

***CONVENTION
COLLECTIVE
DE TRAVAIL***

INTERVENUE DANS LE CADRE
D'UNE ENTENTE DE GESTION ASSOCIATIVE

ENTRE

LA SOCIÉTÉ DES ÉTABLISSEMENTS DE
PLEIN AIR DU QUÉBEC

ET

LE SYNDICAT DE LA FONCTION PUBLIQUE
DU QUÉBEC INC.

UNITÉ DE NÉGOCIATION
PARC AQUARIUM DU QUÉBEC
2007 - 2012

TABLE DES MATIÈRES

Article	Page
1. But de la convention et interprétation	1
2. Reconnaissance du syndicat et champ d'application	3
3. Responsabilités et fonctions de l'employeur, pratiques interdites	5
4. Régime syndical	7
5. Droit d'affichage et transmission de documents	9
6. Réunions syndicales	9
7. Absence pour activités syndicales	10
8. Comité de relations du travail	12
9. Représentation syndicale	12
10. Procédure de règlement des griefs	13
11. Arbitrage	15
12. Mesures administratives et disciplinaires	16
13. Classification et classement	19
14. Évaluation	26
15. Service	27
16. Mouvement de personnel	28
17. Acquisition du droit d'inscription sur la liste des salariés sur appel et engagement du salarié sur appel	30
18. Avis de mise à pied	31
19. Pratiques administratives	32
20. Formation et perfectionnement	33
21. Langue de travail	33
22. Santé et sécurité au travail	33
23. Costumes et uniformes	34
24. Heures de travail	34
25. Absence sans salaire	37
26. Charges publiques et services communautaires	44
27. Absence pour affaires judiciaires	44
28. Vacances	45
29. Jours fériés et chômés	47
30. Congés sociaux	48
31. Droits parentaux	51
32. Régime d'assurances vie, maladie et salaire	66
33. Accidents du travail et maladies professionnelles	69
34. Changements techniques, technologiques et administratifs	71
35. Régime de retraite	72
36. Rémunération	72
37. Heures supplémentaires	73
38. Allocations et primes	74
39. Versement des gains	75
40. Frais de déménagement	76

TABLE DES MATIÈRES

Article	Page
41. Frais de voyage, d'assignation et d'usage de voiture personnelle	76
42. Dispositions particulières	76
43. Durée de la convention collective	77

Lettre d'entente 1 – Intégration du salarié dans l'échelle de salaires A-3

Lettre d'entente 2 – Révision de la classification

Annexes

A-1	Liste des jours fériés et chômés
A-2	Échelle de salaires – étudiant
A-3	Échelle de salaires et rangements
A-4	Échelle de salaires et rangements - salarié à pourboire

ARTICLE 1 – BUT DE LA CONVENTION ET INTERPRETATION

- 1,01 Le but de la convention collective est de promouvoir et de maintenir de bonnes relations entre l'employeur et le syndicat tout en déterminant les conditions de travail des salariés.
- 1,02 Dans la convention collective, les expressions et termes suivants signifient, à moins que le contexte ne s'y oppose :

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

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

Malgré ce qui précède, aux fins des articles 30 et 31, on entend par conjoint, les personnes :

- i) qui sont mariées ou unies civilement et qui cohabitent;
- ii) de sexe différent ou de même sexe qui vivent maritalement et sont les père et mère d'un même enfant;
- iii) de sexe différent ou de même sexe qui vivent maritalement depuis au moins un (1) an.

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

Contrat de vente : toute transaction de groupes faisant l'objet d'un contrat, incluant l'achat de repas, de boisson ou de réservation de salle pour un groupe, dont la facturation inclut les taxes et le service; la boisson peut toutefois être facturée sur une base individuelle.

Département : le regroupement de salariés travaillant sous la responsabilité d'un même supérieur immédiat.

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

Emploi sur appel : emploi pour lequel les services d'un salarié sont requis en raison des exigences du service, sur appel seulement.

Emploi régulier sur horaire : emploi pour lequel les services d'un salarié sont requis selon les exigences du service au cours d'une même année financière sans garantie des heures et de la semaine de travail.

