé de paternité à laquelle il a droit en vertu de la convention et versée par l'employeur, prend fin à compter de la mise à pied de l'employé.

Par la suite, dans le cas où l'employé est réintégré dans son occupation ou est rappelé, le tout conformément aux dispositions de la convention, l'indemnité de congé de paternité est rétablie à compter de la date où l'employé aurait réintégré son occupation ou une autre occupation en vertu de son droit de rappel.

Dans les deux cas, les semaines pour lesquelles l'employé a reçu l'indemnité de congé de paternité et les semaines comprises pendant la période de mise à pied sont déduites du nombre de semaines auxquelles l'employé a droit en vertu des dispositions de la clause 36.27, selon le cas, et l'indemnité de congé de paternité est rétablie pour le nombre de semaines qui reste à couvrir en vertu des dispositions des clauses 36.27 ou 36.31, selon le cas.

- 36.35** Durant le congé de paternité prévu aux clauses 36.26 et 36.27, l'employé bénéficie des avantages prévus par la clause 36.18, en autant qu'il y ait normalement droit, et par les dispositions de la clause 36.22.

36.36 Prolongation du congé de paternité

L'employé qui fait parvenir à l'employeur, avant la date d'expiration de son congé de paternité, un avis accompagné d'un certificat médical attestant que l'état de santé de son enfant l'exige, a droit à une prolongation de son congé de paternité. La durée de cette prolongation est celle indiquée au certificat médical.

Durant cette prolongation, l'employé est considéré en congé sans salaire et ne reçoit de l'employeur ni indemnité, ni prestation. L'employé est visé par les clauses 36.53 et 36.54 durant cette période.

- 36.37** L'employé doit se présenter au travail à l'expiration de son congé de paternité, à moins que celui-ci ne soit prolongé de la manière prévue par la clause 36.52.

L'employé qui ne se conforme pas à l'alinéa précédent est réputé en congé sans salaire pour une période n'excédant pas 4 semaines. Au terme de cette période, l'employé qui ne se présente pas au travail est présumé avoir démissionné.

Congé pour adoption et congé sans salaire en vue d'une adoption

36.38 Congé pour adoption - durée maximale de 5 jours

L'employé a droit à un congé payé d'une durée maximale de 5 jours ouvrables à l'occasion de l'adoption d'un enfant autre que l'enfant de sa conjointe ou de son conjoint. Ce congé peut être discontinu et ne peut être pris après l'expiration des 15 jours qui suivent l'arrivée de l'enfant à la maison.

Un des 5 jours peut être utilisé pour le baptême ou l'enregistrement.

Ce congé est précédé, dès que possible, d'un avis de l'employé à l'employeur.

36.39 Congé pour adoption - durée maximale de 5 semaines

L'employé qui adopte légalement un enfant autre que l'enfant de sa conjointe ou de son conjoint a aussi droit à un congé pour adoption d'une durée maximale de 5 semaines, qui sous réserve des clauses 36.40 et 36.41, doivent être consécutives. Ce congé doit se terminer au plus tard à la fin de la 52^e semaine suivant la semaine de l'arrivée de l'enfant à la maison.

Pour l'employé admissible au Régime québécois d'assurance parentale ou au Régime d'assurance-emploi, ce congé est simultané à la période de versement des prestations accordées en vertu de l'un ou l'autre de ces régimes et doit débiter au plus tard la semaine suivant le début du versement de telles prestations.

Pour l'employé non admissible au Régime québécois d'assurance parentale ou au Régime d'assurance-emploi, le 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.

Le congé d'adoption est accordé à la suite d'une demande écrite présentée au moins 3 semaines à l'avance. Ce délai peut être moindre si l'adoption a lieu avant la date prévue de celle-ci. La demande doit indiquer la date prévue de l'expiration dudit congé.

36.40 Suspension du congé pour adoption

Lorsque son enfant est hospitalisé, l'employé peut suspendre son congé pour adoption, après entente avec l'employeur, en retournant au travail pendant la durée de cette hospitalisation.

36.41 Fractionnement du congé pour adoption

Sur demande de l'employé, le congé pour adoption peut être fractionné en semaines si son enfant est hospitalisé ou pour une situation visée aux articles 79.1 et 79.8 à 79.12 de la Loi sur les normes du travail.

Le nombre maximal de semaines pendant lequel le congé peut être suspendu est équivalent au nombre de semaines que dure l'hospitalisation de l'enfant. Pour les autres possibilités 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 une telle suspension, l'employé est considéré en congé sans salaire et ne reçoit de l'employeur ni indemnité, ni prestation. L'employé est visé par les clauses 36.53 et 36.54 durant cette période.

36.42 Lors de la reprise du congé pour adoption suspendu ou fractionné en vertu des clauses 36.40 et 36.41, l'employeur verse à l'employé l'indemnité à laquelle il aurait alors eu droit s'il ne s'était pas prévalu d'une telle suspension ou d'un tel fractionnement. L'employeur verse l'indemnité qui reste à courir en vertu de la clause 36.39, sous réserve de 36.01.

36.43 Cas admissible au Régime québécois d'assurance parentale ou au Régime d'assurance-emploi

Pendant les 5 semaines du congé pour adoption prévu à la clause 36.39 l'employé reçoit une indemnité égale à la différence entre son salaire hebdomadaire et le montant des prestations qu'il reçoit, ou recevrait s'il en faisait la demande, en vertu du Régime québécois d'assurance parentale ou du Régime d'assurance-emploi.

Cette indemnité se calcule à partir des prestations du Régime québécois d'assurance parentale ou du Régime d'assurance-emploi, selon le cas, qu'un employé a droit de recevoir sans tenir compte des montants soustraits de telles prestations en raison des remboursements de prestations, des intérêts, des pénalités et autres montants recouvrables en vertu du Régime québécois d'assurance parentale ou du Régime d'assurance-emploi.

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

Lorsque l'employé travaille pour plus d'un employeur, l'indemnité est égale à la différence entre 100 % du salaire versé par l'employeur et le montant des prestations du Régime québécois d'assurance parentale ou du Régime d'assurance-emploi correspondant à la proportion du salaire hebdomadaire qu'il lui verse par rapport à la somme des salaires hebdomadaires versés par l'ensemble des employeurs. À cette fin, l'employé produit à chacun des employeurs un état des salaires hebdomadaires versés par chacun de ceux-ci en même temps que le montant des prestations qui lui sont payables en application de la Loi sur l'assurance parentale ou par RHDCC.

36.44 L'employeur ne peut compenser, par l'indemnité qu'il verse à l'employé en congé pour adoption, la diminution des prestations du Régime québécois d'assurance parentale ou du Régime d'assurance-emploi attribuable au salaire gagné auprès d'un autre employeur.

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

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

Le total des montants reçus par l'employé durant son congé pour adoption en prestations du Régime québécois d'assurance parentale ou du Régime d'assurance-emploi, indemnité et salaire, ne peut cependant excéder 100 % du salaire hebdomadaire versé par l'employeur ou, le cas échéant, par ses employeurs.

36.45 Cas non admissible au Régime québécois d'assurance parentale et au Régime d'assurance-emploi

L'employé qui n'est pas 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 ou de sa conjointe reçoit, pendant le congé pour adoption prévu à la clause 36.39, une indemnité égale à son salaire hebdomadaire.

36.46 Dans les cas prévus aux clauses 36.43 ou 36.45 :

- a) Aucune indemnité ne peut être versée durant la période des vacances au cours de laquelle l'employé est rémunéré.
- b) Pour l'employé admissible au Régime québécois d'assurance parentale ou au Régime d'assurance-emploi, l'indemnité est versée à intervalle de 2 semaines, à moins que le régime de paiement des salaires applicable ne soit à la semaine, le 1^{er} versement n'étant toutefois exigible que 15 jours après l'obtention par l'employeur d'une preuve qu'il reçoit des prestations du Régime québécois d'assurance parentale ou du Régime d'assurance-emploi. Pour les fins du présent paragraphe, sont considérés comme preuves un état ou un relevé des prestations ainsi que les renseignements fournis par le ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale ou par RHDC à l'employeur au moyen d'un relevé officiel.

- c) Le salaire hebdomadaire de l'employé à temps partiel est le salaire hebdomadaire moyen des 20 dernières semaines précédant son congé d'adoption.

Si, pendant cette période, l'employé a reçu des prestations établies à un certain pourcentage de son salaire régulier, il est entendu que pour les fins du calcul de son salaire durant son congé d'adoption, on se réfère au salaire à partir duquel telles prestations ont été établies.

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

Les dispositions du présent paragraphe constituent une des stipulations expresses visées par la clause 36.05.

- d) Lorsque l'employé est mis à pied temporairement, l'indemnité de congé pour adoption à laquelle il a droit en vertu de la convention et versée par l'employeur prend fin à la date de la mise à pied temporaire de l'employé.

Par la suite, lorsque l'employé mis à pied temporairement est rappelé au travail, conformément aux dispositions de la convention, l'indemnité de congé pour adoption est rétablie à compter de la date où l'employé est rappelé au travail.

Les semaines pour lesquelles l'employé a reçu l'indemnité de congé pour adoption et les semaines comprises pendant la période de mise à pied sont déduites du nombre de semaines auquel l'employé a droit en vertu de la clause 36.39 et l'indemnité de congé pour adoption est rétablie pour le nombre de semaines qui reste à couvrir en vertu des clauses 36.39 ou 36.43, selon le cas.

36.47 Congé pour l'adoption de l'enfant de sa conjointe ou de son conjoint

L'employé qui adopte l'enfant de sa conjointe ou de son conjoint a droit à un congé d'une durée maximale de 5 jours ouvrables dont seuls les 2 premiers sont avec salaire.

Ce congé peut être discontinué et ne peut être pris après l'expiration des 15 jours suivants le dépôt de la demande d'adoption.

36.48 Durant le congé pour adoption prévu à 36.38, 36.39 et 36.47, l'employé a droit aux avantages prévus par la clause 36.18, en autant qu'il y ait normalement droit, et par les dispositions de la clause 36.22.

36.49 Prolongation du congé pour adoption

L'employé qui fait parvenir à l'employeur, avant la date d'expiration de son congé pour adoption, un avis accompagné d'un certificat médical attestant que l'état de santé de son enfant l'exige, a droit à une prolongation de son congé pour adoption. La durée de cette prolongation est celle indiquée au certificat médical.

Durant cette prolongation, l'employé est considéré en congé sans salaire et ne reçoit de l'employeur ni indemnité, ni prestation. L'employeur est visé par les clauses 36.53 et 36.54 durant cette période.

36.50 Congé sans salaire en vue d'une adoption

L'employé bénéficie, en vue de l'adoption d'un enfant, d'un congé sans salaire d'une durée maximale de 10 semaines à compter de la prise en charge effective de cet enfant, sauf s'il s'agit d'un enfant de la conjointe ou du conjoint.

L'employé qui se déplace hors du Québec en vue d'une adoption, sauf s'il s'agit de l'enfant de sa conjointe ou de son conjoint, obtient à cette fin, sur demande écrite adressée à l'employeur, si possible 2 semaines à l'avance, un congé sans salaire pour le temps nécessaire au déplacement.

Toutefois, le congé prend fin au plus tard la semaine suivant le début du versement des prestations du Régime québécois d'assurance parentale et les dispositions de la clause 36.39 s'appliquent.

Durant ce congé, l'employé bénéficie des avantages prévus aux clauses 36.53 et 36.54.

36.51 L'employé doit se présenter au travail à l'expiration de son congé d'adoption, à moins que celui-ci ne soit prolongé de la manière prévue par la clause 36.52.

L'employé qui ne se conforme pas à l'alinéa précédent est réputé en congé sans salaire pour une période n'excédant pas 4 semaines. Au terme de cette période, l'employé qui ne se présente pas au travail est présumé avoir démissionné.

36.52 Congé sans salaire et congé partiel sans salaire

- a) L'employé a droit à l'un ou l'autre des congés suivants :
- 1) un congé sans salaire d'une durée de 2 ans qui suit immédiatement le congé de maternité prévu à la clause 36.06;
 - 2) un congé sans salaire d'une durée de 2 ans qui suit immédiatement le congé de paternité prévu à la clause 36.27. Toutefois, la durée du congé ne doit pas excéder la 125^e semaine suivant la naissance;
 - 3) un congé sans salaire d'une durée de 2 ans qui suit immédiatement le congé pour adoption prévu à la clause 36.39. Toutefois, la durée du congé ne doit pas excéder la 125^e semaine suivant l'arrivée de l'enfant à la maison.

L'employé à temps complet qui ne se prévaut pas de ce congé sans salaire a droit à un congé partiel sans salaire établi sur une période maximale de 2 ans. Toutefois, la durée du congé ne doit pas excéder la 125^e semaine suivant la naissance ou l'arrivée de l'enfant à la maison.

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

Pendant la durée de ce congé, l'employé est autorisé, à la suite d'une demande écrite présentée au moins 30 jours à l'avance, à se prévaloir une fois d'un des changements suivants :

- i) d'un congé sans salaire à un congé partiel sans salaire ou l'inverse, selon le cas;

- ii) d'un congé partiel sans salaire à un congé partiel sans salaire différent.

L'employé qui ne se prévaut pas de son congé sans salaire ou partiel sans salaire peut, pour la portion du congé dont sa conjointe ou son conjoint ne s'est pas prévalu, bénéficier à son choix d'un congé sans salaire ou partiel sans salaire en suivant les formalités prévues.

Lorsque la conjointe ou le conjoint de l'employé n'est pas un employé du secteur public, l'employé peut se prévaloir d'un congé prévu ci-dessus au moment qu'il choisit dans les 2 ans qui suivent la naissance ou l'adoption sans toutefois dépasser la date limite fixée à 2 ans de la naissance ou de l'adoption.

- b) L'employé qui ne se prévaut pas du congé prévu au paragraphe a) qui précède peut bénéficier après la naissance ou l'adoption de son enfant d'un congé sans salaire d'au plus 52 semaines continues qui commence au moment décidé par l'employé et se termine au plus tard 70 semaines après la naissance ou, dans le cas d'une adoption, 70 semaines après que l'enfant lui a été confié.
- c) Le congé sans salaire est accordé à la suite d'une demande écrite présentée à l'employeur au moins 3 semaines à l'avance.

Le congé partiel sans salaire est accordé à la suite d'une demande écrite présentée au moins 30 jours à l'avance.

Dans le cas du congé sans salaire ou partiel sans salaire, la demande doit préciser la date du retour. La demande doit également préciser l'aménagement du congé, et ce, sur l'occupation détenue par l'employé. En cas de désaccord de l'employeur quant au nombre de jours par semaine, l'employé a droit à un maximum de 2 jours et demi par semaine ou l'équivalent, et ce, jusqu'à concurrence de 2 ans. L'employé et l'employeur peuvent s'entendre en tout temps pour réaménager le congé partiel sans salaire.

- d) Sur demande de l'employé, le congé sans salaire à temps complet prévu à la présente clause peut être fractionné en semaines, avant l'expiration des 52 premières semaines, si son enfant est hospitalisé ou pour une situation visée aux articles 79.1 et 79.8 à 79.12 de la Loi sur les normes du travail.

Le nombre maximal de semaines pendant lequel le congé sans salaire à temps complet peut être suspendu est équivalent au nombre de semaines que dure l'hospitalisation de l'enfant. Pour les autres possibilités 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 une telle suspension, l'employé est considéré en congé sans salaire et ne reçoit de l'employeur ni indemnité, ni prestation. L'employé est visé par les clauses 36.53 et 36.54 durant cette période.

36.53 Au cours du congé sans salaire, l'employé accumule son ancienneté, conserve son expérience et continue de participer au régime d'assurance maladie de base qui lui est applicable en versant sa quote-part des primes pour les 52 premières semaines du congé et la totalité des primes pour les semaines suivantes. De plus, l'employé peut continuer à participer aux autres régimes complémentaires d'assurance qui lui sont applicables en faisant la demande au début du congé et en versant la totalité des primes. Il peut poser sa candidature à un poste affiché et l'obtenir conformément aux dispositions de la convention comme s'il était au travail.

Au cours du congé partiel sans salaire, l'employé accumule également son ancienneté et, en fournissant une prestation de travail, se trouve régie par les règles applicables à l'employé à temps partiel³.

36.54 Sous réserve d'une disposition expresse prévue à la convention, au cours du congé sans salaire ou du congé partiel sans salaire, l'employé accumule son expérience au fins de la détermination de son salaire jusqu'à concurrence des 52 premières semaines d'un congé sans salaire ou partiel sans salaire.

36.55 L'employé peut prendre sa période de vacances annuelles reportées immédiatement avant son congé sans salaire ou partiel sans salaire pourvu qu'il n'y ait pas de discontinuité avec son congé de paternité, son congé de maternité ou son congé pour adoption, selon le cas.

³ Le présent alinéa n'a pas pour effet de faire perdre le statut de temps complet à un employé qui travaille 75 % ou plus de la durée de la semaine régulière de travail.

- 36.56** L'employé à qui l'employeur a fait parvenir, 4 semaines à l'avance, un avis indiquant la date d'expiration d'un des congés prévus à la clause 36.52, doit donner un préavis de son retour au moins 2 semaines avant l'expiration de ce congé. S'il ne se présente pas au travail à la date de retour prévue, il est considéré comme ayant démissionné.

L'employé qui veut mettre fin à son congé sans salaire avant la date prévue doit donner un préavis écrit de son intention au moins 21 jours avant son retour. Dans le cas d'un congé sans salaire excédant 52 semaines, ce préavis est d'au moins 30 jours.

- 36.57** À l'expiration de ce congé sans salaire ou partiel sans salaire, l'employé peut reprendre son occupation ou le cas échéant une occupation qu'il aurait obtenue à sa demande, conformément aux dispositions de la convention. Dans l'éventualité où l'occupation aurait été abolie, ou en cas de déplacement, l'employé a droit aux avantages dont il aurait bénéficié s'il avait alors été au travail.

Congés pour responsabilités parentales

- 36.58** Un congé sans salaire ou partiel sans salaire d'une durée maximale d'un an est accordé à l'employé dont l'enfant mineur a des problèmes socio-affectifs, est handicapé ou a une maladie prolongée et dont l'état nécessite la présence de l'employé concerné.

Dispositions diverses

- 36.59** L'employé qui bénéficie d'une prime pour disparités régionales en vertu de la convention reçoit cette prime durant son congé de maternité prévu à la section II.

Malgré ce qui précède, le total des montants reçus par l'employé, en prestations d'assurance-emploi, indemnités et primes, ne peut excéder 95 % de la somme constituée par son salaire et la prime pour disparités régionales.

L'employé qui bénéficie d'une prime pour disparités régionales en vertu de la convention reçoit cette prime durant les semaines où il reçoit une indemnité, selon le cas, prévue aux clauses 36.27 et 36.39.

ARTICLE 37 RÉGIMES D'ASSURANCE-VIE, MALADIE ET SALAIRE

37.01 Les régimes en vigueur lors de la signature de la présente convention collective le demeurent pour toute la durée de la convention collective sous réserve des modifications qui leur sont apportées. Ces modifications entrent en vigueur au moment convenu entre les parties sous réserve que les réclamations suite à des événements survenus avant cette date ainsi que les invalidités ayant débuté avant cette date soient soumises aux règles qui étaient alors en vigueur avant cette date.

En cas de décès, maladie ou accident, les modalités suivantes s'appliquent :

- a) tout employé dont la semaine régulière de travail est à temps complet ou soixante-dix pour cent (70 %) et plus du temps complet : après un (1) mois de service continu et l'employeur verse, dans ce cas, sa pleine contribution pour cet employé;
- b) tout employé dont la semaine régulière de travail est plus de vingt-cinq pour cent (25 %) et moins de soixante-dix pour cent (70 %) du temps complet : après trois (3) mois de service continu et l'employeur verse, dans ce cas, la moitié de sa contribution payable pour un employé à temps complet, l'employé payant le solde de la contribution de l'employeur en plus de sa propre contribution.

37.02 INVALIDITÉ DE CENT QUATRE (104) SEMAINES ET MOINS

A) Définition d'invalidité

Par invalidité, on entend un état d'incapacité résultant soit d'une maladie y compris un accident ou une complication d'une grossesse, soit d'une ligature tubaire, d'une vasectomie ou de cas similaires reliés à la planification familiale nécessitant des soins médicaux et qui rend l'employé totalement incapable d'accomplir les tâches habituelles de son occupation ou de toute autre occupation analogue et comportant une rémunération similaire qui lui est offerte par l'employeur.

B) Période d'invalidité

Une période d'invalidité est toute période continue d'invalidité ou une suite de périodes successives séparées par moins de vingt-deux (22) jours de travail effectif à temps plein ou de disponibilité pour un travail à temps plein à moins que l'employé 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.

Malgré ce qui précède, une suite de périodes successives séparées par moins de huit (8) jours de travail effectif est considérée comme faisant partie de la même période continue d'invalidité si la période continue d'invalidité qui précède le retour au travail est égale ou inférieure à trois (3) mois de calendrier.

37.03 INVALIDITÉ DE PLUS DE CENT QUATRE (104) SEMAINES

A) Définitions d'invalidité

- a) La définition d'invalidité prévue à la clause précédente s'applique pour une période additionnelle de cent quatre (104) semaines suivant la période prévue à ladite clause.
- b) Au terme de cette période, l'invalidité se définit comme étant un état qui rend l'employé totalement incapable d'exercer toute occupation rémunératrice pour laquelle il est raisonnablement apte par suite de son éducation, sa formation et son expérience.

B) Période d'invalidité

Une période d'invalidité au sens de la présente clause est toute période d'invalidité ou une suite de périodes successives séparées par moins de six (6) mois de travail effectif à temps complet. Cette invalidité doit être attribuable à la même cause que l'invalidité antérieure qui a donné droit à une prestation.

37.04 Une période d'invalidité résultant de maladie ou blessure volontairement causée par l'employé lui-même, d'alcoolisme ou de toxicomanie, de participation active à une émeute, à une insurrection, à des infractions ou actes criminels, ou de service dans les forces armées n'est pas reconnue comme une période d'invalidité aux fins des présentes.

Malgré ce qui précède, dans le cas d'alcoolisme ou toxicomanie, est reconnue comme période d'invalidité, aux fins des présentes, la période d'invalidité pendant laquelle l'employé reçoit des traitements ou soins médicaux en vue de sa réhabilitation.

- 37.05** En contrepartie de la contribution de l'employeur aux prestations d'assurance prévue ci-après, la totalité du rabais consenti par Ressources humaines et Développement social Canada (R.H.D.S.C.) dans le cas d'un régime enregistré est acquise à l'employeur.

COMITÉ PARITAIRE

- 37.06** Les parties conviennent de maintenir un comité paritaire composé de deux (2) représentants du syndicat et de deux (2) représentants de l'employeur.

- 37.07** Le comité paritaire choisit, hors de ses membres, un président, au plus tard dans les quarante (40) jours suivant la signature de la convention; à défaut, ce président est choisi, sur demande de l'une ou l'autre des parties, par le juge en chef du tribunal du travail. Ce président est de préférence un actuaire, domicilié et résidant au Québec depuis au moins trois (3) ans, ou, à défaut, une personne ayant des qualifications équivalentes.

Les frais dudit président sont à la charge de chacune des parties à parts égales. Toutefois, le président est appelé à siéger uniquement sur demande de l'une ou l'autre des parties.

Les parties disposent chacune d'un vote au sein du comité paritaire. Le président dispose aussi d'un vote qu'il doit exprimer uniquement en cas d'égalité des voix. Sous réserve des autres recours de chacune des parties, celles-ci renoncent expressément à contester toute décision du comité ou de son président devant le tribunal d'arbitrage.

- 37.08** Le comité est responsable de l'établissement et de l'application du régime de base d'assurance-maladie et des régimes complémentaires prévus à la convention collective.

- 37.09** Le comité paritaire peut établir un ou plusieurs régimes optionnels complémentaires et le coût de ces régimes est entièrement à la charge des participants. L'employeur participe toutefois à la mise en place et à l'application de ces régimes comme prévu ci-après notamment en effectuant la retenue des cotisations requises. Le nombre de régimes auxquels peuvent participer les employés doit être limité à trois (3). La participation à un régime complémentaire suppose la participation au régime de base, sauf qu'une certaine protection d'assurance-vie peut néanmoins être maintenue sur la tête des retraités.
- 37.10** Le comité doit déterminer les dispositions du régime d'assurance-maladie et des régimes optionnels complémentaires, préparer un cahier des charges à obtenir un ou des contrats d'assurance-groupe couvrant l'ensemble des participants aux régimes. À cette fin, le comité pourra procéder par appel d'offres ou selon toute autre méthode qu'il détermine; à défaut d'unanimité à cette fin au sein du comité, il y a appel d'offres à toutes les compagnies d'assurance ayant leur siège social au Québec. Le contrat doit comporter une disposition spécifique quant à la réduction de prime qui est effectuée si un (1) ou des bénéficiaires prévus au contrat cessent d'être considérés comme des dépenses admissibles ouvrant droit à un remboursement en vertu du régime de base.
- 37.11** Le comité doit procéder à une analyse comparative des soumissions reçues, le cas échéant, et après avoir arrêté son choix, transmettre à chacune des parties tant le rapport de l'analyse que l'exposé des motifs qui militent en faveur de son choix. L'assureur choisi peut être un assureur seul ou un groupe d'assureurs agissant comme un assureur seul.

Le cahier des charges doit stipuler que le comité peut obtenir de l'assureur un état détaillé des opérations effectuées en vertu du contrat, diverses compilations statistiques et tous les renseignements nécessaires à la vérification du calcul de la rétention.

Le comité doit aussi pouvoir obtenir de l'assureur, moyennant des frais raisonnables qui s'ajoutent à ceux prévus par la formule de rétention, tout état ou compilation statistique additionnel utile et pertinent que peut lui demander une partie négociante. Le comité fournit à chaque partie négociante une copie des renseignements ainsi obtenus.

37.12 De plus, advenant qu'un assureur choisi par le comité modifie en tout temps les bases de calcul de sa rétention, le comité peut décider de procéder à un nouveau choix; si l'assureur cesse de se conformer au cahier des charges ou encore modifie substantiellement son tarif ou les bases de calcul de sa rétention, le comité est tenu de procéder à un nouveau choix. Une modification est substantielle si elle modifie la position relative de l'assureur choisi par rapport aux soumissions fournies par les autres assureurs.

37.13 Tout contrat doit être émis conjointement au nom des parties constituant le comité et comporter entre autres les stipulations suivantes :

- a) une garantie que ni les facteurs de la formule de rétention ni le tarif selon lesquels les primes sont calculées ne peuvent être majorés avant le 1^{er} janvier qui suit la fin de la première année complète d'assurance ni plus fréquemment qu'à tous les douze (12) mois par la suite;
- b) l'excédent des primes sur les indemnités ou remboursement payés aux assurés doit être remboursé annuellement par l'assureur à titre de dividendes ou de ristournes, après déduction des montants convenus suivant la formule de rétention pré-établie pour contingence, administration, réserves, taxes et profit;
- c) la prime pour une période est établie selon le tarif qui est applicable au participant au premier jour de la période;
- d) aucune prime n'est payable pour une période au premier jour de laquelle l'employé n'est pas un participant; de même, la pleine prime est payable pour une période au cours de laquelle l'employé cesse d'être un participant;
- e) dans le cas de promotion, de rétrogradation et de réorientation professionnelle, le nouvel assureur accorde à l'employé concerné sans preuve d'assurabilité, un montant d'assurance-vie égal au montant d'assurance-vie antérieurement détenu par cet employé, en vertu du contrat qui le protégeait lorsque de tels bénéfices sont disponibles en vertu du contrat du nouveau groupe auquel l'employé adhère.

37.14 Le comité paritaire confie à la partie patronale l'exécution des travaux requis pour la mise en marche et l'application des régimes d'assurance-maladie et des régimes optionnels complémentaires; ces travaux sont effectués selon les directives du comité. La partie patronale a droit au remboursement des coûts encourus comme prévu ci-après.

37.15 Les dividendes ou ristournes payables résultant de l'expérience favorable des régimes établis par le comité paritaire constituent des fonds confiés à la gestion du comité. Les honoraires, frais ou déboursés encourus pour la mise en marche et l'application des régimes constituent une première charge sur ces fonds étant précisé que les frais remboursables ne comprennent pas les frais normaux d'opération de l'employeur.

Lorsque les dividendes ou ristournes pour une année d'expérience sont déclarés pour une période donnée, ces dividendes ou ristournes, une fois acquittées les charges susmentionnées, sont au bénéfice des cotisants du régime en cause, sous forme de réduction de prime ou bénéfices additionnels.

37.16 Les membres du comité paritaire n'ont droit à aucun remboursement de dépenses ni à aucune rémunération pour leurs services à ce titre, mais leur employeur leur verse néanmoins leur traitement.

RÉGIME D'ASSURANCE-VIE

37.17 L'employé permanent et régulier bénéficie d'un montant d'assurance-vie de six mille quatre cents dollars (6 400 \$).

37.18 Le montant mentionné à la clause 37.17 est réduit de cinquante pour cent (50 %) pour les employés visés à la clause 37.01 b).

37.19 Le comité paritaire a droit de recevoir les états de rétention et autres rapports d'expérience relatifs au régime uniforme d'assurance-vie de façon à pouvoir vérifier le coût de l'assurance-vie.

RÉGIME DE BASE D'ASSURANCE-MALADIE

37.20 Le régime de base est obligatoire et couvre, suivant les modalités arrêtées par le comité paritaire, les médicaments vendus par un pharmacien licencié ou un médecin dûment autorisé, sur ordonnance d'un médecin ou d'un dentiste, de même qu'à l'option du comité paritaire, le transport en ambulance, les frais hospitaliers et médicaux non autrement remboursables alors que l'employé assuré est temporairement à l'extérieur du Québec et que sa condition nécessite son hospitalisation en dehors du Québec, les frais d'achat d'un membre artificiel pour une perte survenue en cours d'assurance ou autres fournitures et services prescrits par le médecin traitant et nécessaires au traitement de la maladie.

Il est loisible au comité de convenir du maintien d'année en année, avec les modifications appropriées, de la couverture du régime de base sur la tête des retraités sans contribution de l'employeur et pourvu que :

- a) la cotisation des employés pour le régime de base et la cotisation correspondante de l'employeur soient établies en excluant tout coût résultant de l'extension aux retraités;
- b) les déboursés, cotisations et ristournes pour les retraités soient comptabilisés séparément et que toute cotisation additionnelle payable par les employés eu égard à l'extension du régime aux retraités soit clairement identifiée comme telle.

37.21 1) La contribution de l'employeur au régime de base d'assurance-maladie quant à tout employé ne peut excéder le moindre des montants suivants :

- a) dans le cas d'un participant assuré pour lui-même et ses personnes à charge : neuf dollars (9,00 \$) par mois; ce nouveau taux entre en vigueur à la date de signature de la convention collective. Ce montant sera indexé chaque année en fonction de l'indexation des salaires;
- b) dans le cas d'un participant assuré seul : trois dollars et cinquante cents (3,50 \$) par mois; ce nouveau taux entre en vigueur à la date de signature de la convention collective. Ce montant sera indexé chaque année en fonction de l'indexation des salaires;
- c) le double de la cotisation versée par le participant lui-même pour ces prestations prévues par le régime de base.

- 2) Advenant l'extension aux médicaments de la couverture du Régime d'assurance-maladie du Québec, les montants trois dollars et cinquante cents (3,50 \$) et neuf dollars (9 \$) sont diminués de deux tiers (2/3) du coût mensuel des prestations d'assurance-médicaments incluses dans le régime de base et le solde non requis pour le maintien des autres prestations du régime de base peut être utilisé jusqu'à l'expiration de la présente convention à titre de contribution patronale aux régimes optionnels 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. Il est entendu que les régimes optionnels existants à la date de l'extension peuvent être modifiés en conséquence et qu'au besoin de nouveaux régimes optionnels peuvent être mis en vigueur subordonnément au maximum prévu, à la clause 37.09 comprenant ou non le solde des prestations du régime de base.

37.22 La participation au régime de base d'assurance-maladie est obligatoire, mais un employé peut, moyennant un préavis écrit à son employeur, refuser ou cesser de participer au régime d'assurance-maladie, à condition qu'il établisse que lui-même et ses personnes à charge sont assurés en vertu d'un régime d'assurance-groupe comportant des prestations similaires ou qu'il soit lui-même assuré à titre de personne à charge.

Tel avis écrit de la part de l'employé doit être adressé immédiatement par l'employeur à l'organisme gouvernemental responsable qu'il a désigné et il prend effet dans les quarante-cinq (45) jours de la date à laquelle l'organisme mentionné avise l'employeur et l'assureur du bien-fondé du préavis de l'employé.

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

- 37.23**
- a) Un employé qui a refusé ou cessé de participer au régime peut y devenir admissible à condition d'établir à la satisfaction de l'assureur :
 - i) qu'antérieurement il était assuré comme personne à charge en vertu du présent régime d'assurance-groupe ou de tout autre régime accordant une protection similaire;
 - ii) qu'il est devenu impossible qu'il continue à être assuré comme personne à charge;

- iii) qu'il présente sa demande dans les trente (30) jours suivant la cessation de son assurance comme personne à charge.
 - b) Subordonné à l'alinéa a) précédent, l'assurance prend effet le premier jour de la période au cours de laquelle la demande parvient à l'assureur.
 - c) Dans le cas d'une personne qui, antérieurement à sa demande, n'était pas assurée en vertu du présent régime d'assurance-groupe, l'assureur n'est pas responsable du paiement de prestations qui pourraient être payables par l'assureur précédent en vertu d'une clause de prolongation ou de conversion ou autrement.
- 37.24** Les prestations d'assurance-maladie sont réductibles des prestations payables, en vertu de tout autre régime public ou privé, individuel ou collectif.

RÉGIME D'ASSURANCE-SALAIRE

- 37.25** A) Le régime d'assurance-salaire décrit ci-après est à la charge de l'employeur.
- Subordonné aux dispositions des présentes, un employé a droit, pour toute période d'invalidité durant laquelle il est absent du travail :
- a) Jusqu'à concurrence du moindre du nombre de jours de congés-maladie accumulés à son crédit ou de sept (7) jours ouvrables : au paiement d'une prestation équivalente au salaire qu'il recevrait s'il était au travail.
 - b) À compter de la huitième journée ouvrable, soit après le délai de carence prévu en a), et pour une période d'un (1) mois subséquent, au paiement d'une prestation d'un montant égal à quatre-vingts pour cent (80 %) de son salaire.
 - c) À compter de la fin de la période prévue à l'alinéa précédent et jusqu'à concurrence de cent quatre (104) semaines du début de l'invalidité sans dépasser la date à laquelle il prend effectivement sa retraite, au paiement d'une prestation d'un montant égal à soixante-dix pour cent (70 %) de son salaire.

- d) À compter de la fin de la période de cent quatre (104) semaines prévue à l'alinéa précédent, dans le cadre du régime d'assurance-salaire de longue durée, au versement, par un assureur, d'une prestation d'un montant égal à soixante-dix pour cent (70 %) de son salaire, et ce, sans dépasser la date où il prend effectivement sa retraite ou, au plus tard, la date où il atteint l'âge de soixante-cinq (65) ans.
 - e) Pendant les deux (2) premières années d'invalidité, les prestations sont ajustées, s'il y a lieu, selon les dispositions de la convention collective. Par la suite, elles sont indexées selon le taux d'indexation de la Régie des rentes du Québec avec un maximum de cinq pour cent (5 %).
 - f) Pour l'employé occupant un poste à temps partiel, le délai de carence se calcule en ne tenant compte que des jours ouvrables.
 - g) Pour l'employé visé à la clause 37.01 b), la prestation prévue à la présente clause est réduite au prorata, sur la base du temps travaillé selon son horaire prévu au cours du mois précédent par rapport au montant de la prestation payable sur la base du temps complet.
 - h) Le salaire au sens de la présente clause aux alinéas a), b) et c) est celui auquel l'employé a droit pour une semaine régulière de travail incluant les primes pour disparités régionales (isolement, rétention), à l'exclusion toutefois de toute autre prime, allocation, rémunération additionnelle, ajustement, etc.
 - i) Le salaire au sens de la présente clause à l'alinéa d) est celui auquel l'employé a droit pour une semaine régulière de travail, à l'exclusion de toute prime, allocation, rémunération additionnelle, ajustement, etc.
- 37.25 B)** Pendant une période d'invalidité, lorsqu'il a été absent depuis au moins douze (12) semaines, un employé peut effectuer un retour progressif au travail si l'employeur y consent. Dans ce cas :
1. la demande de l'employé est accompagnée d'une attestation de son médecin traitant à l'effet qu'un retour progressif peut s'effectuer;

2. la période du retour progressif et sa répartition sont convenues entre l'employeur et l'employé, accompagné d'un représentant syndical s'il le désire, cette période ne pouvant excéder douze (12) semaines consécutives;
3. pendant la période du retour progressif, l'employé est toujours réputé être en période d'invalidité, et ce, même pendant qu'il fournit une prestation de travail;
4. pendant qu'il est au travail, l'employé doit être en mesure d'effectuer toutes et chacune de ses tâches et fonctions habituelles;
5. la période du retour progressif doit être immédiatement suivie d'un retour au travail pour la durée de la semaine régulière de travail de l'employé;
6. les dispositions qui précèdent n'ont pas pour effet d'augmenter le nombre maximum de semaines donnant droit à des prestations d'assurance-salaire.

Durant cette période de retour progressif, l'employé a droit d'une part à son salaire pour la proportion du temps travaillé et d'autre part à la prestation qui lui est applicable pour la proportion du temps non travaillé. Ces proportions sont calculées par rapport à la semaine régulière de travail de l'employé.

À l'expiration de la période initialement fixée pour le retour progressif, si l'employé est incapable d'effectuer un retour au travail pour la durée de sa semaine régulière de travail, l'employeur et l'employé peuvent convenir d'une autre période de retour progressif si l'employeur y consent, en respectant les autres conditions prévues à la présente clause; à défaut d'entente, l'employé reprend définitivement son travail pour la durée de sa semaine régulière de travail ou poursuit sa période d'invalidité.

L'employé invalide bénéficiant de prestations d'assurance-salaire à la date d'entrée en vigueur de la convention peut bénéficier des dispositions du retour progressif.

37.26 L'employé invalide continue de participer au régime de retraite auquel il est assujéti et il demeure assuré; toutefois, il doit verser les cotisations requises jusqu'à la fin du délai de carence, après quoi, il bénéficie de l'exonération de ses cotisations au régime de retraite auquel il est assujéti sans perte de droits jusqu'à concurrence d'une période de deux (2) ans, calculée à compter du début de la période d'invalidité. Les dispositions relatives à l'exonération de ses cotisations font partie intégrante des dispositions du régime de retraite et le coût en résultant est partagé comme celui de toute autre prestation.

Sous réserve des dispositions de la convention collective, le paiement des prestations ne doit pas être interprété comme conférant au prestataire le statut d'employé ni comme ajoutant à ses droits, en tant que tel, en ce qui a trait notamment à l'accumulation des jours de maladie, et à la permanence.

37.27 A) 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 d'indemnisation des victimes d'actes criminels, la Loi sur 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 article, les jours de congés-maladie utilisés conformément aux dispositions de la clause 37.25 A) a) signifient des prestations et il ne doit être déduit de la réserve de congés-maladie de l'employé que la différence exprimée en jours ouvrables entre le montant de son salaire régulier et celui des prestations versées par un des organismes de la nature de ceux prévus à l'alinéa précédent.

La détermination du montant de la prestation à être versée à l'employé bénéficiant de prestations 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 alinéas a), b), c) et d) de la clause 37.25 A). Cette dernière est obtenue en réduisant la prestation brute des impôts provincial et fédéral, des contributions au régime des rentes du Québec et à l'assurance-emploi; de plus, les prestations prévues à l'alinéa 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.

L'employé bénéficiaire d'une prestation visée à la présente clause doit, pour avoir droit aux bénéfices prévus au présent article, 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, l'employé doit signer les formules requises.

- B) Les jours de congés-maladie au crédit d'un employé à la date d'entrée en vigueur de la présente convention collective ainsi que les jours accumulés par la suite jusqu'à la mise en vigueur du nouveau régime d'assurance-salaire demeurent à son crédit, mais ne sont pas monnayables sous réserve des dispositions prévues au présent article. Cette banque de jours est régie selon les règles prévues à la convention collective antérieure jusqu'à la date d'entrée en vigueur du nouveau régime d'assurance-salaire. Par la suite, cette banque est utilisée selon les dispositions de la clause 37.35 b).

37.28 Le paiement de la prestation en vertu des alinéas a), b), c) et d) de la clause 37.25 A) cesse au plus tard avec celui prévu pour la dernière semaine du mois au cours duquel l'employé prend sa retraite totale ou 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. Aucune prestation n'est payable durant une grève ou un lock-out sauf pour une invalidité ayant commencé antérieurement.

37.29 Le versement des montants payables tant à titre de jours de maladie qu'à titre d'assurance-salaire est effectué directement par l'employeur ou l'assureur mais subordonné à la présentation par l'employé des pièces justificatives.

- 37.30** Quelle que soit la durée de l'absence, qu'elle soit indemnisée ou non, l'employeur ou bien l'assureur ou l'organisme gouvernemental choisi par la partie patronale comme représentant de l'employeur à cette fin pourra vérifier le motif de l'absence et contrôler tant la nature que la durée de l'invalidité.
- 37.31** De façon à permettre cette vérification, l'employé doit aviser son gestionnaire 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, l'employé doit remettre à son gestionnaire une déclaration écrite établissant la cause de son absence.
- S'il y a abus de la part d'un employé, ou si l'absence excède trois (3) jours ouvrables consécutifs, celui-ci doit fournir, à la demande de l'employeur, laquelle demande doit être faite pendant ladite absence, un certificat médical ou un rapport d'invalidité attestant qu'il est incapable de travailler. Le contenu de ce certificat médical ou du rapport d'invalidité est sujet à vérification par un médecin désigné par l'employeur et celui-ci peut également, à ses frais, faire examiner l'employé relativement à toute absence autant que possible dans la même région où demeure l'employé.
- Toute divergence d'opinions entre le médecin de l'employeur et celui de l'employé doit être soumise pour adjudication finale à un troisième médecin choisi d'un commun accord par les parties et payé à parts égales par l'employeur et l'employé.
- 37.32** La vérification peut être faite lorsque l'employeur le juge à propos. Advenant que l'employé ait fait une fausse déclaration ou que le motif de l'absence soit autre que la maladie de l'employé, l'employeur peut prendre les mesures disciplinaires appropriées.
- 37.33** Si, en raison de la nature de sa maladie ou de ses blessures, l'employé n'a pu aviser l'employeur sans délai ou soumettre promptement les preuves requises, il doit le faire dès que possible.
- 37.34** S'il y a refus de paiement en raison de l'inexistence ou de la cessation présumée de l'invalidité, l'employé peut en appeler de la décision selon la procédure normale de grief.
- 37.35** Les jours de congés-maladie sont accumulés et utilisés selon les règles suivantes :

- a) À compter du 1^{er} mai 2011 et de chaque année subséquente, l'employeur crédite à l'employé huit virgule quarante-quatre jours (8,44) de congés-maladie monnayables. Pour chaque mois de calendrier pendant lequel l'employé a eu droit à son salaire pour moins de la moitié des jours ouvrables, l'employeur débite zéro virgule soixante-dix (0,70) jour ouvrable de la banque de congés-maladie monnayable.
- b) Si un employé devient couvert par la présente clause entre le 1^{er} mai et le 30 avril ou s'il quitte son emploi durant cette période, le nombre de jours crédités pour l'année en cours est réduit selon ce qui est prévu en a).

Le fait pour un salarié de prendre ses jours de maladie par anticipation comporte automatiquement pour l'employeur le droit de récupérer les jours de maladie pris par anticipation à même la dernière paie du salarié concerné advenant que celui-ci quitte avant d'avoir atteint le nombre de jours de maladie requis à son crédit.

- c) Sous réserve de la clause 37.36, les jours de congés-maladie monnayables prévus en a) ci-haut sont utilisés prioritairement à ceux crédités en vertu des clauses 37.27 B), 37.36 b) et 37.36 d).

37.36

- a) L'employé qui n'a pas utilisé au complet les jours de congés-maladie monnayables auxquels il a droit selon la clause 37.35 a) reçoit, à la dernière paie remise du mois de mai de chaque année, le paiement des jours ainsi accumulés et non utilisés à la période de paie de référence.
- b) L'employé qui a moins de seize (16) jours de congés-maladie non monnayables dans sa banque peut utiliser ses jours de maladie monnayables pour rétablir sa banque de congés-maladie non monnayables à seize (16) jours moyennant un préavis écrit de trois (3) semaines à l'employeur.
- c) Les jours de congés-maladie utilisés par un employé pour couvrir son délai de carence ne sont pas récupérables par l'employeur même si l'employé a été invalide pour une période de temps qui devrait normalement entraîner la récupération de ces crédits de congés-maladie.
- d) Le 30 avril 1994, les employés qui ont plus de sept (7) jours de maladie non monnayables voient tous ces jours transférés dans une deuxième banque de jours non monnayables qui ne pourra être utilisée à l'avenir que selon 37.39, 37.40, 37.41, 37.43 ou aux fins du délai de carence prévu à 37.25 A) a).

37.37 L'employeur fournit régulièrement à chaque employé un état du solde de ses banques de congés-maladie.

37.38 L'employé qui est absent sans salaire ou suspendu ou mis à pied sous réserve de la clause 22.06 n'accumule et ne peut utiliser aucun crédit de congés-maladie et n'est admissible à aucune des prestations visées à la clause 37.25, mais il conserve les crédits qu'il avait à son départ.

REMBOURSEMENT DE CRÉDITS DE CONGÉS-MALADIE

37.39 L'employeur paie à l'employé (ou à ses ayants droit, le cas échéant) qui a au moins une (1) année de service continu au moment où il est mis à pied sans solde, de son départ par démission, congédiement, décès ou mise à la retraite avec pension différée, une gratification en espèces correspondant à la moitié du solde de ses crédits de congés-maladie accumulés et payés sur la base de son salaire au moment de son départ. La gratification en espèces payables ne peut excéder en aucun cas soixante-six (66) jours de salaire brut à la date du départ.

L'ex-employé qui, après son départ, se croit lésé par suite d'une prétendue violation ou fausse interprétation des dispositions du présent article, peut soumettre un grief suivant la procédure prévue à l'article 14 de la présente convention.

37.40 L'employé qui opte pour une retraite totale et définitive peut, sous réserve des dispositions particulières de chacun, choisir l'un ou l'autre des modes de compensation qui sont prévus ci-après :

- a) une gratification en espèces correspondant à la moitié du solde de ses crédits de congés-maladie au moment de sa prise de retraite établie sur la base de son salaire à cette date; cette gratification ne peut excéder en aucun cas soixante-six (66) jours de salaire brut;
- b) un congé de préretraite totale dont la durée est égale au solde de ses congés de maladie et de vacances;
- c) une gratification en espèces égale à soixante-six (66) jours de salaire brut pour les premiers cent trente-deux (132) jours de sa réserve de congés-maladie et un congé de préretraite totale égal à l'excédent des cent trente-deux (132) jours;

- d) sous réserve de l'acceptation par l'employeur, un congé de préretraite graduelle. Ce dernier est caractérisé par le fait qu'un employé, pendant un laps de temps plus ou moins long précédant immédiatement sa prise de retraite totale et définitive, puisse travailler à temps partiel selon un horaire préétabli comportant un minimum de quatorze (14) heures par semaine et d'utiliser sa réserve de congés-maladie pour compenser le manque à travailler par rapport à l'employé à temps complet. Il est entendu que le congé de préretraite graduelle peut comporter un nombre décroissant d'heures travaillées jusqu'à concurrence du minimum de quatorze (14). Pendant cette période, le nombre d'heures de la nouvelle semaine de travail de l'employé devient sa semaine garantie et il ne peut être modifié.

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

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

37.41 L'employé qui opte pour une retraite graduelle a droit de recevoir une gratification en espèces correspondant à la moitié du solde de ses crédits de congés-maladie sur la base du salaire qui lui est applicable avant que ne débute sa retraite graduelle. Cette gratification ne peut excéder en aucun cas soixante-six (66) jours de salaire brut.

37.42 Pendant la durée de son congé de préretraite totale et pendant les périodes où il épuise ses congés de maladie dans le cadre de sa préretraite graduelle, l'employé n'accumule pas de crédits de congés-maladie et il n'est admissible à aucune des prestations visées à la clause 37.25.

Toutefois, l'employé en préretraite graduelle bénéficie du régime d'assurance-salaire pour les jours de travail prévus à son horaire étant entendu qu'à cette fin il est considéré comme un employé à temps partiel.

37.43 Les jours de congés-maladie au crédit d'un employé peuvent également être utilisés en prolongation du congé de maternité.

De plus, tels jours peuvent aussi être utilisés jusqu'à un maximum de dix (10) jours en cas de prolongation du congé de paternité.

Les jours de congés-maladie au crédit d'un employé ayant 30 ans d'ancienneté ou 55 ans d'âge peuvent également être utilisés à raison d'un (1) jour par jour jusqu'à concurrence de dix (10) jours par année, pour ajouter aux vacances de l'employé en cause.

Les jours de congés-maladie au crédit d'un employé ayant 25 ans d'ancienneté ou 50 ans d'âge peuvent également être utilisés à raison d'un (1) jour par jour jusqu'à concurrence de cinq (5) jours par année, pour ajouter aux vacances de l'employé en cause.

L'année de référence aux fins du présent article est l'année civile.

ARTICLE 38 ACCIDENTS DU TRAVAIL ET MALADIES PROFESSIONNELLES

- 38.01** Les dispositions du présent article s'appliquent uniquement à l'employé 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

- 38.02** L'employé 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 prévue par la Loi et le salaire net qu'il retirerait normalement de son emploi pendant cette période. Ce montant complémentaire à l'indemnité de remplacement du revenu est ramené à un brut imposable et ne doit pas avoir pour effet d'augmenter le salaire net auquel l'employé 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 l'employé n'est plus admissible, selon la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles, au versement de l'indemnité de remplacement de revenu.

La Société ne versera que l'indemnité prévue par la Loi sur les accidents de travail et maladies professionnelles, soit celle des quatorze premiers jours complets suivant le début de l'incapacité du travailleur à exercer son emploi en raison d'une lésion ou d'une maladie professionnelle.

En conséquence, c'est la Commission de la santé et de la sécurité du travail (CSST) qui versera l'indemnité de remplacement du revenu à laquelle le travailleur a droit à partir de la quinzième journée complète suivant le début de l'incapacité à exercer son emploi.

Malgré ce qui précède, advenant qu'un employé régulier ou permanent n'ait pas reçu en temps voulu l'indemnité de remplacement du revenu que doit lui verser la Commission de la santé et de la sécurité du travail (CSST) et qu'il ait fait preuve de diligence dans le dépôt de sa réclamation, la Société pourra sur demande de l'employé, lui verser une avance équivalant aux sommes qu'il aurait reçues à titre de salaire, lesdites sommes étant remboursables dès réception du chèque de la CSST par l'employé.