Employeur : la Société des établissements de plein air du Québec.

Enfant à charge : un enfant du salarié, de son conjoint ou des deux, ni marié ni uni civilement et résidant ou domicilié au Canada, qui dépend du salarié pour son soutien et qui satisfait à l'une des conditions suivantes : est âgé de moins de dix-huit (18) ans; ou est âgé de moins de vingt-cinq (25) ans et fréquente à temps complet, à titre d'étudiant dûment inscrit, un établissement d'enseignement reconnu; 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.

Toutefois, aux fins du régime d'assurance maladie prévu à l'article 32, l'enfant à charge est celui défini au contrat d'assurance.

Jour ouvrable : un jour de la semaine durant lequel le salarié est prévu à l'horaire de travail.

Mutation : mouvement de dotation permettant de combler un emploi vacant par un salarié de l'établissement ou d'une autre unité de négociation détenue par les parties et dont la classe d'emplois est la même que celle de l'emploi à combler selon la séquence prévue au paragraphe 16,01, sous-paragraphe 3 i) et 3 ii).

Promotion : l'accès d'un salarié à une classe d'emplois d'une autre classification comportant une échelle et des taux de salaires supérieurs.

Salarié : un salarié qui fait partie de l'unité de négociation décrite à l'article 2.

Salarié étudiant : un salarié qui présente une attestation d'inscription d'un établissement d'enseignement reconnu aux fins de l'obtention d'un certificat ou d'un diplôme.

Salarié occasionnel : un salarié qui occupe un emploi occasionnel, un emploi sur appel et dont le nom n'apparaît pas sur la liste des salariés sur appel ou embauché pour remplacer un salarié temporairement absent pour congé autorisé selon les dispositions de la convention collective.

Salarié sur appel : un salarié inscrit sur une liste d'appel qui occupe un emploi dont les services sont requis sur appel.

Salarié régulier sur horaire : un salarié qui occupe un emploi autre qu'un emploi occasionnel ou sur appel et dont le nom apparaît sur la liste des salariés réguliers sur horaire.

Semaine : une période de sept (7) jours consécutifs s'étendant de 0 h 00 le dimanche à minuit à la fin du septième (7^e) jour.

Supérieur immédiat : la personne qui, au sens et pour les fins de la convention collective, constitue le premier (1^{er}) palier d'autorité et est le représentant de l'employeur auprès du salarié.

Supérieur hiérarchique : la personne qui, au sens et pour les fins de la convention collective, constitue le deuxième (2^e) palier d'autorité et est le représentant de l'employeur auprès du salarié.

Syndicat : le Syndicat de la fonction publique du Québec inc.

Unité de négociation : l'unité de négociation décrite à l'article 2.

- 1,03 L'emploi du masculin dans les expressions et termes de la convention collective est effectué sans discrimination aucune mais uniquement dans le but d'alléger les textes et comprend le féminin.
- 1,04 Les annexes et les lettres d'entente convenues par les parties font partie intégrante de la convention collective.

ARTICLE 2 - RECONNAISSANCE DU SYNDICAT ET CHAMP D'APPLICATION

- 2,01 L'employeur reconnaît que le Syndicat de la fonction publique du Québec inc. est, pour les fins de la négociation et pour l'application de la convention collective, le représentant exclusif de tous les salariés couverts par le certificat d'accréditation émis par le Commissaire du travail le 29 mars 2005.

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

Champ d'application

- 2,02 La convention collective s'applique à tous les salariés au sens du Code du travail, couverts par le certificat d'accréditation, sous réserve des applications partielles suivantes :

- a) **Pour le salarié sur appel et le salarié occasionnel** : le salarié sur appel et le salarié occasionnel ne bénéficient des avantages de la convention collective que relativement à :