Il est de la responsabilité de l'employé de s'assurer que le formulaire « réclamation du travailleur » de la CSST soit dûment complété (accompagné de « l'attestation médicale »), de faire parvenir le tout le plus rapidement possible à la CSST avec copies « employeur » aux ressources humaines, afin d'éviter tout retard dans le paiement de l'indemnité.

38.03 Aux fins de la clause 38.02, le salaire net s'entend du salaire tel que défini à la clause 40.01 majoré le cas échéant, pendant les périodes où il y a droit, des allocations d'isolement, diminué des impôts fédéral et provincial, des cotisations syndicales ainsi que des cotisations versées par l'employé au régime des rentes du Québec, à l'assurance-emploi, au régime de retraite et aux régimes d'assurances collectifs.

38.04 L'employé visé au présent article bénéficiant de l'indemnité de remplacement de revenu prévue à la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles est réputé invalide au sens de la clause 37.02 et régi par les dispositions de l'article 37. 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) **Ancienneté, service et service continu**

Aux fins d'application des dispositions de la clause 18.02 A) de la présente convention collective, l'employé est réputé absent avec salaire. Il en est de même aux fins d'application de la clause 18.02 B) mais pour la seule période où l'employé aurait effectivement travaillé.

b) **Crédits de vacances**

Aux fins d'application des dispositions de la clause 33.01 de la présente convention collective, l'employé est réputé absent avec salaire.

c) **Crédits de maladie**

Aux fins d'application des dispositions de la clause 37.35 de la présente convention collective, l'employé est réputé absent avec salaire.

d) **Assurance-salaire**

Pendant la période où il reçoit l'indemnité complémentaire prévue à la clause 38.02, l'employé n'utilise pas les congés de maladie à son crédit et aucun débit n'est effectué à sa réserve; toutefois, les dispositions du présent alinéa ne doivent pas avoir pour effet de modifier l'application des autres dispositions des clauses 37.25 et 37.27 A), notamment en ce qui a trait à la durée de l'absence.

e) **Recours**

L'employé qui réclame une indemnité de remplacement de revenu peut, aux fins de faire statuer sur son invalidité, en appeler uniquement selon les recours prévus à la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles, tels recours remplaçant la procédure de règlement des griefs prévue à la présente convention collective et la procédure prévue à la clause 37.31 concernant la divergence d'opinions entre le médecin désigné par l'employeur et celui de l'employé. De même, lorsque l'employeur exige que l'employé se soumette à un examen médical, il le fait conformément aux dispositions de la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles.

38.05 DROIT DE RETOUR AU TRAVAIL

L'employé visé au présent article qui redevient capable d'exercer les attributions de sa fonction doit aviser l'employeur que sa lésion professionnelle est consolidée. À son retour au travail, l'employé est réintégré dans son occupation. Dans l'éventualité où l'occupation n'existe plus, l'employé a droit aux avantages dont il aurait bénéficié s'il n'avait été absent du travail.

DISPOSITIONS GÉNÉRALES

38.06 Lorsqu'en application des dispositions de la clause 16.13, l'employeur reclasse, rétrograde ou réoriente pour cause d'invalidité l'employé visé au présent article, le taux de salaire que recevait l'employé avant son reclassement, sa rétrogradation ou sa réorientation professionnelle n'est pas réduit. Dans ce cas, et lorsqu'applicable, l'échelon attribué à l'employé est celui de la nouvelle classe dont le taux de salaire est égal ou immédiatement supérieur à son taux de salaire antérieur. Si ce dernier est supérieur au maximum de l'échelle de la nouvelle classe, ce taux de salaire est maintenu et l'échelon attribué est le dernier.

38.07 L'employé 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-salaire qui, selon les dispositions de la clause 37.25, lui sont applicables à la date de sa demande, et ce, dans la mesure où il est réputé invalide au sens de la clause 37.02. En l'occurrence, l'arbitrage médical prévu à la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles remplace la procédure prévue à la clause 37.31 en cas de divergence d'opinions.

Malgré les dispositions de la clause 43.11, dès que, suite à une décision à l'une ou l'autre des instances prévues à la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles, l'employé reçoit à nouveau son indemnité de remplacement de revenu, il rembourse à l'employeur les sommes reçues en vertu du présent article et les dispositions des clauses 37.25, 37.27 A), 38.02, 38.03 et 38.04 s'appliquent alors intégralement, le cas échéant, pour toute la période visée.

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

38.09 EMPLOYÉS OCCASIONNELS

Les dispositions du présent article s'appliquent à l'employé occasionnel de la façon suivante :

- les dispositions des clauses 38.01, 38.02 et 38.03 s'appliquent à l'employé occasionnel, et ce, pendant les périodes où il aurait effectivement travaillé, sans toutefois excéder une période continue de deux (2) ans;
- les dispositions des clauses 38.04 a), b), c), concernant les indemnités et avantages, 38.05 concernant le droit de retour au travail et 38.08 s'appliquent à l'employé occasionnel pendant les périodes où il aurait effectivement travaillé, sans toutefois excéder une période continue de deux (2) ans;
- les dispositions des clauses 38.06 et 38.07 ne s'appliquent pas à l'employé occasionnel.

ARTICLE 39 RÉGIME DE RETRAITE

- 39.01** Les employés sont régis par les dispositions du Régime de retraite des fonctionnaires (R.R.F.) ou du Régime de retraite des employés du gouvernement et des organismes publics (R.R.E.G.O.P.) selon le cas.

Malgré ce qui précède, les modifications annoncées dans les lettres d'intention « Lettre d'intention relative au R.R.E.G.O.P. » et « Régime de retraite des fonctionnaires » signées par le Président du Conseil du Trésor et que l'on retrouve en annexe de la présente convention collective, s'appliqueront au même titre que la présente clause sous réserve de leur adoption, modalités et date d'entrée en vigueur.

- 39.02** L'employeur remet au départ de l'employé qui aura donné un préavis de trente (30) jours à cet effet, un état détaillé des montants dus au titre du régime de retraite.

L'employeur remet également, le cas échéant, les formulaires permettant à l'employé d'obtenir le remboursement des montants prévus à l'alinéa précédent.

- 39.03** Dans le cas où un régime serait modifié ou aboli, l'employeur s'engage à prévoir dans le régime modifié ou dans le nouveau régime une protection dans l'ensemble substantiellement équivalente.

- 39.04** L'employé appelé à comparaître devant la Commission des Affaires sociales (R.R.F.) ou devant un arbitre (R.R.E.G.O.P.) dans une cause où il est l'une des parties ne subit aucune diminution de son salaire régulier pour la période pendant laquelle sa présence est requise par la Commission ou par l'arbitre, selon le cas.

ARTICLE 40 RÉMUNÉRATION

40.01 DISPOSITION GÉNÉRALE

Aux fins d'application de la convention collective, le salaire de l'employé s'entend de son taux de salaire et, le cas échéant, du montant forfaitaire.

40.02 TAUX DE SALAIRE

Le taux de salaire d'un employé est le taux horaire, ou le taux de l'échelle, qui correspond à son classement et à son crédit d'expérience le cas échéant, à l'exclusion de tout montant forfaitaire, majoration de salaire, supplément de salaire, rémunération additionnelle, prime, allocation ou ajustement régional, etc.

Cependant lorsque, suite à des circonstances particulières, le taux de salaire de l'employé est supérieur au taux unique, ou au taux maximum, de sa classe d'emploi, l'employé est hors taux, ou hors échelle, et ce taux supérieur lui tient lieu de taux de salaire.

Les taux de salaire des échelles correspondant aux classes d'évaluation prévues par le plan d'évaluation sont ceux apparaissant à l'annexe 2.

40.03 Les taux de salaire en vigueur au 31 mars 2010 sont majorés de zéro virgule cinq pourcent (0,5 %) avec effet au 1^{er} avril 2010.

EMPLOYÉS « HORS TAUX » OU « HORS ÉCHELLE »

40.04 L'employé dont le taux de salaire, le jour précédant la date de la majoration des taux et échelles de salaire, est plus élevé que le maximum de l'échelle de salaire en vigueur pour sa classe d'emploi, bénéficie, à la date de la majoration des taux et échelles de salaire, d'un taux minimum d'augmentation qui est égal à la moitié du pourcentage d'augmentation applicable, au 1^{er} avril 2010 par rapport au 31 mars 2010, à l'échelon situé au maximum de l'échelle du 31 mars 2010 correspondant à sa classe d'emploi.

40.05 Si l'application du taux minimum d'augmentation déterminé à la clause 40.04 a pour effet de situer au 1^{er} avril 2010 un employé qui était hors échelle au 31 mars 2010 à un taux de salaire inférieur à l'échelon maximum de l'échelle correspondant à sa classe d'emploi, ce taux minimum d'augmentation est porté au pourcentage nécessaire pour permettre à cet employé l'atteinte du niveau de cet échelon.

- 40.06** La différence entre, d'une part, le pourcentage d'augmentation de l'échelon maximum de l'échelle correspondant à la classe d'emploi de l'employé et, d'autre part, le taux minimum d'augmentation établi conformément aux clauses 40.04 et 40.05 lui est versée sous forme d'un montant forfaitaire calculé sur la base de son taux de salaire au 31 mars 2010.
- 40.07** Le montant forfaitaire est réparti et versé à chaque période de paie, au prorata des heures régulières rémunérées pour la période de paie.
- 40.08** Les taux de salaire en vigueur le 31 mars 2011 sont majorés de zéro virgule soixante-quinze pourcent (0,75 %) le 1^{er} avril 2011.
- 40.09** L'employé dont le taux de salaire, le jour précédant la date de la majoration des taux et échelles de salaire, est plus élevé que le maximum de l'échelle de salaire en vigueur pour sa classe d'emploi, bénéficie, à la date de la majoration des taux et échelles de salaire, d'un taux minimum d'augmentation qui est égal à la moitié du pourcentage d'augmentation applicable, au 1^{er} avril 2011 par rapport au 31 mars 2011, à l'échelon situé au maximum de l'échelle du 31 mars 2011 correspondant à sa classe d'emploi.
- 40.10** Si l'application du taux minimum d'augmentation déterminé à la clause 40.09 a pour effet de situer au 1^{er} avril 2011 un employé qui était hors échelle au 31 mars 2011 à un taux de salaire inférieur à l'échelon maximum de l'échelle correspondant à sa classe d'emploi, ce taux minimum d'augmentation est porté au pourcentage nécessaire pour permettre à cet employé l'atteinte du niveau de cet échelon.
- 40.11** La différence entre, d'une part, le pourcentage d'augmentation de l'échelon maximum de l'échelle correspondant à la classe d'emploi de l'employé et, d'autre part, le taux minimum d'augmentation établi conformément aux clauses 40.09 et 40.10 lui est versée sous forme d'un montant forfaitaire calculé sur la base de son taux de salaire au 31 mars 2011.
- 40.12** Le montant forfaitaire est réparti et versé à chaque période de paie, au prorata des heures régulières rémunérées pour la période de paie.
- 40.13** Les taux de salaire en vigueur le 31 mars 2012 sont majorés de un pourcent (1 %) le 1^{er} avril 2012.

Le pourcentage déterminé à l'alinéa précédent est majoré, avec effet au 1^{er} avril 2012, de 1,25 fois la différence entre la croissance cumulative (somme des variations annuelles)⁴ du produit intérieur brut (PIB) nominal du Québec selon les données de Statistique Canada pour les années 2010 et 2011⁵ et les prévisions de croissance cumulative (somme des variations annuelles) du PIB nominal du Québec pour les mêmes années, établies à 3,8 % pour l'année 2010 et à 4,5 % pour l'année 2011. La majoration ainsi calculée ne peut toutefois être supérieure à 0,5 %.

La majoration prévue à l'alinéa précédent est effectuée sur la paie de la personne employée dans les soixante (60) jours suivant la publication des données de Statistique Canada pour le PIB nominal du Québec pour l'année 2011.

- 40.14** L'employé dont le taux de salaire, le jour précédant la date de la majoration des taux et échelles de salaire, est plus élevé que le maximum de l'échelle de salaire en vigueur pour sa classe d'emploi, bénéficie, à la date de la majoration des taux et échelles de salaire, d'un taux minimum d'augmentation qui est égal à la moitié du pourcentage d'augmentation applicable, au 1^{er} avril 2012 par rapport au 31 mars 2012, à l'échelon situé au maximum de l'échelle du 31 mars 2012 correspondant à sa classe d'emploi.
- 40.15** Si l'application du taux minimum d'augmentation déterminé à la clause 40.14 a pour effet de situer au 1^{er} avril 2012 un employé qui était hors échelle au 31 mars 2012 à un taux de salaire inférieur à l'échelon maximum de l'échelle correspondant à sa classe d'emploi, ce taux minimum d'augmentation est porté au pourcentage nécessaire pour permettre à cet employé l'atteinte du niveau de cet échelon.
- 40.16** La différence entre, d'une part, le pourcentage d'augmentation de l'échelon maximum de l'échelle correspondant à la classe d'emploi de l'employé et, d'autre part, le taux minimum d'augmentation établi conformément aux clauses 40.14 et 40.15 lui est versée sous forme d'un montant forfaitaire calculé sur la base de son taux de salaire au 31 mars 2012.
- 40.17** Le montant forfaitaire est réparti et versé à chaque période de paie, au prorata des heures régulières rémunérées pour la période de paie.

⁴ Produit intérieur brut, en termes de dépenses, pour le Québec, aux prix courants. Source : Statistique Canada, CANSIM, tableau 384-0002, numéro de série CANSIM v687511.

⁵ Selon la première estimation disponible de Statistique Canada du PIB nominal du Québec pour l'année 2011 et son estimation au même moment du PIB nominal du Québec pour les années 2009 et 2010.

40.18 Les taux de salaire en vigueur le 31 mars 2013 sont majorés de un virgule soixante-quinze pourcent (1,75 %) le 1^{er} avril 2013.

Le pourcentage déterminé à l'alinéa précédent est majoré, avec effet au 1^{er} avril 2013, de 1,25 fois la différence entre la croissance cumulative (somme des variations annuelles) du produit intérieur brut (PIB) nominal⁵ du Québec selon les données de Statistique Canada pour les années 2010, 2011 et 2012⁶ et les prévisions de croissance cumulative (sommées des variations annuelles) du PIB nominal du Québec pour les mêmes années, établies à 3,8 % pour l'année 2010, à 4,5 % pour l'année 2011 et à 4,4 % pour l'année 2012. La majoration ainsi calculée ne peut être supérieure à 2,0 % moins la majoration accordée au 1^{er} avril 2012 en vertu du deuxième alinéa de l'article 40.13.

La majoration prévue à l'alinéa précédent est effectuée sur la paie de la personne employée dans les soixante (60) jours suivant la publication des données de Statistique Canada pour le PIB nominal du Québec pour l'année 2012.

40.19 L'employé dont le taux de salaire, le jour précédant la date de la majoration des taux et échelles de salaire, est plus élevé que le maximum de l'échelle de salaire en vigueur pour sa classe d'emploi, bénéficie, à la date de la majoration des taux et échelles de salaire, d'un taux minimum d'augmentation qui est égal à la moitié du pourcentage d'augmentation applicable, au 1^{er} avril 2013 par rapport au 31 mars 2013, à l'échelon situé au maximum de l'échelle du 31 mars 2013 correspondant à sa classe d'emploi.

40.20 Si l'application du taux minimum d'augmentation déterminé à la clause 40.19 a pour effet de situer au 1^{er} avril 2013 un employé qui était hors échelle au 31 mars 2013 à un taux de salaire inférieur à l'échelon maximum de l'échelle correspondant à sa classe d'emploi, ce taux minimum d'augmentation est porté au pourcentage nécessaire pour permettre à cet employé l'atteinte du niveau de cet échelon.

⁵ Produit intérieur brut, en termes de dépenses, pour le Québec, aux prix courants. Source : Statistique Canada, CANSIM, tableau 384-0002, numéro de série CANSIM v687511.

⁶ Selon la première estimation disponible de Statistique Canada du PIB nominal du Québec pour l'année 2012 et son estimation au même moment du PIB nominal du Québec pour les années 2009, 2010 et 2011.

- 40.21** La différence entre, d'une part, le pourcentage d'augmentation de l'échelon maximum de l'échelle correspondant à la classe d'emploi de l'employé et, d'autre part, le taux minimum d'augmentation établi conformément aux clauses 40.19 et 40.20 lui est versée sous forme d'un montant forfaitaire calculé sur la base de son taux de salaire au 31 mars 2013.
- 40.22** Le montant forfaitaire est réparti et versé à chaque période de paie, au prorata des heures régulières rémunérées pour la période de paie.
- 40.23** Les taux de salaire en vigueur le 31 mars 2014 sont majorés de 2,0 % le 1^{er} avril 2014.
- Le pourcentage déterminé à l'alinéa précédent est majoré, avec effet au 1^{er} avril 2014, de 1,25 fois la différence entre la croissance cumulative (somme des variations annuelles) du PIB nominal⁵ du Québec selon les données de Statistique Canada pour les années 2010, 2011, 2012 et 2013⁷ et les prévisions de croissance cumulative (somme des variations annuelles) du PIB nominal du Québec pour les mêmes années, établies à 3,8 % pour l'année 2010, à 4,5 % pour l'année 2011, à 4,4 % pour l'année 2012 et à 4,3 % pour l'année 2013. La majoration ainsi calculée ne peut toutefois être supérieure à 3,5 % moins la majoration accordée au 1^{er} avril 2012 en vertu du deuxième alinéa de l'article 40.13 et la majoration accordée au 1^{er} avril 2013 en vertu du deuxième alinéa de l'article 40.18.
- La majoration prévue à l'alinéa précédent est effectuée sur la paie de la personne employée dans les soixante (60) jours suivant la publication des données de Statistique Canada pour le PIB nominal du Québec pour l'année 2013.
- 40.24** L'employé dont le taux de salaire, le jour précédant la date de la majoration des taux et échelles de salaire, est plus élevé que le maximum de l'échelle de salaire en vigueur pour sa classe d'emploi, bénéficie, à la date de la majoration des taux et échelles de salaire, d'un taux minimum d'augmentation qui est égal à la moitié du pourcentage d'augmentation applicable, au 1^{er} avril 2014 par rapport au 31 mars 2014, à l'échelon situé au maximum de l'échelle du 31 mars 2014 correspondant à sa classe d'emploi.

⁵ Produit intérieur brut, en termes de dépenses, pour le Québec, aux prix courants. Source : Statistique Canada, CANSIM, tableau 384-0002, numéro de série CANSIM v687511.

⁷ Selon la première estimation disponible de Statistique Canada du PIB nominal du Québec pour l'année 2013 et son estimation au même moment du PIB nominal du Québec pour les années 2009, 2010, 2011 et 2012.

- 40.25** Si l'application du taux minimum d'augmentation déterminé à la clause 40.24 a pour effet de situer au 1^{er} avril 2014 un employé qui était hors échelle au 31 mars 2014 à un taux de salaire inférieur à l'échelon maximum de l'échelle correspondant à sa classe d'emploi, ce taux minimum d'augmentation est porté au pourcentage nécessaire pour permettre à cet employé l'atteinte du niveau de cet échelon.
- 40.26** La différence entre, d'une part, le pourcentage d'augmentation de l'échelon maximum de l'échelle correspondant à la classe d'emploi de l'employé et, d'autre part, le taux minimum d'augmentation établi conformément aux clauses 40.24 et 40.25 lui est versée sous forme d'un montant forfaitaire calculé sur la base de son taux de salaire au 31 mars 2014.
- 40.27** Le montant forfaitaire est réparti et versé à chaque période de paie, au prorata des heures régulières rémunérées pour la période de paie.
- 40.28** Chaque taux de salaire et chaque échelle de traitement en vigueur le 30 mars 2015 sont majorés, avec effet au 31 mars 2015, d'un pourcentage égal à l'écart entre la variation cumulative (somme des variations annuelles) de l'indice des prix à la consommation⁸ pour le Québec selon les données de Statistique Canada pour les années de convention collective 2010-2011, 2011-2012, 2012-2013, 2013-2014 et 2014-2015⁹ et le cumulatif des paramètres salariaux (somme des paramètres annuels) déterminés aux articles 40.03 à 40.23, incluant les ajustements découlant de la croissance du PIB nominal. La majoration ainsi calculée ne peut toutefois être supérieure à 1,0 %.

40.29 **Rétroactivité**

- a) Les sommes payées pour le temps supplémentaire effectué depuis le 1^{er} avril 2010 sont ajustées pour tenir compte des nouvelles échelles de salaire en vigueur depuis le 1^{er} avril 2010.

Les montants de rétroactivité sont versés dans les soixante (60) jours de la signature de la convention.

⁸ Indice des prix à la consommation pour le Québec. Source : Statistique Canada, CANSIM, tableau 326-0020, numéro de série CANSIM v41691783.

⁹ Pour chaque année de convention collective, la variation annuelle de l'indice des prix à la consommation correspond à la variation entre la moyenne des indices pour les mois d'avril à mars de l'année de convention collective visée et la moyenne des indices pour les mois d'avril à mars précédents.

- b) L'employé dont l'emploi aurait pris fin entre le 1^{er} avril 2010 et la date du paiement des montants de rétroactivité prévus au présent article, devra faire sa demande de paiement de la rétroactivité dans les quatre (4) mois de l'expédition par l'employeur au syndicat de la liste de tous les employés ayant quitté leur emploi après le 1^{er} avril 2010 ainsi que de leur dernière adresse connue. Les ayants droits de tout employé décédé pourront faire la même demande à sa place.

PROGRESSION À L'INTÉRIEUR D'UNE CLASSE

- 40.30** Le passage du taux minimum de l'échelle des salaires d'une classe s'effectue sous forme d'avancement annuel d'échelon suite à l'acquisition d'une année d'expérience.

Aux fins d'avancement d'échelon de l'employé à temps partiel, une année d'expérience doit correspondre à mille huit cent vingt-six virgule trois (1 826,3) heures de service ou service continu.

Toutefois, une année d'expérience pour un employé occasionnel doit correspondre à une année de service.

L'employé des catégories bureau et technique affecté temporairement à une occupation selon les dispositions de la clause 42.07 B) b) se voit attribuer l'avancement d'échelon dans la classe à laquelle il est affecté. Lorsque cette affectation est terminée, l'employé reprend le salaire de sa classe régulière d'emploi en tenant compte de l'avancement d'échelon auquel il aurait eu droit.

- 40.31** La date d'anniversaire d'avancement d'échelon de l'employé à la date d'entrée en vigueur de la présente convention collective est celle qui était utilisée avant la signature de la présente convention; la date anniversaire de l'employé embauché après la date d'entrée en vigueur de la présente convention collective est la date anniversaire (quantième et mois) de son embauchage.

L'anniversaire d'avancement d'échelon de l'employé du groupe métier qui accède à une classe d'emploi du groupe bureau/technique comportant plus d'un échelon devra être la date anniversaire de son embauchage.

L'avancement d'échelon de l'employé à temps partiel est accordé, le cas échéant, à la première période de paie complète qui suit la date à laquelle l'employé a acquis mille huit cent vingt-six virgule trois (1 826,3) heures de service ou service continu.

Les dispositions du deuxième alinéa de la clause 40.30 et du troisième alinéa de la clause 40.31 ne s'appliquent pas à l'employé ayant provisoirement réduit sa semaine de travail.

- 40.32** Un changement de classe, de statut, une promotion, une mutation, une rétrogradation volontaire ou un avancement accéléré d'échelon n'influe pas sur la date d'avancement d'échelon.
- 40.33** Malgré les dispositions qui précèdent, tout employé, y compris l'employé en congé de préretraite qui, au cours des douze (12) mois consécutifs qui précèdent immédiatement la date anniversaire de son admissibilité à l'avancement d'échelon, s'est absenté durant six (6) mois ou plus, avec ou sans salaire, ne peut bénéficier de l'avancement d'échelon. Toutefois, l'employé en congé avec salaire pour études de perfectionnement, l'employé en congé de crédit horaire prévu à son régime d'horaire variable, toute employée en congé de maternité, tout employé en congé d'accident de travail, de maladie de même que tout employé libéré en vertu de l'article 10, n'est pas considéré comme étant absent du travail. De plus, les congés pris en compensation des heures supplémentaires ne sont pas considérés comme des absences du travail, et ce, uniquement pour les heures effectivement travaillées, ce qui équivaut aux deux tiers du congé.
- 40.34** L'avancement accéléré d'échelon(s) signifie tout avancement d'un ou de plus d'un échelon additionnel accordé à l'employé suite à une augmentation de son crédit d'expérience résultant de l'application de la politique concernant l'avancement accéléré d'échelon du personnel de bureau, technicien et assimilés, à la suite d'études de perfectionnement et ses amendements. Tel avancement accéléré d'échelon(s) est accordé à compter de la première période complète de paie qui suit la date à laquelle un employé a soumis les pièces justificatives appropriées, dans la mesure où l'employé a eu droit à son avancement d'échelon précédent, tel que déterminé à la clause 40.31. Telle politique de même que toute modification à cette politique doit faire l'objet d'une consultation du syndicat.

**DÉTERMINATION DE L'ÉCHELON LORS D'UNE
PROMOTION, D'UNE MUTATION, D'UNE
RÉTROGRADATION VOLONTAIRE OU LORS DU
PASSAGE D'UN MMF À UNE CLASSE SUPÉRIEURE**

40.35 **Lors d'une promotion ou du passage d'un MMF à une classe supérieure**
(y compris une affectation temporaire)

Lorsqu'un employé est promu ou dans le cas d'un MMF qui passe à une classe supérieure, il obtient l'échelon de sa nouvelle classe qui lui garantit une augmentation minimale de 5 %.

40.36 **Lors d'une mutation**

Lorsqu'un employé est muté, il obtient l'échelon de la nouvelle classe 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 salaire qu'il détient, si cette dernière formule est plus avantageuse.

40.37 **Lors d'une rétrogradation volontaire**

Lorsqu'un employé est rétrogradé volontairement, il obtient le salaire correspondant à la plus avantageuse des formules suivantes :

- a) Il obtient l'échelon de la nouvelle classe d'emploi dont le taux de salaire est immédiatement inférieur à celui qu'il détient.
- b) Il obtient l'échelon de la 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.

40.38 L'employé nommé reçoit le nouveau taux de salaire à partir de la date de la réception de la lettre de sa nomination ou à l'expiration du délai prévu à la clause 19.02, selon la formule la plus avantageuse des deux pour l'employé.

40.39 Aucun crédit d'expérience pour expérience additionnelle acquise au cours de la période du 1^{er} janvier 1983 au 31 décembre 1983 ne peut être reconnu aux fins du classement éventuel d'un employé, suite à un concours de recrutement, de promotion ou suite à un avancement d'échelon et à toute autre circonstance pouvant modifier ledit classement.

Malgré les dispositions de l'alinéa précédent, l'expérience acquise pendant cette période est considérée aux fins de déterminer l'admissibilité d'un employé à une fonction.

40.40 DISPOSITION PARTICULIÈRE

Suite à une promotion, mutation, affectation temporaire, rétrogradation volontaire, l'employé reçoit un avis concernant la modification de son salaire.

40.41 L'employé se voit retenir zéro point soixante-dix-sept pourcent (0.77 %) de sa rémunération en contrepartie de deux (2) jours de congé par année financière pris entre Noël et le 1^{er} de l'An.

40.42 Lors d'affectation temporaire d'un employé sur la même fonction, l'employé ne pourra en aucun cas avoir un échelon moindre que lors de sa dernière affectation.

40.43 L'employé désigné par l'employeur a exercé un emploi de complexité supérieure de chef d'équipe, reçoit un taux de salaire correspondant à 105 % du taux prévu à son échelle de salaire.

ARTICLE 41 TEMPS SUPPLÉMENTAIRE

41.01 Le travail effectué à la demande du gestionnaire immédiat de l'employé lors d'un congé férié ou en sus de sa journée régulière de travail, ou de sa semaine régulière de travail, et qui n'est pas prévu à son horaire régulier de travail, est considéré comme du temps supplémentaire et rémunéré à raison d'une fois et demie le salaire régulier de l'employé.

41.02 Un employé a droit de recevoir, en paiement du temps supplémentaire effectué, un congé d'une durée équivalente en tenant compte du taux de temps supplémentaire, à un moment qui convient à l'employeur et à l'employé. Au terme de chaque année financière de l'employeur, les congés accumulés suivant les dispositions du présent paragraphe et qui n'ont pas été pris sont payés aux employés concernés dans les trente (30) jours. Toutefois, les congés accumulés qui n'ont pas été pris peuvent, à la demande de l'employé, être reportés à l'année financière suivante.

41.03 Lorsqu'un employé effectue en temps supplémentaire, soit un jour férié ou une journée de congé hebdomadaire, avant ou après sa journée régulière de travail, un travail continu d'une durée minimale de deux (2) heures au cours desquelles intervient une période normale de repas, il a droit pour le repas à une demi-heure (1/2) qu'il peut prendre immédiatement avant ou immédiatement après son travail en temps supplémentaire. Il peut aussi, pour prendre cette demi-heure (1/2), interrompre son travail en temps supplémentaire, à la condition toutefois que celui-ci dure effectivement au moins deux (2) heures sans compter le temps de cette interruption.

Dans l'un et l'autre cas, cette demi-heure (1/2) est rémunérée au taux de temps supplémentaire applicable et l'employé a droit en outre à une indemnité de quatre dollars (4,00 \$) en compensation du coût du repas.

Aux fins de la présente clause, les périodes normales de repas sont les suivantes :

Déjeuner :	07 h 00 à 08 h 00
Dîner :	12 h 00 à 13 h 00
Souper :	18 h 00 à 19 h 00
Collation de nuit :	24 h 00 à 01 h 00

41.04 L'employé qui, à la demande de l'employeur ou de son mandataire, revient au travail en dehors de ses heures régulières de travail, reçoit une rémunération minimale de quatre (4) heures à taux simple.

Les appels téléphoniques, à caractère professionnel, effectués ou reçus par l'employé à son domicile entre deux (2) périodes régulières de travail sont rémunérés à taux et demi pour le temps consacré à ces appels au cours d'une journée de calendrier avec pour chacune de ces journées, un minimum d'une (1) heure payée à taux simple, et ce, par événement.

Toutefois, le nombre maximal d'heures ainsi payées ne peut dépasser le nombre d'heures d'une journée régulière de travail par jour de calendrier.

Malgré ce qui précède, le nombre maximal d'heures ne peut en aucun cas, être moindre que les heures de travail réellement effectuées.

La gestion de la présente relève du gestionnaire immédiat.

- 41.05** Le travail en temps supplémentaire dans une fonction d'une unité administrative est confié en priorité aux employés de cette même fonction dans cette unité et subsidiairement aux employés des autres unités administratives et il doit être réparti équitablement.

ARTICLE 42 ALLOCATIONS ET PRIMES

PRIMES

42.01 Prime de soir

Un employé dont la moitié ou plus de son horaire régulier est compris entre dix-neuf (19 h 00) heures et vingt-quatre (24 h 00) heures a droit, pour chaque heure effectivement travaillée, à la prime suivante :

- du 1^{er} avril 2010 au 31 mars 2011 : 0,59 \$/heure.
- cette prime est indexée de la même manière que le taux de salaire prévu à la présente convention.

Malgré ce qui précède, l'employé n'a pas droit à la prime de soir pour les heures effectivement travaillées et prévues à son horaire comprises entre zéro heure (0 h 00) et sept heures (7 h), s'il reçoit pour celles-ci la prime de nuit.

L'employé dont moins de la moitié de l'horaire normal est compris entre dix-neuf heures (19 h) et vingt-quatre heures (24 h 00) a droit à la prime de soir pour chaque heure effectivement travaillée entre dix-neuf heures (19 h) et vingt-quatre heures (24 h).

42.02 Prime de nuit

Pour la période débutant à la date de signature de la présente convention collective

L'employé dont la totalité ou une partie de l'horaire normal est compris entre zéro heure (0 h 00) et sept heures (7 h) a droit à la prime de nuit pour chaque heure effectivement travaillée entre zéro heure (0 h 00) et sept heures (7 h).

À compter de la date de la signature de la présente convention collective, la prime de nuit est de :

- onze pourcent (11 %) du traitement horaire pour l'employé ayant moins de cinq (5) ans de service;
- douze pourcent (12 %) du traitement horaire pour l'employé ayant de cinq (5) ans à dix (10) ans de service;
- quatorze pourcent (14 %) du traitement horaire pour l'employé ayant dix (10) ans et plus de service.

42.03 Prime de fin de semaine

Un employé dont le régime d'heures de travail comporte de travailler des fins de semaine consécutives a droit, pour chaque heure effectivement travaillée dès la deuxième fin de semaine consécutive, à la prime ci-après énumérée :

- du 1^{er} avril 2010 au 31 mars 2011 : 2,47 \$/heure;
- cette prime est indexée de la même manière que le taux de salaire prévu à la présente convention;

ainsi que pour toutes les fins de semaine consécutives suivantes, à la condition que l'employé ait effectivement travaillé toutes les heures normales prévues à son horaire coïncidant lors de la fin de semaine et ait été rémunéré à taux simple.

Lorsque l'employé travaille à sa demande deux (2) ou plusieurs fins de semaine consécutives, il n'a pas droit à la prime.

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

42.04 Prime d'entretien de groupe électrogène

L'employé, mécanicien classe 1, qui exerce l'occupation de mécanicien de groupe électrogène et qui possède une licence « C » d'électricien (en plus du certificat de mécanicien requis pour la classe de mécanicien classe 1) reçoit une rémunération additionnelle égale à cinq pour cent (5 %) de son salaire annuel de base.

42.05 Prime de maître-électricien

L'employé, électricien ou électricien principal, qui exerce l'occupation de maître-électricien et qui possède une licence « A-2 » d'électricien, reçoit une rémunération additionnelle égale à sept virgule quatre pour cent (7,4 %) de son salaire annuel de base, à la condition qu'il y ait « levée d'un permis », et pour la durée des travaux seulement.

42.06 Prime de mentorat

Un employé possédant des connaissances spécifiques et choisi par l'employeur pour effectuer des tâches additionnelles et exceptionnelles de mentorat auprès d'autres employés reçoit une prime de 5 % pour une période maximale de six (6) mois.

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

Un employé appelé par l'employeur à occuper, pour une durée d'au moins dix (10) jours ouvrables consécutifs, soit par désignation à titre provisoire soit par remplacement temporaire, reçoit, au prorata de la durée de cette occupation :

- A) Pour un emploi de chef d'équipe - ouvrier :
- une rémunération additionnelle égale à cinq pour cent (5 %) de son taux de salaire;
- B) Pour un emploi régi par la présente convention et rémunéré à un taux supérieur à celui de son emploi habituel :
- a) **Catégorie ouvrier** :
- le taux de salaire de cet emploi;
- b) **Catégorie bureau et technique** :
- la rémunération relative à leurs nouvelles attributions établie selon les modalités de la clause 40.35 .
- C) Pour un emploi de gestionnaire immédiat ou du personnel professionnel :
- une rémunération additionnelle égale à cinq pour cent (5 %) de son taux de salaire.

42.08 Aux fins d'application de la clause 42.07, les jours fériés et chômés n'ont pas pour effet d'interrompre la durée de dix (10) jours ouvrables consécutifs.

42.09 Un même employé ne peut avoir droit simultanément aux rémunérations additionnelles prévues aux clauses 40.43 et 42.07 qui précèdent.

ALLOCATIONS SPÉCIALES

42.10 Allocation de disponibilité

L'employé requis par l'employeur de demeurer en disponibilité reçoit une rémunération d'une (1) heure à temps simple pour chaque période de huit (8) heures de disponibilité.

42.11 Allocation d'ambiance

Les employés travaillant dans une institution pénale et qui, en raison de la nature de leurs fonctions, sont régulièrement en contact avec les prisonniers ont droit à une allocation d'ambiance versée à chaque période de paie à raison d'un montant de :

- du 1^{er} avril 2010 au 31 mars 2011 : 24 \$;
- cette prime est indexée de la même manière que le taux de salaire prévu à la présente convention.

ARTICLE 43 VERSEMENT DES GAINS

- 43.01** La paie des employés leur est versée par dépôt bancaire à tous les deux (2) jeudis. Si un jeudi coïncide avec un jour férié ou un congé hebdomadaire, la paie est versée le mercredi précédent.
- 43.02** Le virement automatique de la totalité de sa paie s'effectue dans un compte unique dans une des institutions financières ayant conclu une entente avec l'employeur.
- 43.03** Les informations accompagnant la paie doivent indiquer tous les détails nécessaires à la conciliation des gains bruts avec les gains nets et sont disponibles par lien électronique. L'employé en maladie longue durée ou n'ayant pas accès à un terminal informatique recevra les informations à domicile.
- 43.04** À la demande de l'employé, un acompte sur le salaire, non inférieur à soixante-cinq pour cent (65 %) de son salaire régulier, est remis au plus tard dans les cinq (5) jours de la date du versement prévu à la clause 43.01 à tout employé déjà inscrit sur la paie régulière et ayant droit à sa paie mais dont le chèque de paie n'a pas pu être versé à l'employé conformément à la clause 43.01 pour un motif hors de son contrôle.
- 43.05** Les nouveaux employés et les employés qui reviennent au travail après une absence sans salaire reçoivent leur paie dans les trente (30) jours qui suivent leur entrée en fonction consécutive à leur nomination ou leur retour au travail. Il est entendu de plus que ces employés peuvent bénéficier des acomptes sur salaire prévus à la clause 43.04.
- 43.06** Les primes et allocations, sauf si autrement stipulé, sont payées dans les trente (30) jours qui suivent la fin de la période de paie au cours de laquelle elles ont été gagnées.
- Les sommes dues pour du travail en surtemps sont payées dans les trente (30) jours qui suivent la fin de la période de paie au cours de laquelle elles ont été réclamées.
- 43.07** Les sommes que l'employeur doit payer à un employé en exécution d'une sentence arbitrale ou en exécution d'une entente intervenue entre les parties en disposant d'un grief sont payables dans les trente (30) jours de la signature de l'entente ou, selon le cas, de la date du jugement et portent intérêt à compter de la date du grief.

43.08 Lorsque le défaut de paiement dans le délai prévu est imputable à l'employeur, le salaire dû, déduction faite des avances octroyées à l'employé, porte intérêt au taux fixé par règlement adopté en vertu de l'article 28 de la Loi sur le ministère du Revenu à compter de l'expiration du délai de trente (30) jours dans le cas de la clause 43.05 et à compter de l'expiration d'un délai de trente (30) jours dans le cas de la paie régulière. De plus, les montants payables suivant les dispositions des clauses 43.06 et 43.07 portent également intérêt au taux prévu ci-dessus à compter de l'expiration des délais prévus aux dites clauses.

43.09 Le taux horaire d'un employé s'obtient en divisant son salaire annuel par le produit du nombre d'heures que comprend sa semaine régulière de travail, multiplié par cinquante-deux virgule dix-huit (52,18) semaines.

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

43.10 Au départ de l'employé, l'employeur lui remet un état détaillé des montants dus aux titres de salaire, de congés de maladie et de vacances.

Ces sommes que l'employeur doit payer à un employé sont payables dans les trente (30) jours suivant la date du départ de l'employé.

43.11 Avant de réclamer d'un employé des montants qui lui ont été versés en trop, l'employeur s'entend avec l'employé sur le mode de remboursement.

S'il n'y a pas entente entre l'employeur et l'employé 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 dix pour cent (10 %) du salaire brut.

Toutefois, les dispositions de la présente clause ne s'appliquent pas aux montants versés en trop en raison des retards à réduire le salaire régulier en application du régime d'assurance-salaire. Dans un tel cas, la retenue est effectuée automatiquement, au retour au travail, pendant une période égale à celle au cours de laquelle le versement en trop a été effectué.

43.12 Cotisations au Fonds de solidarité des travailleurs du Québec

Le syndicat avise l'employeur de son intention de favoriser la cotisation des employés au Fonds de solidarité des travailleurs du Québec.

L'employeur collabore pour faciliter la réalisation matérielle d'une telle initiative.

Le syndicat transmet à l'employeur le formulaire de demande de retenue sur le salaire rempli par l'employé.

Trente (30) jours après l'envoi par le syndicat des autorisations à l'employeur, celui-ci déduit, sur chaque période de paie de l'employé ayant signé une autorisation à cette fin, le montant qu'il a indiqué comme déduction pour fins de dépôt au Fonds.

Trente (30) jours après un avis écrit d'un employé à cet effet, l'employeur cesse la déduction de la contribution de cet employé au Fonds.

La liste des changements à opérer dans les déductions ne parvient à l'employeur qu'entre le 1^{er} et le 31 octobre et entre le 1^{er} et le 28 février de chaque année.

L'employeur doit joindre à la remise au Fonds des montants ainsi déduits, un état indiquant le nom, le numéro de référence tel que fourni par le Fonds ainsi que le numéro d'assurance sociale de chaque employé contribuant au Fonds. L'employeur fait la remise mensuellement.

Aucun dommage ne peut être imputable à l'employeur en cas d'acte ou d'omission de sa part relativement à la déduction à être effectuée sur le traitement d'un employé en vertu des dispositions de la présente clause.

L'employeur convient de rétablir la situation dans les meilleurs délais, dès qu'il est informé de l'acte ou de ladite omission.

ARTICLE 44 **CONDITIONS VISANT LES EMPLOYÉS DES SECTEURS ÉLOIGNÉS - SECTEURS NORDIQUES**

ALLOCATION D'ISOLEMENT

44.01 Définitions

Aux fins de l'application du présent article les expressions et termes suivants signifient :

- a) **DÉPENDANT** : le conjoint, l'enfant à charge ou tout autre dépendant au sens de la Loi sur les impôts, étant entendu que dans l'un ou l'autre des cas il doit résider avec l'employé. Cependant pour les fins du présent article, les revenus tirés d'un emploi par le conjoint de l'employé n'ont pas pour effet de lui enlever son statut de dépendant. Le fait pour un enfant de fréquenter une école secondaire reconnue d'intérêt public dans un autre endroit que le lieu de résidence de l'employé, ne lui enlève pas son statut de dépendant lorsque aucune école secondaire publique n'est accessible dans la localité où réside l'employé;
- b) **POINT DE DÉPART** : domicile au sens légal du terme au moment du recrutement, dans la mesure où le domicile est situé dans l'une ou l'autre des localités du Québec. Ledit point de départ peut être modifié par entente entre l'employeur et l'employé sous réserve que celui-ci soit situé dans l'une ou l'autre des localités du Québec.

44.02 Secteurs

Les secteurs suivants sont considérés comme isolés aux fins d'une allocation pour isolement :

SECTEUR V : les localités de Tasiujak (Baie-aux-Feuilles), Ivujivik, Kangiqsualujjuak (Port Nouveau Québec), Aupaluk, Quaqtaq, Akulivik, Kangiqsujuaq (Maricourt), Kangirsuk (Bellin), Salluit, Tarpangajuk.

SECTEUR IV : les localités de Wemindji, Eastmain, Fort Rupert (Waskageganish), Nemiscau (Nemaska), Inukjuak, Povungnituk.

SECTEUR III : le territoire situé au nord du 51^e degré de latitude incluant Mistassini, Kuujjuak, Umiujaq, Kuujjuarapik, Poste-de-la-Baleine (Whapmagoostoo), Chisasibi, Radisson, Shefferville, Kawawachikamach et Waswanipi à l'exception de Fermont et des localités spécifiées aux secteurs IV et V; les localités de Parent, Sanmaur, Clova, Casey et Lac Cooper; le territoire de la Côte Nord, s'étendant à l'est de Hâvre St-Pierre jusqu'à la limite du Labrador, y compris l'île d'Anticosti.

SECTEUR II : la municipalité de Fermont; le territoire de la Côte Nord, situé à l'est de la Rivière Moisie et s'étendant jusqu'à Hâvre St-Pierre inclusivement; les îles-de-la-Madeleine.

SECTEUR I : les localités de Chibougamau, Chapais, Matagami, Joutel, Lebel-sur-Quévillon, Témiscamingue et Ville Marie.

44.03 Allocations

L'employé qui exerce ses fonctions dans l'un ou l'autre des secteurs décrits ci-haut reçoit l'allocation annuelle suivante :

<u>Périodes</u>				<i>Taux au</i> <i>01-01-2004</i>
Avec dépendant(s)	Secteurs V			16 295 \$
	IV			13 813 \$
	III			10 622 \$
	II			8 441 \$
	i			6 825 \$
Sans dépendant	Secteurs V			9 243 \$
	IV			7 836 \$
	III			6 640 \$
	II			5 626 \$
	i			4 774 \$

Dispositions particulières

44.04 Dans le cas où les deux (2) membres d'un couple travaillent pour le même employeur ou que l'un et l'autre travaillent pour deux (2) employeurs différents des secteurs public et parapublic, un seul des deux (2) peut se prévaloir de l'allocation applicable à l'employé avec dépendant(s), s'il y a un ou des dépendants autres que le conjoint. S'il n'y a pas d'autres dépendants que le conjoint, chacun a droit à l'allocation de l'échelle sans dépendant, et ce, malgré la définition du terme « dépendant » établie à la clause 44.01.

44.05 L'allocation prévue à la clause 44.03 est payée au moins mensuellement ou au prorata de la durée du séjour dans chaque secteur donné.

Ladite allocation est réduite en fonction de toute journée ou demi-journée d'absence pour laquelle l'employé ne reçoit pas de salaire, de prestation ou d'indemnité; dans un tel cas la réduction à effectuer pour chaque heure d'absence est obtenue en divisant le montant de l'allocation par le produit de nombre d'heures de la semaine régulière de l'employé multiplié par cinquante-deux virgule dix-huit (52,18).

Il en est de même dans le cas de l'employé dont la semaine de travail comporte un nombre d'heures moindre que celui prévu pour des employés du même groupe. Dans un tel cas, la réduction à effectuer est faite en utilisant la formule établie au deuxième alinéa de la présente clause.

Malgré ce qui précède, l'employeur cesse de verser l'allocation d'isolement établie en vertu du présent article si l'employé et ses dépendants quittent délibérément le territoire lors d'un congé ou d'une absence rémunérés pour une période de plus de trente (30) jours de calendrier, sauf s'il s'agit d'un congé de vacances annuelles, de jour férié et chômé, de maladie, de maternité ou d'adoption.

Cette coupure est effective la première journée qui succède à la période de trente (30) jours.

Le versement de l'allocation d'isolement cesse également pour toute période où l'employé reçoit le montant complémentaire à l'indemnité de remplacement de revenu prévu à l'article 38 de la présente convention collective.

L'employée en congé de maternité ou l'employé(e) en congé d'adoption qui demeure sur le territoire pendant son congé continue de bénéficier des dispositions du présent article.

44.06 L'employé requis de travailler temporairement dans l'un ou l'autre des secteurs décrits à la clause 44.02 reçoit pour chaque jour complet (vingt-quatre (24) heures) l'allocation d'isolement prévue pour le secteur où il séjourne. Cependant, l'allocation ne lui est versée qu'après dix (10) couchers consécutifs dans l'un ou l'autre des secteurs.

Aux fins de la détermination de l'allocation à être versée quotidiennement conformément à l'alinéa précédent, on divise le montant de l'allocation annuelle « sans dépendant » correspondant au secteur par trois cent soixante-cinq virgule vingt-cinq (365,25). Lorsqu'au cours d'une journée il y a séjour dans plus d'un secteur, le montant de l'allocation à être versée est déterminé par le lieu du coucher.

44.07 L'employé bénéficiant déjà d'une allocation pour isolement reçoit, lorsqu'il est requis de travailler temporairement dans un autre secteur d'isolement, l'allocation correspondant à ce secteur à la place de son allocation habituelle ce qui ne doit jamais avoir pour effet de diminuer le montant de l'allocation habituelle.

44.08 SORTIES

L'employeur assume directement ou rembourse à l'employé dont le point de départ, au moment du recrutement, est situé à plus de cinquante (50) kilomètres de la localité où il exerce ses fonctions, ou à l'employé dont l'ancien port d'attache était situé à plus de cinquante (50) kilomètres de la localité où il exerce ses fonctions, les frais inhérents aux sorties suivantes pour lui et ses dépendants :

a) pour les localités du secteur III, sauf celles énumérées à l'alinéa suivant, pour les localités des secteurs IV et V et celle de Fermont : quatre (4) sorties par année, approximativement à tous les trois (3) mois, pour les employés sans dépendant et trois (3) sorties par année, approximativement à tous les quatre (4) mois, pour les employés avec dépendant(s).

Malgré ce qui précède, la distribution des sorties prévues en a) ci-haut peut faire l'objet d'entente avec l'employeur dans certains cas particuliers.

b) pour les localités de Clova, Hâvre St-Pierre, Parent, Sanmaur et les Iles-de-la-Madeleine : une (1) sortie par année.

Le fait que le conjoint de l'employé travaille pour l'employeur ou un employeur des secteurs public et parapublic ne doit pas avoir pour effet de faire bénéficier l'employé d'un nombre de sorties supérieur à celui prévu ci-haut.

À moins que l'employeur n'organise lui-même le transport, ces frais sont assumés directement ou remboursés sur production de pièces justificatives pour l'employé et ses dépendants jusqu'à concurrence, pour chacun, de l'équivalent du prix par avion (vol régulier) d'un passage aller-retour de la localité d'affectation jusqu'au point de départ situé au Québec ou jusqu'à Montréal.

Dans le cas d'un employé recruté à l'extérieur du Québec, ces frais ne doivent pas excéder le moindre des deux (2) montants suivants :

- soit l'équivalent du prix d'un passage aller-retour par avion (vol régulier) de la localité d'affectation jusqu'au domicile au moment de l'embauche;
- soit l'équivalent du prix d'un passage aller-retour par avion (vol régulier) de la localité d'affectation jusqu'à Montréal.

Dans les cas prévus aux alinéas a) et b), une sortie peut être utilisée par la conjointe ou le conjoint non résident pour rendre visite à l'employé habitant une des régions mentionnées à la clause 44.02.

Lorsqu'un employé ou l'un de ses dépendants doit être évacué d'urgence de son lieu de travail situé dans l'une ou l'autre des localités prévues aux alinéas a) et b) du présent article pour cause de maladie, d'accident ou de complication reliée à la grossesse, l'employeur défraie le coût du transport par avion aller-retour. L'employé doit prouver la nécessité de cette évacuation. Une attestation de l'infirmière ou du médecin du poste ou si l'attestation ne peut être obtenue localement, un certificat médical du médecin traitant est accepté comme preuve.

L'employeur défraie également le transport par avion aller-retour de la personne qui accompagne la personne évacuée du lieu de travail.

L'employeur accorde une permission d'absence sans salaire à l'employé lorsqu'un de ses dépendants doit être évacué d'urgence afin de lui permettre de l'accompagner sous réserve des congés sociaux prévus à l'article 35.