- art. 1 le but de la convention et l'interprétation;
- art. 2 la reconnaissance du syndicat et champ d'application;
- art. 3 les responsabilités et fonctions de l'employeur – pratiques interdites;
- art. 4 le régime syndical;
- art. 5 le droit d'affichage et transmission de documents;
- art. 6 les réunions syndicales;
- art. 7 les absences pour activités syndicales;
- art. 13 la classification et le classement (à l'exclusion des par. 13,16 à 13,19 qui ne s'appliquent qu'au salarié sur appel);
- art. 14 l'évaluation (pour le salarié sur appel seulement);
- art. 15 le service (par. 15,01 et 15,04);
- art. 16 le mouvement de personnel pour le salarié sur appel seulement;
- art. 17 l'engagement du salarié sur appel;
- art. 18 l'avis de mise à pied;
- art. 20 la formation et le perfectionnement pour le salarié sur appel seulement;
- art. 21 la langue de travail;
- art. 22 la santé et sécurité au travail;
- art. 23 les costumes et uniformes;
- art. 24 les heures de travail;
- art. 28 les vacances (par. 28,15 à 28,20);
- art. 29 les jours fériés et chômés (par. 29,01 et 29,07 à 29,09);
- art. 30 les congés sociaux (par. 30,08 à 30,10);

- art. 31 les droits parentaux (par. 31,47 à 31,59);
- art. 33 les accidents du travail et maladies professionnelles (par. 33,01 et 33,08);
- art. 35 le régime de retraite;
- art. 36 la rémunération;
- art. 37 les heures supplémentaires;
- art. 38 les allocations et primes (par. 38,01 à 38,03);
- art. 39 le versement des gains;
- art. 41 les frais de voyage, d'assignation et d'usage de voiture personnelle;
- art. 42 les dispositions particulières;
- art. 43 la durée de la convention collective.

Lettre d'entente 1 - Intégration du salarié
Lettre d'entente 2 - Révision de la classification

Annexes

- A-1 Liste des jours fériés et chômés
- A-3 et A-4 Échelles de salaires et rangements

Articles 10 et 11 - Procédure de règlement des griefs et arbitrage

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

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

- b) **Pour le salarié étudiant** : le salarié étudiant ne bénéficie des avantages de la convention collective que relativement à :

- art. 1 le but de la convention et l'interprétation;
- art. 2 la reconnaissance du syndicat et champ d'application;
- art. 3 les responsabilités et fonctions de l'employeur – pratiques interdites;
- art. 4 le régime syndical;
- art. 5 le droit d'affichage et transmission de documents;
- art. 6 les réunions syndicales;
- art. 7 les absences pour activités syndicales;
- art. 15 le service (par. 15,01 et 15,04);
- art. 18 l'avis de mise à pied;
- art. 21 la langue de travail;
- art. 22 la santé et sécurité au travail;
- art. 23 les costumes et uniformes;
- art. 28 les vacances (par. 28,15 à 28,20);
- art. 29 les jours fériés et chômés (par. 29,01 et par. 29,07 à 29,09);
- art. 30 les congés sociaux (par. 30,08 à 30,10);
- art. 31 les droits parentaux (par. 31,47 à 31,59);
- art. 33 les accidents du travail et maladies professionnelles (par. 33,01 et 33,08);
- art. 36 la rémunération;
- art. 37 les heures supplémentaires;

- art. 38 les allocations et primes (par. 38,01 à 38,03);
- art. 39 le versement des gains;
- art. 42 les dispositions particulières;
- art. 43 la durée de la convention collective.

Annexe

A-2 Échelle de salaires – étudiant

La semaine de travail de l'étudiant est de quarante (40) heures dans une semaine sans garantie d'heures de travail.

L'étudiant bénéficie uniquement du taux horaire prévu à l'annexe A-2.

Articles 10 et 11 - Procédure de règlement des griefs et arbitrage

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

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

ARTICLE 3 - RESPONSABILITES ET FONCTIONS DE L'EMPLOYEUR, PRATIQUES INTERDITES

3,01 L'employeur conserve le libre exercice de tous ses droits comme employeur sauf dans la mesure où la convention collective contient une stipulation expresse à l'effet contraire.

3,02 Dans le cas où un salarié serait poursuivi en justice ou serait 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 dans le cas de faute lourde, l'employeur désigne un procureur pour assurer une défense pleine et entière au salarié, et ce, aux frais de l'employeur.