AUTRES BÉNÉFICES

44.09 L'employé recruté pour exercer ses fonctions dans une des localités visées à la clause 44.02 et dont le point de départ, au moment du recrutement, est situé au Québec à plus de cinquante (50) kilomètres de cette localité a droit, sur présentation de pièces justificatives et conformément à la directive sur les frais de déplacement, au remboursement des frais suivants :

- a) le coût du transport de l'employé déplacé et de ses dépendants;
- b) le coût du transport de ses effets personnels et ceux de ses dépendants jusqu'à concurrence de :
 - deux cent vingt-huit (228) kg pour chaque adulte ou enfant de douze (12) ans ou plus;
 - cent trente-sept (137) kg pour chaque enfant de moins de douze (12) ans.
- c) le coût du transport de ses meubles meublants, s'il y a lieu, (y inclus les ustensiles courants) autres que ceux fournis par son employeur;
- d) le coût d'entreposage de ses meubles meublants s'il y a lieu;
- e) le coût du transport du véhicule motorisé s'il y a lieu, et ce, par route, bateau ou train.

Le poids de deux cent vingt-huit (228) kg prévu à l'alinéa b) du présent article est augmenté de quarante-cinq (45) kg par année de service passé sur le territoire à l'emploi de l'employeur, et ce, jusqu'à un maximum de quatre-vingt-dix (90) kg. Cette disposition couvre exclusivement l'employé.

L'employé n'a pas droit au remboursement de ces frais s'il démissionne ou abandonne son occupation avant le soixante et unième (61^e) jour de séjour sur le territoire à moins que le syndicat et l'employeur n'en conviennent autrement.

44.10 Si l'employé admissible aux dispositions des alinéas b), c) et e) de la clause précédente décide de ne pas s'en prévaloir immédiatement en totalité ou en partie, il y demeure admissible pendant les deux années qui suivent la date de son entrée en fonction.

44.11 Ces frais sont payables à condition que l'employé ne se les fasse pas rembourser par un autre régime, tel le régime fédéral de la mobilité de la main-d'oeuvre ou que son conjoint n'ait pas reçu un bénéfice équivalent de la part de son employeur ou d'une autre source et uniquement dans les cas suivants :

- a) lors de la première affectation de l'employé : du point de départ au lieu d'affectation;
- b) lors d'une affectation subséquente ou d'une mutation à la demande de l'employeur ou de l'employé : du lieu d'affectation à un autre;
- c) lors de la démission ou du décès de l'employé : du lieu d'affectation au point de départ; dans le cas des secteurs I et II, le remboursement n'est toutefois effectué qu'au prorata du temps travaillé par rapport à une période de référence établie à un an, sauf dans les cas de décès;
- d) lors de la résiliation ou du renouvellement de son engagement par l'employeur;
- e) lors de la fin d'emploi ou du retour définitif;
- f) lorsqu'un employé obtient un congé aux fins d'études : du lieu d'affectation au point de départ; dans ce dernier cas, les frais visés aux articles 43.09 et 43.11 sont également payables à l'employé dont le point de départ est situé à cinquante (50) kilomètres ou moins de la localité où il exerce ses fonctions.

Dans le cas où l'employé est recruté à l'extérieur du Québec, le montant total des frais remboursables ne doit pas excéder ce qu'il aurait coûté pour un déplacement entre Montréal et le lieu où l'employé exerce ses fonctions.

44.12 DÉCÈS DE L'EMPLOYÉ

Dans le cas du décès de l'employé ou de l'un de ses dépendants, l'employeur paie le transport pour le rapatriement de la dépouille mortelle. De plus, l'employeur rembourse aux dépendants les frais inhérents au déplacement aller-retour du lieu d'affectation au lieu d'inhumation situé au Québec.

44.13 REMBOURSEMENT DE DÉPENSES DE TRANSIT

L'employeur rembourse à l'employé, sur présentation de pièces justificatives et conformément à la politique de frais de voyage des employés de la Société, les dépenses encourues en transit (repas, taxi et hébergement s'il y a lieu) pour lui-même et ses dépendants, lors du recrutement et de toute sortie réglementaire prévue au présent article, à la condition que ces frais ne soient pas assumés par un transporteur.

Dans le cas où les deux (2) conjoints travaillent pour le même employeur, un seul des deux (2) conjoints peut se prévaloir des bénéfices accordés par les dispositions des clauses 44.09 à 44.13. Dans le cas où un des conjoints reçoit des bénéfices équivalents de la part d'un autre employeur ou d'une autre source, l'employeur n'est tenu à aucun remboursement.

44.14 ALLOCATION DE RÉTENTION

L'employé entré en fonction avant le 31 décembre 1991, dont le port d'attache est situé à Sept-Iles ou à Port-Cartier reçoit une allocation de rétention équivalant à huit pour cent (8 %) de son traitement.

ALLOCATION D'ADAPTATION

44.15 L'employé autochtone résidant dans les secteurs IV et V définis à la clause 44.02 ou dans les localités de Kuujjak (Fort Chimo), Poste-de-la-Baleine (Whapmagoostoo), Chisasibi (Fort Georges), et Radisson, dont le point de départ est situé dans l'un ou l'autre de ces secteurs, appelé à exercer ses fonctions de façon régulière en dehors des secteurs prévus à la clause 44.02 reçoit une allocation d'adaptation dont les conditions sont prévues ci-après.

44.16 Le montant de l'allocation est déterminé en fonction du niveau de l'allocation prévue à la clause 44.03 pour le secteur où est situé le point de départ de l'employé visé, et ce, pour une période de trois (3) ans, selon un taux décroissant établi comme suit :

1 ^{re} année :	100,0 % de l'allocation annuelle d'isolement
2 ^e année :	66,6 % de l'allocation annuelle d'isolement
3 ^e année :	33,3 % de l'allocation annuelle d'isolement

Cette allocation est payée conformément aux dispositions de la clause 44.05.

44.17 Toutefois cet employé, lorsqu'il est soumis à l'isolement temporaire, n'a pas droit à l'allocation d'adaptation.

44.18 Cet employé a également droit aux divers bénéfices prévus à la clause 44.09, et ce, aux conditions applicables y énoncées.

44.19 Cet employé bénéficie pour une période de trois (3) ans, du régime de sorties suivant, et ce, selon les modalités de remboursement et aux conditions prévues à la clause 44.08; les frais sont remboursés jusqu'à concurrence de l'équivalent du prix par avion d'un passage aller-retour entre Montréal ou Québec et le point de départ de l'employé.

	SANS DÉPENDANT	AVEC DÉPENDANT(S)
1 ^{re} année :	4 sorties	3 sorties par année
2 ^e année :	3 sorties	2 sorties par année
3 ^e année :	2 sorties	1 sortie par année

LES EMPLOYÉS NORDIQUES

- 44.20** Les dispositions suivantes, prévoient les conditions de travail particulières aux employés qui travaillent dans les secteurs V et IV tels que définis à la clause 44.02, et dans les localités de Kuujjuak (Fort Chimo), Kuujjuaraapik, Poste-de-la-Baleine (Whapmagoostoo), Chisasibi (Fort Georges) et Radisson.

DÉFINITION

44.21 **Employé non-résident**

Employé dont le point de départ, au moment du recrutement, est situé à plus de cinquante (50) kilomètres de la localité où il exerce ses fonctions ainsi que l'employé affecté ou muté dans un des secteurs nordiques alors qu'il exerçait ses fonctions à plus de cinquante (50) kilomètres de son nouveau port d'attache.

SOINS MÉDICAUX

44.22 **Examen de pré-emploi**

L'employé non-résident, autre qu'autochtone, ainsi que ses dépendants doivent se soumettre à un examen médical avant leur départ et faire parvenir à l'employeur les formulaires appropriés dûment remplis. Les frais d'examen sont assumés par l'employeur à la condition que le candidat accepte l'emploi offert.

44.23 **Contrôle médical**

L'employeur peut, en tout temps, exiger d'un employé qu'il subisse un examen médical, par un médecin désigné par l'employeur. Les frais d'un tel examen sont assumés par l'employeur. Il peut également exiger une attestation de bonne santé de l'employé ou de ses dépendants, s'ils ont dû s'absenter des secteurs nordiques pour raisons médicales.

44.24 Évacuation pour cause de maladie, d'accident ou de complication reliée à la grossesse

Coût du transport

Lorsqu'un employé non-résident ou l'un de ses dépendants doit être évacué du port d'attache pour cause de maladie, d'accident ou de complication reliée à la grossesse, l'employeur défraie le coût du transport par avion aller-retour.

L'employé doit prouver la nécessité de cette évacuation : une attestation de l'infirmière ou du médecin du poste ou, si l'attestation ne peut être obtenue localement, un certificat médical du médecin traitant est accepté comme preuve.

L'employeur défraie également le transport par avion aller-retour de l'employé non-résident ou de la personne qui accompagne la personne évacuée du port d'attache jusqu'à Québec, Montréal ou tout autre aéroport, à condition toutefois que le coût du transport n'excède pas celui du transport entre Montréal ou Québec et les deux (2) postes sous-régionaux de Kuujjuak (Fort Chimo) et Poste-de-la-Baleine (Whapmagoostoo).

44.25 Permis d'absence

L'employeur accorde un permis d'absence sans salaire à l'employé non-résident lorsqu'un de ses dépendants doit être évacué pour cause de maladie, d'accident ou de complication reliée à la grossesse afin de lui permettre de l'accompagner, sous réserve des congés sociaux prévus à l'article 35.

44.26 Temps d'attente

Lorsque l'employé non-résident ou l'un de ses dépendants doit être évacué pour cause de maladie ou lors d'un accouchement et est de passage dans un poste sous-régional où il doit attendre une correspondance pour être évacué ou lors du retour de cette évacuation, l'employeur loge et nourrit ces personnes durant toute la période de l'attente à raison de trois dollars (3,00 \$) par jour par adulte et enfant de douze (12) ans et plus et d'un dollar (1,00 \$) par jour, par enfant de moins de douze (12) ans.

À son retour d'évacuation, si l'employeur retarde le retour pour que l'employé prenne un avion du gouvernement, l'employeur assumera les frais de séjour durant la période d'attente et l'employé sera rémunéré comme s'il était au travail jusqu'à un maximum quotidien équivalant à sa journée de travail.

CONDITIONS DE VIE

44.27 Logement

L'employé non-résident avec ou sans dépendant(s) peut louer de l'employeur une maison ou un appartement.

44.28 Coût de location

Le coût mensuel de location d'un appartement ou d'une maison est de quatre-vingt-dix dollars (90,00 \$). Un coût de vingt-cinq dollars (25,00 \$) par pièce en sus d'une chambre à coucher, une cuisine, un salon et une salle de bain vient s'ajouter à ce montant initial.

44.29 Conditions de location

L'appartement ou la maison est loué(e) en totalité sans égard au nombre de dépendants.

Tout employé qui désire louer un appartement ou une maison doit signer un bail et autoriser l'employeur à déduire de sa paie le coût de location sans égard aux périodes d'absences temporaires.

44.30 Quantité maximale allouée pour l'approvisionnement

L'employé non-résident qui doit pourvoir à son propre approvisionnement en nourriture et en produits d'entretien domestique et à celui de ses dépendants et qui ne peut le faire, parce qu'il n'y a pas de source d'approvisionnement dans sa localité, bénéficie du remboursement des frais de transport de cette nourriture :

- une quantité maximale de sept cent vingt-sept (727) kg par année, par adulte, et par enfant de douze (12) ans et plus est allouée;
- une quantité maximale de trois cent soixante-quatre (364) kg par enfant de moins de douze (12) ans est allouée.

Ce bénéfice est accordé selon l'une ou l'autre des formules suivantes :

- a) soit que l'employeur se charge lui-même du transport en provenance de la source la plus accessible ou de la plus économique au point de vue transport et en assume directement le coût;
- b) soit qu'il verse à l'employé une allocation équivalente au coût qui aurait été encouru selon la première formule.

De plus, les dispositions du présent article s'appliquent aux localités de Mistassini et Waswanipi.

44.31 Modalités de paiement et de remboursement

Le remboursement s'effectue sur présentation de pièces justificatives en tenant compte du fait que le transport de la nourriture doit s'effectuer en provenance de la source la plus accessible et qu'il ne doit pas dépasser, de toute façon, le coût de transport en vigueur entre Montréal et le port d'attache de l'employé.

L'employé qui quitte définitivement les secteurs nordiques et qui a été remboursé en trop, compte tenu du nombre de mois complets, au cours desquels il a été affecté dans les secteurs nordiques, devra rembourser à l'employeur l'argent reçu en trop.

44.32 HORAIRE DE TRAVAIL PARTICULIER

Personnel ouvrier de l'entretien : la semaine régulière de travail est de quarante (40) heures, effectuées du lundi au vendredi, et la durée quotidienne de travail est de huit (8) heures effectuées consécutivement et généralement réparties entre huit heures (8 h 00) et dix-sept heures et demie (17 h 30) à l'exclusion de la période de repas d'une durée d'au moins quarante-cinq (45) minutes.

Toutefois, l'employeur peut modifier la répartition des heures de travail de la même façon et aux mêmes conditions qu'il peut le faire pour les régimes d'heures de travail prévus aux clauses 29.01, 29.02, 29.07 et 29.08, étant entendu que les régimes d'heures de travail ainsi établis respecteront dans la mesure du possible les dispositions de la clause 29.12.

CONDITIONS RÉGISSANT LE DÉPLACEMENT ENTRE LE DOMICILE ET LES SECTEURS NORDIQUES AU MOMENT DE L'AFFECTATION, DE LA MUTATION, DE L'EMBAUCHE ET DU RETOUR

44.33 Rémunération

Au début de l'emploi, lorsqu'à la date fixée avec réservation confirmée par l'employeur, la compagnie aérienne retarde son départ pour le lieu d'affectation, les journées d'attente qui en découlent pour l'employé non-résident sont considérées comme des journées régulières de travail et rémunérées comme telles, à moins que l'employé ne se désiste par la suite.

Le jour du départ des et pour les secteurs nordiques est considéré comme une journée régulière de travail et rémunéré comme telle.

FRAIS INHÉRENTS À L'AFFECTATION, À LA MUTATION, À L'EMBAUCHE ET AU DÉPART DES SECTEURS NORDIQUES

44.34 Au moment de l'affectation, de la mutation, de l'embauche ou du départ des secteurs nordiques de l'employé non-résident et de ses dépendants s'il y a lieu, les frais de transport entre le domicile et le lieu d'affectation sont défrayés ou remboursés par l'employeur, conformément aux dispositions des clauses 44.09 à 44.13 inclus de la présente convention collective.

L'employé non-résident embauché pour une période inférieure à douze (12) mois n'a droit qu'au remboursement des frais inhérents à son seul déplacement.

Lorsqu'à la date fixée avec réservation confirmée par l'employeur, une compagnie aérienne retarde son départ pour le lieu d'affectation, les frais alors encourus par l'employé et ses dépendants sont remboursés sur présentation de pièces justificatives et conformément à la politique sur les frais de voyage des employés de la Société (P-GRF-2/D1).

44.35 a) Transport des effets personnels

Au moment de l'affectation, de la mutation, de l'embauche ou du départ définitif des secteurs nordiques, les frais de transport des effets personnels sont payés conformément aux dispositions des clauses 44.09 à 44.13 inclus de la présente convention collective.

Au moment du départ définitif des secteurs nordiques, une quantité additionnelle de quarante-cinq (45) kg de bagages par adulte ou enfant de douze (12) ans ou plus est allouée à l'employé qui a accumulé un (1) an d'ancienneté dans les secteurs nordiques et de soixante-huit (68) kg de bagages par adulte ou enfant de douze (12) ans ou plus pour chaque année complète accumulée subséquemment.

b) Inventaire des effets personnels

Un inventaire des effets personnels ainsi que de ceux de ses dépendants, s'il y a lieu, doit être préparé par l'employé avant le départ pour le lieu d'affectation.

Cet inventaire servira pour les réclamations lors de perte d'effets personnels, pertes causées par un incendie ou un vol. Il est à noter toutefois que ledit inventaire peut être révisé annuellement.

44.36 Entreposage des effets personnels

L'employeur rembourse les frais d'entreposage encourus par l'employé non-résident, et ce, aux conditions suivantes :

- a) l'employé doit, au moment de l'entreposage, remettre à l'employeur une copie du contrat d'entreposage signé avec une entreprise autorisée à cette fin;
- b) l'employé doit compléter une période d'emploi continu de douze (12) mois dans les secteurs nordiques;
- c) le montant total des frais remboursés est le montant réel encouru jusqu'à concurrence de huit cents dollars (800,00 \$) par période de douze (12) mois.

SORTIES

44.37 Journée d'absence

Les employés ont droit aux sorties prévues à la clause 44.08 de la présente convention collective. Le transport par avion aller-retour de l'employé non-résident et de ses dépendants est payé par l'employeur. Le coût total du transport est payé jusqu'à concurrence de celui correspondant à la distance entre le point de départ et le lieu d'affectation ou entre Montréal et le lieu d'affectation pour l'employé recruté à l'extérieur du Québec.

L'employé a droit à un maximum de quarante (40) jours ouvrables d'absence pour ces sorties, incluant les journées de vacances auxquelles il pourrait avoir droit. Afin d'assurer le bon fonctionnement des unités administratives, les périodes d'absence doivent être autorisées par l'employeur.

44.38 Rémunération

L'employé se voit rémunérer le jour du départ du ou vers le lieu d'affectation comme une journée régulière de travail. Il en est de même pour les heures d'attente découlant des retards de départ imputables à la compagnie aérienne ou lorsque le retard découle de la décision de l'employeur d'utiliser un avion du gouvernement. Dans un tel cas, les heures d'attente quotidiennes de l'employé sont rémunérées jusqu'à un maximum équivalant au nombre d'heures de sa journée régulière de travail.

Les journées d'absence prévues au deuxième alinéa de la clause 44.37 sont sans salaire à moins que l'employé ne bénéficie de journées de vacances payées conformément aux dispositions de la présente convention collective ou d'un congé en compensation de temps supplémentaire.

44.39 Frais de déplacement et séjour

Les frais inhérents à ces sorties sont remboursés conformément à la clause 44.08 de la présente convention collective.

L'employé non-résident, avec ou sans dépendants, qui est de passage dans un poste sous-régional où il doit attendre une correspondance pour se rendre à son domicile ou à son lieu d'affectation, est logé et nourri ainsi que ses dépendants, s'il y a lieu, pendant toute la durée de l'attente, à raison de trois dollars (3,00 \$) par jour par adulte et enfant de douze (12) ans et plus et d'un dollar (1,00 \$) par jour par enfant de moins de douze (12) ans.

Lorsqu'une compagnie aérienne retarde son départ vers les secteurs nordiques, l'employeur rembourse, conformément à la politique des frais de voyage des employés de la Société, les frais engendrés par cette attente et non-défrayés par la compagnie transporteuse. L'employé doit cependant rester en contact avec ladite compagnie pour connaître le moment du prochain départ.

L'employeur peut en tout temps retarder le départ d'un employé non-résident ou son retour lorsqu'il juge plus économique d'utiliser un avion du gouvernement dans la coordination de ses activités. L'employeur rembourse alors les frais de séjour de cet employé ainsi que ceux de ses dépendants, s'il y a lieu, pour la durée de l'attente en autant que ces frais de séjour aient été encourus ailleurs que dans les secteurs nordiques, le tout conformément à la politique sur les frais de voyage des employés de la Société.

Lorsque l'employeur demande à un employé de voyager à bord d'un avion du gouvernement pour l'aller ou le retour et que ledit avion fait escale en cours de route, l'employeur rembourse les frais de séjour encourus par l'employé ainsi que ceux de ses dépendants, s'il y a lieu, au cours de cet arrêt en autant qu'il ne s'agisse pas d'un endroit où l'employeur fournit les facilités requises.

ARTICLE 45 FRAIS DE DÉMÉNAGEMENT

45.01 Les dispositions du présent article visent tout employé permanent ou régulier qui, à la demande de l'employeur, est l'objet d'un changement de port d'attache impliquant un changement de domicile.

L'employé permanent ou régulier qui répond à une offre affichée d'affectation ou de mutation est réputé agir à la demande de l'employeur.

45.02 Cet employé doit être avisé de son nouveau lieu de travail, au moins trois (3) mois à l'avance. Cependant, si l'employé a de ses enfants résidant chez lui qui fréquentent une maison d'enseignement, l'employeur ne doit pas exiger que l'employé déménage au cours de l'année scolaire, sauf s'il y consent.

45.03 L'employé après avoir obtenu l'autorisation de l'employeur peut, au plus tard un (1) an après la date effective du changement de port d'attache ou de la fin d'un stage probatoire, bénéficier des allocations prévues au présent article.

Toutefois, dans des circonstances exceptionnelles, l'employeur peut prolonger ce délai.

45.04 PERMIS D'ABSENCE

Tout employé déplacé a droit aux permis d'absences suivants :

- a) permis d'absence avec salaire, d'une durée de trois (3) jours ouvrables au maximum, sans compter la durée du trajet aller-retour, pour se chercher un nouveau domicile. À cette occasion, l'employeur rembourse à l'employé les frais de transport pour lui et son conjoint pour un voyage aller-retour ainsi que les frais de séjour au nouvel endroit pour une période n'excédant pas trois (3) jours, et ce, conformément à la politique concernant les frais de voyage des employés de la Société (P-GRF-2/D1);
- b) permis d'absence avec salaire de trois (3) jours ouvrables pour déménager et emménager. À cette occasion, les frais de séjour et de transport de l'employé et de ses dépendants lui sont remboursés conformément à la politique concernant les frais de voyage des employés de la Société.

FRAIS DE DÉMÉNAGEMENT

45.05 L'employeur s'engage à rembourser, sur production de pièces justificatives, les frais encourus pour le transport des meubles meublants et effets personnels de l'employé visé, et de ses dépendants, y compris l'emballage, le déballage et le coût de la prime d'assurance, ou les frais de remorquage d'une maison mobile à condition qu'il fournisse à l'avance au moins deux (2) estimations détaillées des frais à prévoir.

45.06 Toutefois, l'employeur ne paie pas le coût de transport du véhicule personnel de l'employé à moins que l'endroit de son nouveau domicile ne soit inaccessible par la route. De même, les frais de transport d'une embarcation ne sont pas remboursés par l'employeur.

45.07 Entreposage des meubles

Lorsqu'un déménagement d'un domicile à un autre ne peut s'effectuer directement pour des raisons de force majeure, l'employeur paie les frais d'entreposage des meubles meublants et effets personnels de l'employé, et de ses dépendants, pour une période ne dépassant pas deux (2) mois.

45.08 Compensation des dépenses connexes

L'employeur paie un montant de mille cinq-cents dollars (1 500 \$) à tout employé déplacé en compensation des dépenses connexes de déplacement (tapis, draperies, débranchement et raccordement d'appareils électriques ou de maisons mobiles, nettoyage, frais de garderie, etc.) à moins que des facilités complètes soient mises à la disposition de l'employé par l'employeur à son nouveau lieu de domicile.

RUPTURE DE BAIL

45.09 À l'abandon d'un logement sans bail signé, l'employeur paie, s'il y a lieu, à l'employé visé à la clause 45.01 une compensation égale à la valeur d'un mois de loyer. S'il y a un bail, l'employeur dédommage, pour une période maximale de trois (3) mois de loyer, l'employé qui doit résilier son bail et pour lequel le propriétaire exige une compensation. Dans les deux cas, l'employé doit attester le bien-fondé de la requête du propriétaire et produire les pièces justificatives.

45.10 Si l'employé choisit de sous-louer lui-même son logement, les frais raisonnables d'annonce pour la sous-location sont à la charge de l'employeur.

VENTE ET ACHAT DE RÉSIDENCE

45.11 L'employeur paie à la vente et/ou l'achat de la maison-résidence principale de l'employé déplacé, les dépenses suivantes sur production des contrats ou pièces justificatives, conformément à la politique de l'entreprise :

- a) les honoraires d'un agent immobilier, sur production du contrat avec l'agent immobilier immédiatement après sa passation, du contrat de vente et du compte d'honoraires de l'agent;
- b) les frais d'actes notariés occasionnés par la vente et, le cas échéant, l'achat d'une maison-résidence principale à son nouveau lieu de domicile, à la condition que l'employé soit déjà propriétaire de la maison-résidence principale qu'il occupait au moment du déplacement et qu'il l'ait vendue, de même que les frais réels encourus pour l'obtention d'un certificat de localisation lors de l'achat d'une maison-résidence principale à son nouveau lieu de domicile;
- c) la pénalité prévue au contrat d'hypothèque pour le remboursement prématuré du prêt hypothécaire;
- d) la taxe municipale sur les mutations immobilières.

45.12 Il peut arriver toutefois que la résidence principale de l'employé déplacé, quoique mise en vente à un prix raisonnable, ne soit pas vendue au moment où l'employé doit assumer un nouvel engagement pour se loger. L'employeur, dans ce cas, ne rembourse pas les frais relatifs à la garde de la résidence principale non vendue mais, le cas échéant, pour une période allant jusqu'à trois (3) mois, il rembourse à l'employé les dépenses suivantes sur production des pièces justificatives :

- a) les taxes municipales et scolaires;
- b) les intérêts sur le solde de l'hypothèque de premier rang;
- c) le coût de la prime d'assurance incluant la taxe;
- d) les intérêts courus sur un emprunt auprès d'une institution prêteuse, contracté pour l'achat ou la construction de la résidence principale. Ces intérêts qui sont remboursés aux moment de la vente, sont calculés sur un emprunt qui ne peut excéder la différence entre le prix de vente de la résidence principale nouvellement vendue et le solde de l'hypothèque;

- e) les seuls frais de garde de la résidence principale inoccupée suivant :
 - i) les frais d'électricité et de chauffage;
 - ii) les frais raisonnables nécessaires à l'entretien courant du terrain de la résidence principale.

Dans des circonstances exceptionnelles, l'employeur peut autoriser la prolongation du délai de trois (3) mois prévu par le premier alinéa. Toutefois, cette prolongation ne peut avoir pour effet de payer des frais pour une période qui excède douze (12) mois à compter du moment où la personne employée doit assumer un nouvel engagement pour se loger.

FRAIS DE SÉJOUR

- 45.13** Lorsqu'il est nécessaire que l'employé se rende à son nouveau lieu de travail avant l'expiration du préavis prévu à la clause 45.02, l'employeur rembourse les frais de déplacement et de séjour, conformément à la politique concernant les frais de voyage des employés de la Société, pour une durée maximale de trois (3) mois à compter du début de la période de préavis.
- 45.14** Lorsqu'un déménagement d'un domicile à un autre ne peut s'effectuer directement pour des raisons de force majeure, l'employeur paie les frais de séjour de l'employé et de ses dépendants, conformément à la politique concernant les frais de voyage des employés de la Société, pour une période ne dépassant pas deux (2) mois.
- 45.15** Dans des circonstances exceptionnelles, si l'employeur autorise un prolongement des périodes mentionnées aux clauses 45.13 et 45.14, l'employé doit assumer une partie des dépenses occasionnées par cette prolongation. Sa contribution est alors basée sur son coût de vie normal.
- 45.16** Si l'employeur autorise un retard du déménagement et si les dépendants de l'employé ne sont pas relogés immédiatement, les frais de transport de l'employé lui sont remboursés pour visiter sa famille à toutes les deux (2) semaines jusqu'à concurrence de cinq cent soixante-trois (563) kilomètres (350 milles) si la distance à parcourir ne dépasse pas cinq cent soixante-trois (563) kilomètres (350 milles) aller-retour et, une fois par mois, jusqu'à concurrence de mille six cent neuf (1 609) kilomètres (1 000 milles), si la distance à parcourir aller-retour est supérieure à cinq cent soixante-trois (563) kilomètres (350 milles).

EXCLUSIONS

- 45.17** Les dispositions des clauses 45.11 et 45.12 ne s'appliquent pas dans le cas d'un déplacement prévu pour une période définie ne dépassant pas deux (2) ans.

Cependant, l'employeur paie à l'employé-proprétaire, sur présentation des baux, le montant de son loyer pendant au plus trois (3) mois si sa maison-résidence principale n'est pas louée au moment où il doit assumer de nouvelles obligations pour se loger dans la localité où il est déplacé.

De plus, l'employeur lui rembourse les frais raisonnables d'annonce et les frais d'au plus deux (2) voyages occasionnés par la location de sa maison-résidence principale, sur présentation des pièces justificatives et conformément à la politique concernant les frais de voyage des employés de la Société.

- 45.18** Toutefois, les dispositions prévues aux clauses 45.11, 45.12 et 45.17 ne s'appliquent pas dans le cas de déplacements d'employés exerçant des fonctions impliquant des changements de domiciles fréquents requis par l'employeur.

ARTICLE 46 FRAIS DE VOYAGE, D'USAGE DE VOITURES PERSONNELLES ET CHANGEMENT TEMPORAIRE DE PORT D'ATTACHE

- 46.01** Les frais de voyage, d'usage de voitures personnelles et de changement temporaire de port d'attache sont remboursés conformément à la politique P-GRF-2/D1 sur les frais de voyage des employés de la Société.
- 46.02** L'employeur peut en tout temps modifier la politique visée à la clause 46.01 après avoir avisé le syndicat, sous réserve qu'aucune modification ainsi apportée ne doit avoir pour effet de modifier à la baisse le régime des frais de voyage visé au présent article.

AUTOMOBILE PERSONNELLE

- 46.03** Un employé autorisé à utiliser une automobile personnelle reçoit, pour tout parcours effectué dans l'exercice de ses fonctions une indemnité établie comme suit :
- a) pour les premiers 8 000 km d'une année financière 0,430 \$/km
 - b) pour tout kilométrage excédentaire de 8 001 au cours d'une année financière 0,355 \$/km
- 46.04** Lorsqu'il est autorisé à transporter dans une automobile personnelle une équipe d'employés avec ou sans l'équipement utilisé par cette équipe, un employé a droit à une indemnité additionnelle de dix cents (0,10 \$) par kilomètre ainsi parcouru.
- 46.05** Lorsqu'il est autorisé à utiliser une automobile personnelle sur des routes de forêts ou des routes gravelées, il a droit à une indemnité additionnelle de dix cents (0,10 \$) par kilomètre ainsi parcouru.
- 46.06** Lorsqu'il est autorisé à se déplacer avec une caravane motorisée ou à accrocher à une automobile personnelle une roulotte ou autre équipement de même nature, un employé a droit à une indemnité additionnelle de dix cents (0,10 \$) par kilomètre ainsi parcouru.
- 46.07** Le total des indemnités versées en vertu des clauses 46.03, 46.04, 46.05 et 46.06 ne peut toutefois être inférieur à neuf dollars et quatre-vingt-dix cents (9,90 \$) pour chaque jour d'utilisation autorisée d'une automobile personnelle.
- 46.08** L'employeur rembourse à l'employé les frais encourus pour le péage et pour le stationnement de l'automobile lors du déplacement.

FRAIS DE REPAS

- 46.09** Nul repas n'est remboursé à l'intérieur d'un parcours routier de seize (16) kilomètres, et ce, en utilisant la route la plus directe entre le port d'attache et l'endroit de déplacement, ou à l'intérieur du territoire habituel de travail pour l'employé travaillant à l'extérieur.

Lorsque le départ en voyage s'effectue avant sept heures trente (07 h 30) ou onze heures trente (11 h 30) ou dix-sept heures trente (17 h 30) et lorsque le retour de voyage s'effectue après treize heures trente (13 h 30) ou dix-huit heures trente (18 h 30), les repas normalement et effectivement pris après les heures de départ et avant les heures de retour mentionnées sont admis pour fins de remboursement.

- 46.10** L'employeur rembourse les frais de repas suivant les coûts réels. Pour chaque journée civile complète, l'employé touche pour ses frais de repas, une indemnité globale maximale de quarante-six dollars et vingt-cinq cents (46,25 \$) incluant taxes et pourboires.

Si un jour de voyage est moindre d'un jour civil complet, les montants maximums admissibles pour frais de repas, incluant taxes et pourboires, sont les suivants :

a) pour le déjeuner :	10,40 \$
b) pour le dîner :	14,30 \$
c) pour le souper :	21,55 \$
d) pour le repas de nuit :	21,55 \$

Si, en raison de circonstances et pour des motifs jugés exceptionnels, l'employé doit encourir des frais de repas supérieurs à ceux prévus, il est remboursé sur autorisation spécifique de l'employeur.

- 46.11** Lorsque le coût d'un transport en commun ou les frais d'enregistrement à un congrès, une conférence, un colloque, un symposium ou tout autre événement semblable incluent les frais de certains repas, le coût de ces repas n'est pas remboursable en vertu des dispositions du présent article.

- 46.12** Lorsqu'un employé prend ses repas dans un établissement autre que commercial, tels un camp forestier, un chantier de construction ou tout autre établissement d'un genre semblable où les repas sont offerts moyennant une charge minimale ou à des tarifs fixés par entente ou décret à titre de service aux employés, seul le coût réel de ces repas, incluant taxes et pourboires, est remboursable, et ce, jusqu'à concurrence des montants maximums prévus au deuxième alinéa de la clause 46.10.

46.13 Des allocations fixes ainsi établies :

- a) pour le déjeuner : 5,25 \$
- b) pour le dîner : 8,10 \$
- c) pour le souper : 8,10 \$

tiennent lieu de remboursement de frais de repas admissibles et sont payables à l'employé qui, lors d'un voyage, apporte tels repas de sa résidence ou qui défraie le coût de la nourriture qu'il apporte et prépare sur place.

FRAIS DE LOGEMENT

46.14 L'employeur rembourse les frais réels de logement encourus dans un établissement hôtelier, jusqu'à concurrence des montants maximums suivants :

- cent vingt-six dollars (126,00 \$) en basse saison et cent trente-huit dollars (138,00 \$) en haute saison dans les établissements hôteliers situés sur l'île de Montréal;
- cent six dollars (106,00 \$) dans les établissements hôteliers situés sur le territoire de la Communauté urbaine de Québec;
- cent deux dollars (102,00 \$) en basse saison et cent dix dollars (110,00 \$) en haute saison dans les établissements hôteliers situés dans les villes de Laval, Hull et Longueuil; Lac Beauport et Lac Delage;
- quatre-vingt-trois dollars (83,00 \$) en basse saison et quatre-vingt-sept (87,00 \$) en haute saison pour les établissements hôteliers situés ailleurs au Québec.

Si, en raison de circonstances et pour des motifs jugés exceptionnels, un employé doit encourir des frais de logement supérieurs à ceux prévus, les frais excédentaires ne lui seront remboursés que sur l'autorisation spécifique de l'employeur.

Pour chaque jour de voyage comportant un coucher dans un établissement hôtelier, l'employeur accorde à un employé une allocation de cinq dollars et quatre-vingt-cinq cents (5,85 \$).

46.15 Lorsqu'un employé, au cours d'un voyage autorisé, loge ailleurs que dans un établissement hôtelier, le montant maximum admissible est :

- a) soit une allocation de quatre-vingt-dix dollars (90,00 \$) pour chaque jour complet comportant un coucher (incluant les trois (3) repas); l'employé est alors remboursé en outre du kilométrage requis pour se rendre du lieu de travail en voyage à l'endroit de ce coucher jusqu'à concurrence de trente-deux (32) kilomètres aller et retour;
- b) soit les frais réels par nuit, incluant tous frais incidents, pour l'utilisation d'une roulotte ou d'une tente;
- c) soit les frais réels encourus, lorsque des services autres que ceux prévus ci-dessus sont utilisés, tels les services offerts par un club privé, par un camp d'une entreprise commerciale ou industrielle ou par une résidence d'employés d'une entreprise.

CHANGEMENT TEMPORAIRE DE PORT D'ATTACHE

Règles générales

- 46.16** Lorsqu'un employé qui doit se déplacer dans l'exercice de son occupation et que son séjour sur place est plus économique que son maintien en déplacement, le gestionnaire immédiat peut décider que l'employé doit séjourner sur place. Il doit, dans ce cas, en aviser par écrit l'employé au moins sept (7) jours à l'avance, et l'avis doit comporter notamment la date du début du séjour, sa durée probable, son motif, ainsi que ses conditions.
- 46.17** Le gestionnaire immédiat détermine, à l'occasion d'un changement temporaire de port d'attache, la fréquence des retours de l'employé à son domicile, et ce, selon la distance et la durée du changement.
- 46.18** L'employé en changement temporaire de port d'attache reçoit, pour les frais inhérents au changement temporaire de port d'attache, une indemnité forfaitaire, laquelle peut être révisée, en cours de séjour, si les prix et les conditions de séjour sont modifiés. Toutefois, elle ne peut, en aucun cas, excéder la compensation qui aurait été payable à l'employé s'il était en déplacement.

Malgré l'alinéa précédent, l'employeur ne verse pas d'indemnité pour un changement temporaire de port d'attache qui n'entraîne aucune dépense en sus de celles habituellement supportées par l'employé. C'est le cas, notamment, lorsque l'employeur fournit le transport, le logement et la nourriture ou lorsque la distance que doit parcourir l'employé pour se rendre de sa résidence au lieu du port d'attache temporaire n'est pas supérieure à celle qu'il parcourt pour se rendre de sa résidence à son port d'attache habituel.

- 46.19** Le lieu de port d'attache temporaire constitue le port d'attache d'un employé, aux fins d'un déplacement dans l'exercice de ses fonctions.
- 46.20** Lorsqu'il y a changement temporaire de port d'attache à un lieu de travail situé à moins de seize (16) kilomètres par route, et ce, en utilisant la route la plus directe entre le port d'attache habituel et l'endroit du déplacement, aucune indemnité n'est payable.
- 46.21** Lorsque la distance entre le domicile de l'employé et son lieu de port d'attache temporaire est inférieure à quarante-huit (48) kilomètres, le gestionnaire immédiat détermine si le changement temporaire de port d'attache nécessite un séjour sur place, compte tenu des possibilités de séjour au lieu de travail temporaire et des moyens de transport disponibles.
- 46.22** Le versement de l'indemnité prévue pour le changement temporaire de port d'attache cesse au moment du déménagement effectif de l'employé.
- 46.23** Un changement temporaire de port d'attache ne peut, à moins d'une autorisation spécifique de l'employeur, excéder une période de neuf (9) mois.

Changement temporaire de port d'attache avec séjour sur place

- 46.24** L'employé dispose d'une période maximale de sept (7) jours pour prendre les arrangements relatifs à son logement et à sa subsistance à son port d'attache temporaire. Durant cette période, il aura droit aux indemnités prévues pour l'employé en déplacement. L'indemnité prévue pour le changement temporaire de port d'attache sera applicable dès qu'il aura utilisation effective des services désignés ou dès la fin de la période de sept (7) jours.
- 46.25** Le gestionnaire immédiat fixe, après discussion avec l'employé, l'indemnité de changement temporaire de port d'attache, laquelle ne peut excéder le montant des frais réellement supportés par l'employé; toutefois, en aucun cas, elle ne peut être supérieure à un montant hebdomadaire de trois cent quatre-vingts dollars (380 \$), sauf si l'employeur ou la personne désignée à cette fin ne l'autorise spécifiquement pour des circonstances exceptionnelles.
- 46.26** Les frais de déplacement supportés par l'employé pour se rendre à son port d'attache temporaire et en revenir au début et à la fin du changement temporaire de port d'attache sont remboursés selon les modalités prévues dans le présent article.

Changement temporaire de port d'attache sans séjour sur place

- 46.27** L'employé doit effectuer ses déplacements entre son domicile et son port d'attache temporaire en dehors des heures régulières de travail.
- 46.28** L'employé qui utilise son véhicule personnel pour se rendre au travail et en revenir a droit d'être remboursé de ses frais de transport pour la distance supplémentaire qu'il doit parcourir pour se rendre de son domicile à son lieu d'affectation et qu'il n'aurait pas franchie normalement pour se rendre de son domicile à son port d'attache habituel. Ce remboursement est effectué selon les taux prévus pour l'usage autorisé d'un véhicule automobile personnel.
- Malgré l'alinéa précédent, si l'employé est autorisé à transporter d'autres employés assignés au même endroit, il a droit d'être remboursé pour toute la distance parcourue.
- 46.29** L'employé qui utilise les transports en commun est remboursé des frais effectivement supportés.

- 46.30** Lorsque le lieu de travail temporaire est situé à plus de seize (16) kilomètres du port d'attache habituel, les frais de repas supportés par l'employé sont remboursables selon le présent article.

Malgré l'alinéa précédent, aucun frais de repas n'est remboursable à un employé travaillant à l'extérieur et dont le lieu de travail temporaire est à l'intérieur de son territoire habituel de travail.

Retour à la résidence

- 46.31** Les retours de l'employé à sa résidence ne doivent ni modifier l'horaire de travail établi ni être effectués pendant les heures de travail déterminées par l'employeur.
- 46.32** L'employé dont le changement temporaire de port d'attache est pour une période d'au moins six (6) semaines a droit à un déplacement pour se rendre à sa résidence et en revenir au moins une (1) fois à toutes les trois (3) semaines si son port d'attache temporaire se situe à plus de trois cents (300) kilomètres de sa résidence par voie terrestre. Dans ce cas, le voyage peut être effectué pendant les heures régulières de travail si les besoins du service le permettent.
- 46.33** L'employé reçoit, pour chaque retour à sa résidence, une indemnité de quatorze cents et demi (0,145 \$) par kilomètre qui sépare le lieu de travail temporaire de celui de sa résidence.

Autres dispositions

- 46.34** L'employeur entreprend chaque année une révision des indemnités pour les frais de repas et autres et pour l'usage de voitures personnelles et apporte, s'il y a lieu, une modification de ces indemnités pour tenir compte d'une éventuelle augmentation des coûts observés. À cet effet, l'employeur consulte le syndicat.

Dans l'éventualité où la politique P-GRF-2/D1 reçoit application, l'indexation est simultanée.

- 46.35** Les frais de déplacement encourus par un employé qui, en dehors de son lieu de travail, participe à une entrevue suite à une offre d'emploi à l'intérieur de la Société, sont remboursés conformément aux dispositions de la clause 46.01.

ARTICLE 47 CONGÉ SANS SALAIRE À SALAIRE DIFFÉRÉ

- 47.01** Un employé permanent à temps complet peut demander par écrit à l'employeur un congé sans salaire à salaire différé.
- 47.02** L'option privilégiée par l'employé, conformément à la clause 47.31, permet à celui-ci de voir son salaire étalé sur une période de deux, trois, quatre ou cinq ans, selon le cas, l'une de ces années ou partie de celle-ci étant prise en congé.
- 47.03** L'octroi d'un tel congé est du ressort de l'employeur. Cependant les conditions d'application de ce congé doivent faire l'objet d'une entente entre l'employeur et l'employé. Cette entente doit contenir un engagement de l'employé à revenir au service de l'employeur suite à son congé sans salaire à salaire différé pour une durée au moins égale à celle de ce congé.
- 47.04** Lors de son retour au travail, l'employé réintègre son occupation ou une occupation correspondante à son classement, et ce, à l'intérieur de cinquante (50) kilomètres de son port d'attache.
- Aux fins d'application du présent article, la distance de cinquante (50) kilomètres se calcule par le plus court chemin carrossable normalement utilisé.
- Dans l'éventualité où l'occupation aurait été abolie, déplacée ou cédée, l'employé a droit aux avantages dont il aurait bénéficié s'il avait été au travail.
- 47.05** L'employé absent du travail, pour quelque motif que ce soit, ne peut adresser une demande de congé sans salaire à salaire différé avant la date effective de son retour au travail.
- 47.06** La convention collective s'applique à l'employé bénéficiant d'un congé sans salaire à salaire différé en tenant compte des modalités prévues aux clauses 47.07 à 47.32.
- 47.07** La période de congé sans salaire peut se situer au début, au cours ou à la dernière année de l'option et doit se prendre en mois entiers.

- 47.08** Au moment de sa demande, l'employé 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 salaire à salaire différé. Il appartient à l'employeur d'accepter l'option choisie par l'employé et de déterminer l'une ou l'autre de ces dates. Celles-ci peuvent être différentes dans les circonstances et selon les modalités prévues aux clauses 47.10, 47.13 à 47.24, 47.27 à 47.29.
- 47.09** Le pourcentage de salaire que l'employé reçoit au cours des années de participation à l'option choisie est déterminé par la clause 47.31, sur la base du salaire qu'il aurait reçu au cours de chacune de ces années s'il n'avait pas bénéficié du congé sans salaire à salaire différé.
- 47.10** Au cours de la participation de l'employé à l'option choisie, le total d'une ou des absence(s) sans salaire 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 absence(s) sans salaire pour quelque motif que ce soit, autorisées ou non, est égal ou supérieur à douze (12) mois, l'option choisie par l'employé prend fin à la date où telle durée atteint douze (12) mois. Dans ce cas, les conditions prévues à la clause 47.27 s'appliquent en les adaptant.
- 47.11** Au cours de l'option, l'employé continue d'accumuler son ancienneté aux fins d'accumulation des congés annuels. Toutefois, l'employé n'accumule pas de crédits de congés annuels au cours de la période de congé sans salaire mais peut demander le report de tous ses crédits de vacances antérieurs à la période de congé, à l'année budgétaire suivant le congé.
- 47.12** Les jours fériés et les congés sociaux sont rémunérés selon le pourcentage de l'option choisie par l'employé pendant la durée de l'option y compris pendant la période de congé sans salaire.
- 47.13** Aux fins des droits parentaux, la participation à l'option est suspendue pour une période maximale de vingt et une (21) semaines (l'assurance-emploi est alors premier payeur et l'employeur comble la différence pour totaliser le quatre-vingt-treize pour cent (93 %) du salaire), lorsque le congé de maternité coïncide avec l'option. Celle-ci est alors prolongée d'autant.

Toutefois, l'employé peut mettre fin à son option si le congé de maternité survient avant la prise de la période de congé sans salaire; elle reçoit alors le salaire non versé (sans intérêt) (celui-ci étant sujet à cotisation au régime de retraite) ainsi que la pleine prestation du congé de maternité.

Suite à un congé de maternité, de paternité ou d'adoption avec salaire, l'employé(e) qui bénéficie du congé sans salaire à salaire différé peut, sous réserve de la clause 47.10, demander un congé sans salaire ou un congé partiel sans salaire 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 salaire, est égal au manque à recevoir que l'employeur a subi à la suite de ce congé partiel sans salaire.

47.14 Aux fins des régimes optionnels d'assurances-vie, maladie, salaire, le salaire assurable est celui de l'employé, tel que défini à la clause 40.01, et celui-ci doit payer sa quote-part.

47.15 Aux fins de l'assurance-salaire, l'invalidité est présumée ne pas avoir cours durant la période de congé sans salaire si celle-ci survient au cours de la période de congé sans salaire.

Dans ce cas, l'employé a droit, durant sa période de congé sans salaire, au pourcentage du salaire 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 aux alinéas a), b), c) et d) de la clause 37.25 A) multiplié par le pourcentage du salaire de l'option choisie, tant et aussi longtemps qu'il participe à l'option.

Il bénéficie des avantages prévus aux alinéas a), b), c) et d) de la clause 37.25 A) si la date de cessation de participation à l'option survient au moment où il est encore invalide.

47.16 La participation à l'option se poursuit si l'invalidité survient avant ou après que la période de congé sans salaire ait été prise et l'employé bénéficie des avantages des alinéas a), b), c) et d) de la clause 37.25 A) multiplié par le pourcentage du salaire 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 aux alinéas a), b), c) et d) de la clause 37.25 A).

47.17 Aux fins de l'assurance-salaire, l'employé visé peut se prévaloir des choix ci-dessous si l'invalidité survient avant que la période de congé sans salaire 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 salaire 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 salaire, l'employé a droit aux avantages des alinéas a), b), c) et d) de la clause 37.25 A) multiplié par le pourcentage du salaire 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 salaire pendant l'option. Durant cette période d'interruption, l'employé bénéficie des avantages prévus aux alinéas a), b), c) et d) de la clause 37.25 A) et la période de congé sans salaire peut débuter le jour où cesse l'invalidité;

- b) soit mettre un terme à son option et ainsi recevoir le salaire non versé (sans intérêt) (ce salaire étant cotisable au régime de retraite) de même que les pleins avantages prévus aux alinéas a), b), c) et d) de la clause 37.25 A).

47.18 L'employé sera traité tel qu'explicité aux clauses 47.15 à 47.17 s'il épuise tous les avantages du régime d'assurance-salaire durant les années d'invalidité.

Sous réserve des dispositions de la clause 47.10, l'option se poursuit à la fin de ces années si l'employeur ne met pas fin à l'emploi de l'employé.

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

- a) le salaire versé en trop n'est pas exigible et les droits de pension seront alors pleinement reconnus (1,00 année de service pour chaque année de participation à l'option) si l'employé a déjà pris sa période de congé sans salaire;
- b) le salaire non versé est remboursé (sans intérêt) sans être sujet à cotisation aux fins du régime de retraite si l'employé n'a pas déjà pris sa période de congé sans salaire et toute pension d'invalidité à laquelle il a droit en vertu de son régime de retraite devient payable immédiatement.

- 47.19** 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-salaire (P2 et P3) est égal au manque à recevoir que l'employeur a subi à la suite du versement de prestations d'assurance-salaire (P2 et P3) au cours de l'option.
- 47.20** L'employé n'accumule aucun crédit de congé de maladie au cours de la période de congé sans salaire.
- 47.21** Aux fins d'application de l'article 38, la participation à l'option se poursuit si l'accident du travail survient avant ou après que la période de congé sans salaire ait été prise et le salaire servant à déterminer la part de l'employeur est fonction du pourcentage du salaire relatif à l'option choisie, et ce, tant que dure l'option. L'employé reçoit sa pleine prestation d'accident du travail à compter du moment où l'option se termine.
- 47.22** Aux fins d'application de l'article 38, l'employé visé pourra se prévaloir de l'un des choix ci-dessous si l'accident du travail survient avant que la période de congé sans salaire n'ait été prise et qu'il perdure jusqu'au moment où la période de congé sans salaire a été planifié :
- a) soit continuer sa participation à l'option choisie et reporter la période de congé sans salaire 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 salaire pendant l'option. Durant cette période d'interruption, la pleine prestation d'accident du travail redevient payable et la période de congé sans salaire peut débiter le jour où cesse l'incapacité.
 - b) soit mettre un terme à son option et ainsi recevoir le salaire non versé (sans intérêt) (ce salaire étant cotisable au régime de retraite) de même que la pleine prestation d'accident du travail.
- 47.23** Durant les deux premières années, l'employé est traité tel qu'explicité aux clauses 47.21 et 47.22 si, à la suite d'un accident du travail, l'incapacité dure plus de deux ans. L'option choisie par l'employé cesse à la fin de ces deux années et les modalités suivantes s'appliquent :
- a) le salaire versé en trop n'est pas exigible si l'employé a déjà pris sa période de congé sans salaire, et les droits de pension sont alors pleinement reconnus (1,00 année de service pour chaque année de participation à l'option); ou

- b) le salaire non versé est remboursé (sans intérêt) sans être sujet à cotisation aux fins du régime de retraite si l'employé n'a pas déjà pris sa période de congé sans salaire.

47.24 L'incapacité est présumée ne pas avoir cours durant la période de congé sans salaire si, à la suite d'un accident du travail, il y a rechute pendant la période de congé sans salaire.