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

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

Le salarié aura le droit d'adjoindre, à ses frais, au procureur choisi par l'employeur, son propre procureur.

3,03 Malgré la notion de faute lourde prévue au paragraphe 3,02, les parties reconnaissent que certains actes ou gestes posés par un salarié de bonne foi dans des circonstances particulières peuvent quand même faire l'objet de l'assistance judiciaire et de la protection.

Lorsque l'employeur entend refuser à un salarié l'assistance judiciaire prévue au paragraphe 3,02 pour le motif qu'il y a faute lourde, le supérieur hiérarchique en informe par écrit le salarié dans les quinze (15) jours de la réception de sa demande écrite.

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

Dans le cas visé à l'alinéa précédent, l'employeur désigne quand même un procureur à ses frais, conformément au paragraphe 3,02, et le salarié doit le rembourser si la décision de l'arbitre ou une entente entre les parties est à l'effet qu'il y a eu faute lourde.

Pratiques interdites

3,04 Harcèlement sexuel

Le harcèlement sexuel consiste en une conduite se manifestant par des paroles, des actes ou des gestes à connotation sexuelle, non désirés et répétés, et qui est de nature à porter atteinte à la dignité ou à l'intégrité physique ou psychologique de la personne ou de nature à entraîner pour elle des conditions de travail défavorables ou un renvoi.

L'employeur et le syndicat conviennent de prendre des mesures raisonnables en vue de prévenir le harcèlement sexuel.

Lorsque l'employeur reçoit une plainte écrite de harcèlement sexuel, il doit procéder à une enquête au cours de laquelle il rencontre le plaignant. Ce dernier, s'il le désire, peut se faire accompagner d'un représentant désigné par le syndicat et libéré à cette fin sans perte de salaire.

L'employeur prend, le cas échéant, les mesures appropriées afin de faire cesser le harcèlement sexuel.

Le salarié reçoit une réponse écrite de l'employeur au plus tard dans les quarante-cinq (45) jours suivant la soumission de sa plainte. L'employeur transmet, à la demande du salarié seulement, une copie de la réponse au représentant syndical désigné.

Toute plainte ou dénonciation est traitée confidentiellement.

3,05 Harcèlement psychologique

Le harcèlement psychologique consiste en une conduite vexatoire se manifestant soit 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 psychologique si elle porte une telle atteinte et produit un effet nocif continu pour le salarié.

Tout salarié a droit à un milieu de travail exempt de harcèlement psychologique. L'employeur doit prendre les moyens raisonnables pour prévenir le harcèlement psychologique et, lorsqu'une telle conduite est portée à sa connaissance, pour la faire cesser.

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.

Lorsque l'employeur reçoit un grief de harcèlement psychologique, il doit procéder à une enquête au cours de laquelle il rencontre le plaignant. Ce dernier, s'il le désire, peut se faire accompagner d'un représentant désigné par le syndicat, et libéré à cette fin sans perte de salaire.

Le salarié reçoit une réponse écrite de l'employeur dans les quarante-cinq (45) jours suivant la soumission de son grief. L'employeur transmet, à la demande du salarié seulement, une copie de la réponse au représentant syndical désigné.

Tout grief est traité confidentiellement.

3,06 Discrimination

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

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

3,07 L'employeur doit informer et diriger le salarié victime d'actes de violence physique causés par toute personne dans le cadre de l'exercice de ses fonctions auprès des personnes ressources internes ou externes spécialisées.

ARTICLE 4 – RÉGIME SYNDICAL

Cotisation

4,01 L'employeur déduit de la paie de chaque salarié un montant égal à la cotisation syndicale fixée par le syndicat.

4,02 Le montant de la cotisation est établi par résolution du syndicat, dont une copie certifiée conforme est transmise à l'employeur par le secrétariat général du syndicat. Ce montant ne comprend pas les droits d'entrée, les cotisations spéciales, les amendes ou autres peines pécuniaires imposées par le syndicat à l'un quelconque de ses membres. Cet avis prend effet à compter du début de la période de paie qui suit immédiatement le trentième (30^e) jour après la réception de tel avis par l'employeur.