L'employé a droit, durant sa période de congé sans salaire, au pourcentage du salaire 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 salaire servant à déterminer la part de l'employeur est fonction du pourcentage du salaire relatif à l'option choisie, et ce, tant que dure l'option. L'employé reçoit sa pleine prestation d'accident du travail à compter du moment où l'option se termine.

47.25 Aux fins des régimes de retraite, une pleine année de service cotisée pour chaque année de participation est reconnue à l'employé à temps complet et le taux de salaire moyen est établi sur la base du taux de salaire qu'il aurait reçu s'il n'avait pas bénéficié du congé sans salaire à salaire différé, et ce, en autant qu'il n'y ait pas de dispositions contraires aux clauses 47.01 à 47.31.

47.26 Aux fins d'application des articles 28, 40, 42 et 44, l'employé n'a droit au cours de la période de congé sans salaire à aucune prime, disparités régionales, allocation spéciale, rémunération additionnelle et montant forfaitaire.

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

47.27 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) l'employé doit rembourser, conformément à la clause 47.30, le salaire reçu au cours de la période de congé sans salaire proportionnellement au nombre de mois qui restent à courir dans l'option (sans intérêt) si la période de congé sans salaire a été prise;
- b) l'employé sera remboursé d'un montant égal aux prélèvements excédentaires de salaire effectués jusqu'au moment de l'annulation de l'option (sans intérêt) si la période de congé sans salaire n'a pas été prise;

- c) le calcul du montant dû par l'employeur ou l'employé s'effectue, si la période de congé sans salaire est en cours, selon la formule ci-dessous :

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

- d) aux fins des régimes de retraite, les droits reconnus sont ceux qui auraient eu cours si l'employé n'avait jamais adhéré à l'option. Ainsi, si la période de congé sans salaire a été prise, les cotisations versées au cours de cette période de congé sans salaire sont utilisées pour compenser les cotisations manquantes des années travaillées en vue de restaurer les écarts de pension alors perdus; l'employé pourra cependant racheter la période de service perdue selon les mêmes conditions que celles relatives au congé sans salaire (200 % RREGOP, 100 % RRF).

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

47.28 La participation à l'option choisie par l'employé est maintenue à la suite d'une affectation, d'une mutation, d'un changement de classe ou d'une promotion.

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

- a) le salaire versé en trop est exigible conformément aux modalités de remboursement prévues à la clause 47.30 si l'employé a déjà pris une période de congé sans salaire et les droits de pension sont pleinement reconnus (1,00 année de service pour chaque année de participation à l'option); ou
- b) le salaire non versé est remboursé (sans intérêt) sans être sujet à cotisation aux fins du régime de retraite si l'employé n'a pas déjà pris sa période de congés sans salaire.

47.29 Il n'y a aucune perte de droit au niveau du régime de retraite, ni aucune obligation de rembourser le salaire versé en trop qui n'est pas sujet à cotisation si l'option cesse à cause du décès de l'employé.

47.30 Le salaire reçu en trop est égal au salaire versé lors de la période de congés sans salaire moins, pendant les autres périodes de l'option, la différence entre le plein salaire que l'employé aurait reçu si ce n'était de l'option et celui qu'il a effectivement reçu.

Malgré la clause 43.11, à compter de la cessation de l'option, s'il n'y a pas d'entente entre l'employé 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 le chèque de paie de l'employé.

En cas de cessation définitive de l'emploi, sauf si autrement stipulé, les sommes versées en trop sont exigibles immédiatement.

47.31 Le tableau ci-dessous détermine le pourcentage de salaire à verser à un employé selon la durée du congé et l'option choisie.

DURÉE DE PARTICIPATION AU RÉGIME

Durée du congé	2 ANS	3 ANS	4 ANS	5 ANS
6 MOIS	75,00 %	83,34 %	87,50 %	90,00 %
7 MOIS	70,80 %	80,53 %	85,40 %	88,32 %
8 MOIS		77,76 %	83,32 %	86,60 %
9 MOIS		75,00 %	81,25 %	85,00 %
10 MOIS		72,20 %	79,15 %	83,32 %
11 MOIS			77,07 %	81,66 %
12 MOIS			75,00 %	80,00 %

47.32 Les clauses 47.01 à 47.31 peuvent être modifiées si des changements surviennent aux lois et règlements en vigueur.

ARTICLE 48 GRÈVE ET LOCK-OUT

48.01 Il est convenu aux présentes que l'employeur n'imposera pas de lock-out et qu'il n'y aura ni grève, ni refus de travail, ni journée d'étude, ni ralentissement de travail, ni aucune intention similaire de la part des employés ou du syndicat pendant la durée de la convention collective en vigueur.

ARTICLE 49 DURÉE DE LA CONVENTION

- 49.01** La présente convention collective est en vigueur à compter de sa signature jusqu'au 31 mars 2015.
- 49.02** Malgré ce qui précède, la présente convention demeure en vigueur tout le temps des négociations en vue de son renouvellement et jusqu'à l'entrée en vigueur d'une nouvelle convention collective.
- 49.03** Les deux (2) appendices, les treize (13) lettres d'entente et les deux (2) annexes joints à la présente convention collective en font partie intégrante.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Québec, ce 16^e jour de mai 2012.

POUR LE SYNDICAT DES
EMPLOYÉ(E)S DE LA SOCIÉTÉ
IMMOBILIÈRE DU QUÉBEC
Section locale 2929 du S.C.F.P.

POUR LA
SOCIÉTÉ IMMOBILIÈRE DU QUÉBEC

SERGE GENEST
Président

RICHARD VERREAULT
Président et chef de la direction

MICHÈLE VÉZINA
Vice-présidente Québec

ALAIN CHOUINARD
Directeur Ressources humaines

ANDRÉ BLEAU
Vice-président Montréal

PIERRE BOULANGER

JACQUES THÉRIAULT
Vice-président Québec

LUC HÉTU

LOUISE FISET
Porte-parole

APPENDICE
Liste des jours fériés

« A »

JOURS FÉRIÉS	2010	2011	2012	2013	2014
JOUR DE L'AN		LUNDI 3 janvier	LUNDI 2 janvier	MARDI 1 ^{er} janvier	MERCREDI 1 ^{er} janvier
LENDEMAIN DU JOUR DE L'AN		MARDI 4 janvier	MARDI 3 janvier	MERCREDI 2 janvier	JEUDI 2 janvier
VENDREDI SAINT	VENDREDI 2 avril	VENDREDI 22 avril	VENDREDI 6 avril	VENDREDI 29 mars	VENDREDI 18 avril
LUNDI DE PÂQUES	LUNDI 5 avril	LUNDI 25 avril	LUNDI 9 avril	LUNDI 1 ^{er} avril	LUNDI 21 avril
JOURNÉE NATIONALE DES PATRIOTES	LUNDI 24 mai	LUNDI 23 mai	LUNDI 21 mai	LUNDI 20 mai	LUNDI 19 mai
FÊTE NATIONALE	JEUDI 24 juin	VENDREDI 24 juin	LUNDI 25 juin*	LUNDI 24 juin	MARDI 24 juin
CONFÉDÉRATION	JEUDI 1 ^{er} juillet	VENDREDI 1 ^{er} juillet	LUNDI 2 juillet	LUNDI 1 ^{er} juillet	MARDI 1 ^{er} juillet
FÊTE DU TRAVAIL	LUNDI 6 septembre	LUNDI 5 septembre	LUNDI 3 septembre	LUNDI 2 septembre	LUNDI 1 ^{er} septembre
ACTION DE GRÂCES	LUNDI 11 octobre	LUNDI 10 octobre	LUNDI 8 octobre	LUNDI 14 octobre	LUNDI 13 octobre
VEILLE DE NOËL	VENDREDI 24 décembr e	VENDREDI 23 décembr e	LUNDI 24 décembr e	MARDI 24 décembre	MERCREDI 24 décembre
FÊTE DE NOËL	LUNDI 27 décembr e	LUNDI 26 décembr e	MARDI 25 décembr e	MERCREDI 25 décembre	JEUDI 25 décembre
LENDEMAIN DE NOËL	MARDI 28 décembr e	MARDI 27 décembr e	MERCREDI 26 décembr e	JEUDI 26 décembre	VENDREDI 26 décembre
VEILLE DU JOUR DE L'AN	VENDREDI 31 décembr e	VENDREDI 30 décembr e	LUNDI 31 décembr e	MARDI 31 décembre	MERCREDI 31 décembre

2015 : JOUR DE L'AN JEUDI 1^{er} janvier

LENDEMAIN DU JOUR DE L'AN VENDREDI 2 janvier

CONGÉS PRÉVUS À LA CLAUSE 40.41 DE LA CONVENTION COLLECTIVE :

POUR 2010, les mercredi 29 décembre et jeudi 30 décembre;

POUR 2011, les mercredi 28 décembre et jeudi 29 décembre;

POUR 2012, les jeudi 27 décembre et vendredi 28 décembre;

POUR 2013, les vendredi 27 décembre et lundi 30 décembre;

POUR 2014, les lundi 29 décembre et mardi 30 décembre.

APPENDICE
Liste des arbitres

« B »

Morin, Marcel	Québec
Gagnon, Denis	Québec
Ménard, Jean-Guy	Québec
Marcheterre, Richard	Estrie
Rousseau, André	Montréal
Tousignant, Lise	Montréal
Paquet, Bernard	Montréal

LETTRE D'ENTENTE
Lettre d'entente relative au
service d'aide aux employés

NO 1

Dans le cadre de la politique du Service d'aide aux employés, les parties discuteront et collaboreront au comité des relations de travail, à la définition de la stratégie de mise en place du service et du suivi.

Les parties pourront convenir des modalités d'une participation syndicale au service.

L'anonymat d'un employé se prévalant des différents services offerts, de même que la confidentialité entourant la nature de son problème et de son traitement seront strictement maintenus en tout temps. Aucun renseignement concernant la relation d'un employé et le service ne sera consigné au dossier personnel de l'employé.

En tout temps, la volonté d'un employé d'adhérer ou non au service ou de le quitter en cours de route sera entière. Aucune pression ne sera exercée sur l'employé par l'employeur ou ses représentants.

Le fait pour un employé de reconnaître volontairement avoir des problèmes et qu'il requiert de l'aide, le fait d'adhérer ou de ne pas adhérer au service, ne pourront d'aucune façon être invoqués par l'employeur dans ses rapports avec l'employé, dans son évaluation, ou lors d'une mesure administrative ou disciplinaire.

Les informations qu'un employé peut confier aux personnes chargées de l'aider dans le cadre du service ne peuvent être divulguées lors d'un arbitrage d'un grief présenté par cet employé.

Toutefois, la notion de confidentialité ne doit pas avoir pour effet d'empêcher l'une ou l'autre des parties de faire savoir au besoin devant un arbitre de grief qu'un employé a bénéficié du service offert.

LETTRE D'ENTENTE
Lettre d'entente relative à la sous-traitance

NO 2

L'employeur reconnaît qu'il ne pourra pas, afin de faire de la sous-traitance, abolir de poste d'ouvrier affecté généralement (plus de 35 % de son temps de travail) à l'entretien planifié des systèmes mécaniques et électriques.

.01 PRINCIPES ET MODALITÉS
RÉGISSANT LE TRAVAIL À TEMPS PARTIEL

Le travail à temps partiel est fait selon les principes et modalités suivants :

A) PRINCIPES**a) Au niveau de la rémunération**

1. Le salaire est payé au prorata du nombre d'heures travaillées.
2. Toute rémunération majorée au taux de surtemps s'applique au-delà du nombre d'heures prévu pour la journée régulière ou la semaine régulière à temps plein.
3. L'employé continue de recevoir les primes, les indemnités et les allocations.

b) Au niveau des avantages sociaux

Les régimes s'appliquent au prorata du nombre d'heures travaillées.

B) MODALITÉS**a) Durée**

Le nombre d'heures de travail à temps partiel ne pourra être inférieur à une moyenne hebdomadaire de quinze (15) heures.

b) Critères d'octroi

1. Un employé qui désire travailler à temps partiel doit présenter une demande par écrit à son gestionnaire immédiat en précisant l'horaire de travail souhaité et la durée.
2. La réponse du gestionnaire sera transmise, par écrit, à l'employé, dans les vingt (20) jours ouvrables suivant la date de la demande.

c) Retour à l'horaire de travail à temps plein

Le retour à l'horaire de travail à temps plein à la date prévue s'effectuera sans aucun préavis. Pour ce qui est d'un retour prématuré, l'employé qui veut mettre fin au travail à temps partiel peut demander, moyennant un préavis écrit d'au moins trente (30) jours, l'autorisation de revenir à un horaire à temps plein.

**.02 DISPOSITIONS RELATIVES
À LA PRIORITÉ ET À LA SÉCURITÉ D'EMPLOI**

- a) L'employé à temps partiel reçoit, durant la période où il n'a pas été remplacé, une indemnité de mise à pied équivalente au salaire moyen hebdomadaire des heures de travail effectuées au cours de ses douze (12) derniers mois de service à temps partiel ou depuis le début où il travaille à temps partiel s'il a travaillé à temps partiel depuis moins de douze (12) mois.
- b) L'employé à temps partiel est remplacé dans une occupation vacante et comparable à la condition que le nombre d'heures hebdomadaires de travail de cette occupation soit équivalent ou supérieur à la moyenne hebdomadaire des heures de travail que cet employé a effectuées au cours des douze (12) derniers mois de service.
- c) L'employé à temps partiel bénéficie de la prime de séparation prévue à la clause 22.11 au prorata des heures de travail effectuées au cours de ses douze (12) derniers mois de service à temps partiel ou depuis le début où il travaille à temps partiel s'il a travaillé à temps partiel depuis moins de douze (12) mois.

Lettre d'entente relative à l'horaire de travail des employés travaillant comme mécaniciens de machines fixes à la Colline Parlementaire

Les modalités suivantes devront régir l'horaire de douze (12) heures pour les mécaniciens de machines fixes œuvrant dans les édifices mentionnés ci-haut.

1. L'horaire prévu est le suivant :
 - des quarts de douze (12) heures soit de 7 h à 19 h ou de 19 h à 7 h;
 - la cédule est formée de quatre (4) semaines;
 - alternance entre quart de jour, quart de nuit et congés hebdomadaires;
 - une fin de semaine sur deux en congé hebdomadaire;
 - moyenne de quatre-vingts (80) heures travaillées par période de paie.
2. L'employeur établira la liste et l'ordre dans lequel tous les employés participeront à tour de rôle au système de relève instauré pour pallier aux absences à court terme du travail. Une priorité sera accordée à la liste de relève.

Le système de relève n'entraîne le paiement d'aucune autre somme ou prime que le salaire prévu pour les heures supplémentaires effectivement travaillées s'il y a lieu.

3. Pour le quart de dix-neuf heures (19 h) à sept heures (7 h), application de la prime de soir ou de nuit prévue aux clauses 42.01 et 42.02.
4. Les douze (12) heures prévues dans le quart de travail régulier sont rémunérées à taux simple.
5. La cédule de travail deviendra l'horaire de travail aux fins de l'article 29 « Heures de travail ».
6. L'interprétation de toutes dispositions de la présente convention collective devra se faire sous réserve et en référence à la situation d'exception créée par la présente entente, tout en considérant les principes suivants :
 - a) un jour de travail équivaut à un quart de douze (12) heures sauf une journée aux deux (2) semaines qui est de huit (8) heures;
 - b) la journée réduite devra nécessairement être cédulée de jour;
 - c) - les banques de congés-maladie et de vacances s'accumuleront selon la base de référence :

1 jour = huit (8) heures, mais se débièteront par tranches de douze (12) heures de travail par jour d'absence sauf pour la journée de huit (8) heures où les absences pour vacances seront débiètéées en jour de huit (8) heures ou en demi-journée de quatre (4) heures;

- pour les absences où le maintien de la rémunération régulière est prévu, un jour équivaldra à douze (12) heures de salaire sauf pour la journée de huit (8) heures;
 - pour toute autre absence, le décompte se fera selon les heures réelles non travaillées;
- d) l'employeur pourra requérir, d'un employé, sur préavis raisonnable, le changement de factions;
- e) la rémunération d'un jour férié qui coïncide avec un congé hebdomadaire sera la suivante (34.03) :
- 8 heures x 150 %
- f) la rémunération d'un jour férié lorsque ce dernier coïncide avec un jour normal de travail (34.02) :
- (12 heures travaillées x 150 %) + (12 heures x 100 %)
- g) advenant que la journée réduite de travail coïncide avec un jour férié, celle-ci sera déplacée à un autre moment à être convenu entre les parties.
7. L'employeur pourra mettre fin à cette entente, sur préavis de quinze (15) jours.

Lettre d'entente relative à l'horaire de travail des employés travaillant comme mécaniciens de machines fixes au Palais de justice de Montréal

Les modalités suivantes devront régir l'horaire de douze (12) heures pour les mécaniciens de machines fixes œuvrant au Palais de justice de Montréal.

1. L'horaire de travail de deux (2) des postes de MMF répond aux conditions suivantes :
 - des quarts de douze (12) heures soit de 6 h 30 à 18 h 30;
 - la cédule est formée de quatre (4) semaines;
 - alternance entre quart de jour et congés hebdomadaires;
 - une fin de semaine sur deux en congé hebdomadaire;
 - moyenne de quatre-vingts (80) heures travaillées par période de paie.
2. L'autre poste de MMF est visé par la semaine régulière de travail du lundi au vendredi et la personne qui l'occupe est au choix du gestionnaire
3. La relève des titulaires de postes visés par les quarts de douze (12) heures lorsqu'elle est requise, du lundi au vendredi, est effectuée à la demande du gestionnaire, en priorité par le MMF de jour visé par la semaine régulière de travail et en second lieu par le MMF en congé.
4. Le système de relève n'entraîne le paiement d'aucune autre somme ou prime que le salaire prévu pour les heures supplémentaires effectivement travaillées s'il y a lieu.
5. Les douze (12) heures prévues dans le quart de travail régulier sont rémunérées à taux simple.
6. La cédule de travail acceptée deviendra l'horaire de travail aux fins de l'article 29 « Heures de travail ».
7. L'interprétation de toutes dispositions de la présente convention collective devra se faire sous réserve et en référence à la situation d'exception créée par la présente entente, tout en considérant les principes suivants pour les employés visés par le quart de douze (12) heures :
 - a) un jour de travail équivaut à un quart de douze (12) heures sauf une journée aux deux (2) semaines qui est de huit (8) heures;
 - b) la journée réduite devra nécessairement être cédulée de jour;

- c) - les banques de congés-maladie et de vacances s'accumuleront selon la base de référence :
 - 1 jour = huit (8) heures, mais se débiteuront par tranches de douze (12) heures de travail par jour d'absence sauf pour la journée de huit (8) heures où les absences pour vacances seront débitées en jour de huit (8) heures ou en demi-journée de quatre (4) heures;
 - pour les absences où le maintien de la rémunération régulière est prévu, un jour équivaldra à douze (12) heures de salaire sauf pour la journée de huit (8) heures;
 - pour toute autre absence, le décompte se fera selon les heures réelles non travaillées;
 - d) l'employeur pourra requérir, d'un employé, sur préavis raisonnable, le changement de factions;
 - e) la rémunération d'un jour férié qui coïncide avec un congé hebdomadaire sera la suivante (34.03) :
8 heures x 150 %
 - f) la rémunération d'un jour férié lorsque ce dernier coïncide avec un jour normal de travail (34.02) :
(12 heures travaillées x 150 %) + (12 heures x 100 %)
 - g) advenant que la journée réduite de travail coïncide avec un jour férié, celle-ci sera déplacée à un autre moment à être convenu entre les parties.
8. L'employeur pourra mettre fin à cette entente, sur préavis de quinze (15) jours.

**Lettre d'entente relative à des postes
de préposés à l'accueil et à la surveillance**

- 1) L'employé permanent mis à pied peut être affecté à des occupations d'accueil et de surveillance telles que décrites à la description de fonction. L'article 17 ne s'applique pas à ces occupations.
- 2) L'employé affecté à une occupation d'accueil et de surveillance sera prioritairement réaffecté à d'autres occupations selon les besoins.
- 3) Le taux de salaire de tous les employés embauchés ou affectés à une occupation d'accueil et de surveillance sera celui prévu au décret sur les agents de sécurité (D-2, r.1). Ceux qui bénéficient d'un taux supérieur avant cette affectation verront leur taux horaire maintenu par une compensation pour la durée de la convention collective.
- 4) Les horaires de travail seront établis par l'employeur selon les besoins. Les horaires seront élaborés afin de minimiser les inconvénients pour l'employé (ex. : horaires de jour) mais en tenant compte de la nécessité opérationnelle. La durée quotidienne d'une faction ne pourra dépasser douze (12) heures pour une moyenne de quarante (40) heures semaine. L'étalement sur deux périodes hebdomadaires sera possible.

Les changements d'horaires et de faction se feront selon la clause 29.12 de la convention collective. La semaine régulière de travail sera toute période de sept (7) jours consécutifs dont le début et la fin seront fixés par l'employeur. Une faction appartiendra au jour civil où elle débute.

Les vacances seront autorisées de façon à ce qu'aucun temps supplémentaire ne soit nécessaire pour pallier les absences.

- 5) L'organisation du travail pourra se faire à partir d'une unité administrative centralisant les opérations ou à partir des unités administratives déjà en place. L'employeur pourra convenir avec certains entrepreneurs l'affectation de personnel de la SIQ dans leur équipe. Le recours à un entrepreneur pour compléter des horaires de travail ou pallier des absences sera possible.

Lettre d'entente concernant les dispositions particulières en application de la clause 40.35

- Les employés occasionnels, les employés à temps partiel et les employés en congé partiel sans salaire bénéficient des congés prévus à la clause 40.41. Si le (zéro point soixante-dix-sept pourcent) 0.77 % retenu sur la rémunération des employés ne suffit pas pour compenser pour les 2 jours de congé accordés, l'employeur retient les sommes requises pour ce faire sur la rémunération due à l'employé soit au départ de ce dernier ou au plus tard le 31 mars de chaque année pour les employés qui demeurent à l'emploi de la SIQ.
- Les employés travaillant sur faction se voient appliquer la mesure particulière suivante :
 - **Préposés au central**

Quatorze (14) heures de congé peuvent être prises. L'autorisation d'absence pour ces congés doit être accordée de façon à ce que les remplacements soient effectués par un sous-traitant.
 - **Mécaniciens de machines fixes - Édifice Marie-Guyart**

Seize (16) heures de congé peuvent être prises à l'occasion des factions de jour prévues à l'horaire des employés. L'autorisation d'absence pour ces congés doit être accordée de façon à ce que les remplacements soient effectués par le chef mécanicien et ce en limitant le paiement de temps supplémentaire.
 - **Mécaniciens de machines fixes - Palais de justice**

Seize (16) heures de congé peuvent être prises à l'occasion des factions de jour prévues à l'horaire des employés. L'autorisation d'absence pour ces congés doit être accordée de façon à ce que les remplacements soient effectués par le chef mécanicien et ce en limitant le paiement de temps supplémentaire.
 - **Mécaniciens de machines fixes - Parthenais**

Quinze heures trente (15 h 30) de congé peuvent être prises. L'autorisation d'absence pour ces congés doit être accordée de façon à ce que les remplacements n'occasionnent pas le paiement de temps supplémentaire.

**Lettre d'entente relative à la rémunération
de certains employés suite à l'implantation
du plan d'évaluation le 16 mai 1990**

Les employés qui occupent à la date de signature des présentes une occupation dont la classe d'évaluation correspond à une classe dont l'échelle est inférieure à celle qui leur était appliquée dans le système de classification en vigueur avant le 16 mai 1990, sont « étoilés ».

Ces derniers sont alors régis par les dispositions suivantes :

- a) Aux seules fins de rémunération des employés « étoilés » à la date de signature des présentes, les anciennes échelles et anciens taux sont maintenus à l'annexe 3.
- b) Il est entendu que l'employé « étoilé » continue de progresser dans son ancienne échelle lorsqu'il y a lieu et selon les règles prévues à l'article 40.
- c) Il est également entendu qu'à l'occasion de remplacement des employés « étoilés », la classe qui s'applique au remplaçant est celle qui correspond à la classe d'évaluation de la fonction.
- d) Malgré les dispositions prévues relativement à la rémunération des employés « étoilés », les employés dont les noms suivent reçoivent la rémunération de la classe indiquée ci-après au moment de la signature des présentes et ils sont réputés être dans cette classe pour la période où ils occupent les mêmes fonctions ou des fonctions d'une classe d'évaluation égale ou supérieure; le tout sous réserve des dispositions relatives aux articles 19 et 22.

Denis Ringuet

classe 11

Il est entendu qu'à l'occasion de remplacement de ces employés, la classe qui s'applique au remplaçant est celle qui correspond à la classe d'évaluation de la fonction.

Les parties conviennent d'un horaire de travail de douze (12) heures aux fins d'opération de la console de sécurité de la région de Québec.

Modalités générales

1. L'horaire est basé sur une période de six (6) semaines comportant des factions de douze (12) heures et un régime de disponibilité, le tout tel qu'établi à l'annexe « A ».
2. Les employés sont rémunérés trente-six (36) heures/semaine.
3. Les factions de travail débutent à 7 h et 19 h.
4. Pour la faction de 19 h à 7 h, application de la prime de nuit prévue à la clause 42.02.
5. Les douze (12) heures prévues dans la faction de travail sont rémunérées à taux simple.
6. L'horaire de travail devient l'horaire de travail aux fins de l'article 29.
7. L'interprétation de toute disposition de la présente convention collective devra se faire sous réserve et en référence à la situation d'exception créée par la présente entente, tout en considérant les principes suivants :
 - a) un jour de travail équivaut à un quart de douze (12) heures;
 - b)
 1. Le délai de carence prévu à la clause 37.25 A) a) est ramené à 4,1 jours de 12 heures.
 2. Les vacances se cumulent selon la table suivante :

HEURES DE VACANCES SELON SERVICE OU SERVICE CONTINU	NOMBRE DE JOURS OÙ L'EMPLOYÉ A EU DROIT À SON TRAITEMENT DU 1 ^{er} AVRIL AU 31 MARS					
	Moins de 17 ans	17 et 18 ans	19 et 20 ans	21 et 22 ans	23 et 24 ans	25 ans et plus
3,50	3,60	3,45	3,30	3,15	3,00	2,90
7,00	7,20	6,90	6,60	6,30	6,00	5,80
10,50	10,80	10,35	9,90	9,45	9,00	8,70
14,00	14,40	13,80	13,20	12,60	12,00	11,60
17,50	18,00	17,25	16,50	15,75	15,00	14,50
21,00	21,60	20,70	19,80	18,90	18,00	17,40
24,50	25,20	24,15	23,10	22,05	21,00	20,30
28,00	28,80	27,60	26,40	25,20	24,00	23,20
31,50	32,40	31,05	29,70	28,35	27,00	26,10
35,00	36,00	34,50	33,00	31,50	30,00	29,00
38,50	39,60	37,95	36,30	34,65	33,00	31,90
42,00	43,20	41,40	39,60	37,80	36,00	34,80
45,50	46,80	44,85	42,90	40,95	39,00	37,70
49,00	50,40	48,30	46,20	44,10	42,00	40,60
52,50	54,00	51,75	49,50	47,25	45,00	43,50
56,00	57,60	55,20	52,80	50,40	48,00	46,40
59,50	61,20	58,65	56,10	53,55	51,00	49,30
63,00	64,80	62,10	59,40	56,70	54,00	52,20
66,50	68,40	65,55	62,70	59,85	57,00	55,10
70,00	72,00	69,00	66,00	63,00	60,00	58,00
73,50	75,60	72,45	69,30	66,15	63,00	60,90
77,00	79,20	75,90	72,60	69,30	66,00	63,80
80,50	82,80	79,35	75,90	72,45	69,00	66,70
84,00	86,40	82,80	79,20	75,60	72,00	69,60
87,50	90,00	86,25	82,50	78,75	75,00	72,50
91,00	93,60	89,70	85,80	81,90	78,00	75,40
94,50	97,20	93,15	89,10	85,05	81,00	78,30
98,00	100,80	96,60	92,40	88,20	84,00	81,20
101,50	104,40	100,05	95,70	91,35	87,00	84,10
105,00	108,00	103,50	99,00	94,50	90,00	87,00
108,50	111,60	106,95	102,30	97,65	93,00	89,90
112,00	115,20	110,40	105,60	100,80	96,00	92,80
115,50	118,80	113,85	108,90	103,95	99,00	95,70
119,00	122,40	117,30	112,20	107,10	102,00	98,60
122,50	126,00	120,75	115,50	110,25	105,00	101,50

2. Les vacances se cumulent selon la table suivante : (suite)

HEURES DE VACANCES SELON SERVICE OU SERVICE CONTINU	NOMBRE DE JOURS OÙ L'EMPLOYÉ A EU DROIT À SON TRAITEMENT DU 1 ^{er} AVRIL AU 31 MARS					
	Moins de 17 ans	17 et 18 ans	19 et 20 ans	21 et 22 ans	23 et 24 ans	25 ans et plus
126,00	129,60	124,20	118,80	113,40	108,00	104,40
129,50	133,20	127,65	122,10	116,55	111,00	107,30
133,00	136,80	131,10	125,40	119,70	114,00	110,20
136,50	140,40	134,55	128,70	122,85	117,00	113,10
140,00	144,60	138,00	132,00	126,00	120,00	116,00
143,50		141,45	135,30	129,15	123,00	118,90
147,00		144,60	138,60	132,30	126,00	121,80
150,50			141,90	135,45	129,00	124,70
154,00			144,60	138,60	132,00	127,60
157,50				141,75	135,00	130,50
161,00				144,60	138,00	133,40
164,50					141,00	136,30
168,00					144,60	139,20
171,50						142,10
175,00						144,60

3. pour les absences où le maintien de rémunération régulière est prévu, un jour équivaldra à douze (12) heures de salaire;
 4. pour toute autre absence, le décompte se fera selon les heures réelles non travaillées.
- c) l'employeur pourra requérir d'un employé, sur préavis raisonnable, le changement de faction;
- d) la rémunération d'un jour férié qui coïncide avec un congé hebdomadaire sera la suivante (34.03) :
- 7 heures X 150 %
- e) la rémunération d'un jour férié lorsque ce dernier coïncide avec un jour normal de travail (34.02) :
- (12 heures travaillées X 150 %) + (12 heures X 100 %)

Modalités concernant le régime de disponibilité

1. La disponibilité est offerte par chacun des six (6) membres de l'équipe des préposés au central, et ce, à tour de rôle.
2. L'employé en disponibilité doit remplacer l'employé absent de sa faction pour vacances, temps supplémentaire utilisé, maladies ou congés sociaux de moins de huit (8) jours. De plus, chaque employé en disponibilité doit remplacer l'employé absent de sa faction pour maladie ou congés sociaux de plus de huit (8) jours jusqu'à concurrence de trente-six (36) heures par année.

Il doit conserver le téléavertisseur fourni par l'employeur et accepter de remplacer jusqu'à la fin de sa période de disponibilité.

3. L'employé en disponibilité pourra être appelé au travail et doit être disponible pour travailler en tout temps entre 7 h le samedi débutant sa période de disponibilité et 7 h le vendredi terminant sa période.
4. L'employé en disponibilité se présente au travail à l'intérieur des deux (2) heures qui suivent l'avis d'entrée au travail.
5. La disponibilité du samedi permet à l'employé visé de compléter les trente-six (36) heures de la semaine, où seulement deux (2) factions de douze (12) heures sont prévues pour lui.
6. Les trente-six (36) premières heures de remplacement par l'employé en disponibilité du dimanche au vendredi inclus, n'entraînent le paiement d'aucun temps supplémentaire.
7. L'employé en disponibilité qui est appelé à l'intérieur de sa période de disponibilité termine la faction visée par le remplacement qu'il effectue.
8. L'employé en disponibilité ne peut remplacer durant deux (2) factions consécutives.
9. Les vacances des préposés au central sont autorisées de façon à ce que les remplacements prévus soient tous effectués par l'employé en disponibilité sans occasionner le paiement de temps supplémentaire.
10. L'employeur pourra requérir les services d'un entrepreneur pour les remplacements de long terme et lorsque aucun préposé au central ne sera disponible pour le remplacement à court terme.
11. La clause 42.10 de la convention collective concernant l'allocation de disponibilité ne s'applique pas.
12. L'employé ne peut obtenir de vacances à l'occasion de sa disponibilité.

LETTRE D'ENTENTE
Annexe « A »

NO 8 (suite)

Semaine	Dimanche	Lundi	Mardi	Mercredi	Jeudi	Vendredi	Samedi
1	C-J B-N F-X	A-J B-N F-X	A-J E-N F-X	D-J E-N F-X	D-J C-N F-X	D-J C-N F-X	B-J A-N E-X
2	B-J A-N E-X	F-J A-N E-X	F-J D-N E-X	C-J D-N E-X	C-J B-N E-X	C-J B-N E-X	A-J F-N D-X
3	A-J F-N D-X	E-J F-N D-X	E-J C-N D-X	B-J C-N D-X	B-J A-N D-X	B-J A-N D-X	F-J E-N C-X
4	F-J E-N C-X	D-J E-N C-X	D-J B-N C-X	A-J B-N C-X	A-J F-N C-X	A-J F-N C-X	E-J D-N B-X
5	E-J D-N B-X	C-J D-N B-X	C-J A-N B-X	F-J A-N B-X	F-J E-N B-X	F-J E-N B-X	D-J C-N A-X
6	D-J C-N A-X	B-J C-N A-X	B-J F-N A-X	E-J F-N A-X	E-J D-N A-X	E-J D-N A-X	C-J B-N F-X

SYMBOLES

A à F = équipe six (6) personnes
 J = jour
 N = nuit
 X = disponibilité

Lettre d'entente relative à l'horaire de travail des employés travaillant comme mécaniciens de machines fixes à la Régie Édifice Wilfrid-Derome, 1701, rue Parthenais, Montréal

Les modalités suivantes devront régir l'horaire pour les mécaniciens de machines fixes œuvrant dans l'édifice mentionné ci-haut.

1. L'horaire de travail choisi concerne trois (3) postes dont deux (2) sont visés par les conditions suivantes :
 - des quarts de onze heures quatre minutes (11 h 04) s'étalant de sept heures (7 h) à dix-huit heures trente-quatre minutes (18 h 34);
 - l'employé dispose d'une demi-heure pour son repas de midi;
 - le calendrier est formé de deux (2) semaines débutant un jeudi de paie;
 - une fin de semaine sur deux en congé hebdomadaire;
 - soixante-dix-sept heures trente minutes (77 h 30) travaillées par période de paie.

un (1) poste est visé pour la semaine régulière de travail du lundi au vendredi.

2. À toutes les deux (2) périodes de paie, il y a alternance pour le titulaire du poste visé par la semaine régulière.
3. La relève prévue pour les quarts de fin de semaine est effectuée par l'employé titulaire du poste de semaine régulière. Dans ce cas, aucun temps supplémentaire n'est payable. Il convient de reprendre son congé hebdomadaire avec son gestionnaire à un moment où il est titulaire du poste de semaine régulière.

La relève des titulaires de poste visés par le 11 h 04, lorsqu'elle est requise, du lundi au vendredi, est effectuée par l'autre employé visé par le onze heures quatre minutes (11 h 04).

4. La relève n'entraîne le paiement d'aucune autre somme ou prime que le salaire prévu pour des heures supplémentaires effectivement travaillées s'il y a lieu, à l'exception de la prime de fin de semaine.
5. Les congés des employés sont autorisés de façon à ce que les remplacements prévus cinq (5) jours à l'avance soient effectués sans occasionner le paiement de temps supplémentaire.
6. Les onze heures quatre minutes (11 h 04) prévues dans le quart de travail régulier sont rémunérées à taux simple.
7. Cet horaire deviendra l'horaire de travail aux fins de l'article 29 « Heures de travail ».

8. L'interprétation de toute disposition de la présente convention collective devra se faire sous réserve et en référence à la situation d'exception créée par la présente entente, tout en considérant les principes suivants pour les employés visés par le onze heures quatre minutes (11 h 04).
- a) un jour de travail équivaut à un quart de onze heures quatre minutes (11 h 04);
 - b)
 - 1. les banques de congés-maladie et de vacances se cumuleront selon la base de référence :

1 jour = 7,75 heures, mais se déduisent par tranche de onze heures quatre minutes (11 h 04) de travail par jour d'absence;
 - 2. pour les absences où le maintien de rémunération régulière est prévu, un jour équivalra à onze heures quatre minutes (11 h 04) de salaire;
 - 3. pour toute autre absence, le décompte se fera selon les heures réelles non travaillées.
 - c) la rémunération d'un jour férié qui coïncide avec un congé hebdomadaire sera la suivante (34.03) :
7,75 heures x 150 %;
 - d) la rémunération d'un jour férié lorsque ce dernier coïncide avec un jour normal de travail (34.02) :
(11 heures 4 minutes travaillées x 150 %) + (11 heures 4 minutes x 100 %).
9. L'employeur ou le syndicat pourra y mettre fin sur préavis de quinze (15) jours à l'autre partie.

Les parties conviennent que :

Au 1^{er} mai des années 2011, 2012, 2013 et 2014, l'employeur crédite à l'employé une journée additionnelle de congé maladie monnayable. Pour la durée de cette période, la déduction prévue à l'article 37,35 a) de 0,70 passe à 0,78.

La présente lettre d'entente prendra fin le 31 mars 2015.

**Lettre d'entente concernant l'ajout d'une classe 13
au plan d'évaluation des emplois**

Les parties conviennent que le plan d'évaluation des emplois utilisé et décrit à l'article 17 de la présente convention collective est modifié de la façon suivante :

- L'étalement de la classe 12 est dorénavant de 836 points à 881 points;
- Une classe 13 est ajoutée. L'étalement de cette classe est de 882 points et plus.

L'échelle salariale est celle inscrite à l'annexe 2. L'employé qui occupe une fonction dont le pointage d'évaluation excède 881 points voit son classement modifié. Il obtient la classe 13 et maintient le même échelon.

L'ajustement entre en vigueur à la date de la signature de la convention collective et n'est pas rétroactif.

Considérant l'écart important dans les position respectives des parties sur le sujet, les parties conviennent de mettre en place un comité paritaire formé de deux membres pour la partie patronale et de deux membres pour la partie syndicale afin d'étudier et de recommander l'implantation d'un modèle de boni au rendement.

Le comité a jusqu'au 31 décembre 2012 pour arrêter ses conclusions.

En l'absence d'entente au niveau des conclusions et recommandations, le projet sera abandonné.

1. La durée de la semaine régulière de travail pour ce corps d'emploi est de quarante (40) heures, effectuées du lundi au vendredi, et la durée quotidienne de travail est de huit (8) heures.
2. Cet horaire devient l'horaire de travail aux fins de l'article 29.
3. Le régime d'horaire variable ne s'applique pas à l'employé.

Les personnes employées sont régies par les dispositions du Régime de retraite des fonctionnaires (RRF) ou du Régime de retraite des employés du gouvernement des organismes publics (REGOP) selon le cas.

Taux horaire – 1^{er} avril 2010 au 31 mars 2015 (Par classe)
 Groupe « BUREAU, TECHNIQUE ET OUVRIERS »

	Échelon	<u>1^{er} avril</u>	<u>1^{er} avril</u>	<u>1^{er} avril</u>	<u>1^{er} avril</u>	<u>1^{er} avril</u>
		<u>2010</u>	<u>2011</u>	<u>2012</u>	<u>2013</u>	<u>2014</u>
CLASSE 1	01	17,46	17,59 \$	17,76 \$	18,07 \$	18,44 \$
CLASSE 2	01	17,79 \$	17,92 \$	18,10 \$	18,42 \$	18,79 \$
	02	18,06 \$	18,20 \$	18,38 \$	18,70 \$	19,07 \$
	03	18,33 \$	18,47 \$	18,65 \$	18,98 \$	19,36 \$
	04	18,56 \$	18,70 \$	18,89 \$	19,22 \$	19,60 \$
CLASSE 3	01	18,12 \$	18,26 \$	18,44 \$	18,76 \$	19,14 \$
	02	18,48 \$	18,62 \$	18,81 \$	19,14 \$	19,52 \$
	03	18,85 \$	19,00 \$	19,19 \$	19,52 \$	19,91 \$
	04	19,23 \$	19,37 \$	19,56 \$	19,91 \$	20,30 \$
	05	19,67 \$	19,82 \$	20,01 \$	20,36 \$	20,77 \$
CLASSE 4	01	18,45 \$	18,59 \$	18,78 \$	19,10 \$	19,49 \$
	02	18,87 \$	19,02 \$	19,21 \$	19,54 \$	19,93 \$
	03	19,32 \$	19,46 \$	19,66 \$	20,00 \$	20,40 \$
	04	19,76 \$	19,91 \$	20,11 \$	20,46 \$	20,87 \$
	05	20,21 \$	20,36 \$	20,57 \$	20,93 \$	21,34 \$
	06	20,77 \$	20,93 \$	21,14 \$	21,51 \$	21,94 \$
CLASSE 5	01	18,78 \$	18,92 \$	19,11 \$	19,45 \$	19,84 \$
	02	19,26 \$	19,40 \$	19,59 \$	19,94 \$	20,34 \$
	03	19,74 \$	19,89 \$	20,09 \$	20,44 \$	20,85 \$
	04	20,23 \$	20,38 \$	20,59 \$	20,95 \$	21,37 \$
	05	20,73 \$	20,89 \$	21,10 \$	21,47 \$	21,90 \$
	06	21,25 \$	21,41 \$	21,62 \$	22,00 \$	22,44 \$
	07	21,88 \$	22,04 \$	22,26 \$	22,65 \$	23,11 \$

Échelon		<u>1^{er} avril</u>	<u>1^{er} avril</u>	<u>1^{er} avril</u>	<u>1^{er} avril</u>	<u>1^{er} avril</u>
		<u>2010</u>	<u>2011</u>	<u>2012</u>	<u>2013</u>	<u>2014</u>
CLASSE 6	01	19,12 \$	19,26 \$	19,45 \$	19,79 \$	20,19 \$
	02	19,65 \$	19,80 \$	19,99 \$	20,34 \$	20,75 \$
	03	20,20 \$	20,35 \$	20,56 \$	20,92 \$	21,33 \$
	04	20,76 \$	20,92 \$	21,13 \$	21,50 \$	21,93 \$
	05	21,35 \$	21,51 \$	21,72 \$	22,10 \$	22,54 \$
	06	21,95 \$	22,11 \$	22,33 \$	22,73 \$	23,18 \$
	07	22,56 \$	22,73 \$	22,96 \$	23,36 \$	23,83 \$
	08	22,98 \$	23,16 \$	23,39 \$	23,80 \$	24,27 \$
CLASSE 7	01	19,45 \$	19,59 \$	19,79 \$	20,13 \$	20,54 \$
	02	19,88 \$	20,03 \$	20,23 \$	20,58 \$	20,99 \$
	03	20,31 \$	20,46 \$	20,67 \$	21,03 \$	21,45 \$
	04	20,76 \$	20,92 \$	21,13 \$	21,50 \$	21,93 \$
	05	21,22 \$	21,37 \$	21,59 \$	21,97 \$	22,41 \$
	06	21,68 \$	21,84 \$	22,06 \$	22,44 \$	22,89 \$
	07	22,15 \$	22,32 \$	22,54 \$	22,93 \$	23,39 \$
	08	22,65 \$	22,82 \$	23,05 \$	23,45 \$	23,92 \$
	09	23,15 \$	23,32 \$	23,55 \$	23,96 \$	24,44 \$
	10	23,66 \$	23,84 \$	24,07 \$	24,49 \$	24,98 \$
	11	24,18 \$	24,36 \$	24,61 \$	25,04 \$	25,54 \$
	12	24,53 \$	24,72 \$	24,96 \$	25,40 \$	25,91 \$
CLASSE 8	01	19,78 \$	19,93 \$	20,13 \$	20,48 \$	20,89 \$
	02	20,25 \$	20,40 \$	20,61 \$	20,97 \$	21,39 \$
	03	20,74 \$	20,90 \$	21,11 \$	21,48 \$	21,91 \$
	04	21,24 \$	21,39 \$	21,61 \$	21,99 \$	22,43 \$
	05	21,75 \$	21,91 \$	22,13 \$	22,52 \$	22,97 \$
	06	22,26 \$	22,43 \$	22,65 \$	23,05 \$	23,51 \$
	07	22,80 \$	22,97 \$	23,20 \$	23,61 \$	24,08 \$
	08	23,35 \$	23,52 \$	23,76 \$	24,17 \$	24,66 \$
	09	23,91 \$	24,09 \$	24,33 \$	24,75 \$	25,25 \$
	10	24,48 \$	24,67 \$	24,91 \$	25,35 \$	25,85 \$
	11	25,07 \$	25,26 \$	25,52 \$	25,96 \$	26,48 \$
	12	25,75 \$	25,94 \$	26,20 \$	26,66 \$	27,19 \$

Échelon		<u>1^{er} avril</u>	<u>1^{er} avril</u>	<u>1^{er} avril</u>	<u>1^{er} avril</u>	<u>1^{er} avril</u>
		<u>2010</u>	<u>2011</u>	<u>2012</u>	<u>2013</u>	<u>2014</u>
CLASSE 9	01	20,11 \$	20,26 \$	20,46 \$	20,82 \$	21,24 \$
	02	20,63 \$	20,79 \$	21,00 \$	21,36 \$	21,79 \$
	03	21,18 \$	21,33 \$	21,55 \$	21,92 \$	22,36 \$
	04	21,73 \$	21,89 \$	22,11 \$	22,50 \$	22,95 \$
	05	22,29 \$	22,46 \$	22,68 \$	23,08 \$	23,54 \$
	06	22,86 \$	23,04 \$	23,27 \$	23,67 \$	24,15 \$
	07	23,46 \$	23,63 \$	23,87 \$	24,29 \$	24,77 \$
	08	24,07 \$	24,25 \$	24,49 \$	24,92 \$	25,42 \$
	09	24,69 \$	24,88 \$	25,13 \$	25,57 \$	26,08 \$
	10	25,34 \$	25,53 \$	25,78 \$	26,23 \$	26,76 \$
	11	26,00 \$	26,19 \$	26,46 \$	26,92 \$	27,46 \$
	12	26,63 \$	26,83 \$	27,10 \$	27,57 \$	28,13 \$
CLASSE 10	01	20,44 \$	20,60 \$	20,80 \$	21,16 \$	21,59 \$
	02	20,97 \$	21,13 \$	21,34 \$	21,72 \$	22,15 \$
	03	21,52 \$	21,68 \$	21,90 \$	22,28 \$	22,72 \$
	04	22,08 \$	22,25 \$	22,47 \$	22,86 \$	23,32 \$
	05	22,65 \$	22,82 \$	23,05 \$	23,45 \$	23,92 \$
	06	23,24 \$	23,41 \$	23,64 \$	24,06 \$	24,54 \$
	07	23,85 \$	24,03 \$	24,27 \$	24,69 \$	25,19 \$
	08	24,46 \$	24,65 \$	24,89 \$	25,33 \$	25,83 \$
	09	25,10 \$	25,29 \$	25,55 \$	25,99 \$	26,51 \$
	10	25,76 \$	25,95 \$	26,21 \$	26,67 \$	27,20 \$
	11	26,42 \$	26,62 \$	26,89 \$	27,36 \$	27,90 \$
	12	27,29 \$	27,49 \$	27,77 \$	28,25 \$	28,82 \$
CLASSE 11	01	20,77 \$	20,93 \$	21,14 \$	21,51 \$	21,94 \$
	02	21,38 \$	21,54 \$	21,75 \$	22,13 \$	22,58 \$
	03	22,00 \$	22,16 \$	22,39 \$	22,78 \$	23,23 \$
	04	22,63 \$	22,80 \$	23,03 \$	23,43 \$	23,90 \$
	05	23,30 \$	23,47 \$	23,71 \$	24,12 \$	24,60 \$
	06	23,97 \$	24,15 \$	24,39 \$	24,82 \$	25,31 \$
	07	24,66 \$	24,85 \$	25,10 \$	25,54 \$	26,05 \$
	08	25,37 \$	25,56 \$	25,81 \$	26,26 \$	26,79 \$
	09	26,11 \$	26,31 \$	26,57 \$	27,03 \$	27,57 \$
	10	26,87 \$	27,08 \$	27,35 \$	27,82 \$	28,38 \$
	11	27,65 \$	27,85 \$	28,13 \$	28,63 \$	29,20 \$
	12	28,39 \$	28,60 \$	28,89 \$	29,40 \$	29,98 \$

Échelon	<u>1^{er} avril</u> <u>2010</u>	<u>1^{er} avril</u> <u>2011</u>	<u>1^{er} avril</u> <u>2012</u>	<u>1^{er} avril</u> <u>2013</u>	<u>1^{er} avril</u> <u>2014</u>
---------	--------------------------------------------	--------------------------------------------	--------------------------------------------	--------------------------------------------	--------------------------------------------

		<u>1^{er} avril</u>	<u>1^{er} avril</u>	<u>1^{er} avril</u>	<u>1^{er} avril</u>	<u>1^{er} avril</u>
	Échelon	<u>2010</u>	<u>2011</u>	<u>2012</u>	<u>2013</u>	<u>2014</u>
CLASSE 12	01	21,11 \$	21,26 \$	21,48 \$	21,85 \$	22,29 \$
	02	21,74 \$	21,90 \$	22,12 \$	22,51 \$	22,96 \$
	03	22,39 \$	22,56 \$	22,78 \$	23,18 \$	23,65 \$
	04	23,06 \$	23,24 \$	23,47 \$	23,88 \$	24,36 \$
	05	23,76 \$	23,94 \$	24,18 \$	24,60 \$	25,09 \$
	06	24,46 \$	24,65 \$	24,89 \$	25,33 \$	25,83 \$
	07	25,21 \$	25,39 \$	25,65 \$	26,10 \$	26,62 \$
	08	25,96 \$	26,15 \$	26,42 \$	26,88 \$	27,42 \$
	09	26,74 \$	26,94 \$	27,21 \$	27,69 \$	28,24 \$
	10	27,54 \$	27,74 \$	28,02 \$	28,51 \$	29,08 \$
	11	28,36 \$	28,57 \$	28,86 \$	29,36 \$	29,95 \$
	12	29,00 \$	29,22 \$	29,51 \$	30,03 \$	30,63 \$
Classe 13	01			21,69 \$	22,07 \$	22,52 \$
	02			22,35 \$	22,74 \$	23,20 \$
	03			23,02 \$	23,42 \$	23,89 \$
	04			23,71 \$	24,13 \$	24,61 \$
	05			24,42 \$	24,85 \$	25,35 \$
	06			25,15 \$	25,59 \$	26,10 \$
	07			25,92 \$	26,37 \$	26,90 \$
	08			26,68 \$	27,15 \$	27,69 \$
	09			27,49 \$	27,97 \$	28,53 \$
	10			28,31 \$	28,81 \$	29,38 \$
	11			29,16 \$	29,67 \$	30,26 \$
	12			29,82 \$	30,34 \$	30,94 \$