- 4.03 Lorsque le montant de la cotisation établi par le syndicat varie suivant le salaire du salarié, tout changement dans le montant à déduire du salaire du salarié prend effet à compter de la date effective du changement de salaire.
- 4.04 Dans le cas d'un salarié embauché après l'entrée en vigueur de la convention collective, la retenue prévue au présent article prend effet dès son entrée en fonction.
- 4.05 À la fin de chaque mois, l'employeur transmet au syndicat un chèque représentant le montant total des déductions ainsi faites, accompagné d'une liste et d'une bande magnétique produite selon les facilités de l'équipement utilisé par l'employeur, indiquant les nom et prénom, sexe, adresse domiciliaire, numéro de téléphone lorsque disponible et sauf si confidentiel, adresse du lieu de travail, état civil, statut, classement, date d'entrée en fonction, centre de responsabilité et taux de salaire des salariés affectés par la déduction, ainsi que le montant des déductions individuelles.

Lorsque l'employeur fait défaut de payer dans le délai prévu à l'alinéa précédent, les sommes dues portent intérêt au taux 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.

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

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

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

- 4.06 Lorsque l'employeur doit, à la suite d'un jugement ou d'une entente avec le syndicat, percevoir des arrérages de cotisations syndicales, il peut accepter de déduire ces arrérages par retenues sur la paie du salarié concerné, après consultation avec le syndicat sur le mode de remboursement.

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

- 4.07 Le syndicat s'engage à tenir l'employeur indemne de toute réclamation qui pourrait être exercée contre lui par suite de la déduction de cotisations syndicales de la paie d'un salarié; le présent paragraphe s'applique notamment aux déductions qui pourraient être faites sur la paie d'une personne qui ne serait pas un salarié régi par la convention collective.

Seul le syndicat est autorisé à effectuer un remboursement de cotisations aux individus, lequel remboursement s'effectue conformément à la réglementation en vigueur au syndicat.

- 4.08 L'employeur cesse d'effectuer la retenue prévue à l'article 4 à compter du moment où un salarié cesse d'être régi par la convention collective.

- 4,09 Le syndicat et l'employeur s'engagent à assurer la confidentialité des renseignements qu'ils échangent en vertu de la convention collective et à ne les utiliser qu'aux fins pour lesquelles ils sont transmis.

ARTICLE 5 - DROIT D’AFFICHAGE ET TRANSMISSION DE DOCUMENTS

- 5,01 L'employeur installe des tableaux à l'usage exclusif du syndicat aux endroits appropriés convenus entre les parties.
- 5,02 Le syndicat, sous la signature d'un représentant dûment autorisé, peut afficher sur les tableaux installés par l'employeur tout avis de convocation d'assemblée, ou tout autre document de nature syndicale.
- 5,03 Le syndicat, par des représentants dûment autorisés, peut remettre aux salariés sur les lieux de travail, pendant les périodes de repas ou de repos, ou au début ou à la fin de chaque période de travail, tout document de nature syndicale.
- 5,04 L'employeur transmet au syndicat copie de tout document relatif à la convention collective émis à l'intention des salariés.
- 5,05 L'employeur remet un exemplaire de la convention collective à chaque salarié dans les quatre-vingt-dix (90) jours suivant la date officielle de la transmission d'un exemplaire de la convention collective au syndicat et à tout nouveau salarié au moment de son entrée en fonction. Il en est de même lors d'une modification.

De plus, il remet à chaque nouveau salarié un tiré à part de tout dépliant explicatif du régime de retraite et du régime d'assurance dans la mesure où ces régimes lui sont applicables ainsi qu'une copie du plan de classification de son corps d'emploi. Toutes modifications subséquentes sont transmises aux salariés concernés.

- 5,06 Tous les documents de nature personnelle émanant des bureaux de l'administration et de la Vice-présidence aux ressources humaines sont acheminés aux salariés sous enveloppe scellée.

ARTICLE 6 - REUNIONS SYNDICALES

- 6,01 Le syndicat, par l'entremise de son représentant, peut être autorisé par le représentant de l'employeur désigné à cette fin à demander, dans un délai raisonnable, à tenir une réunion de ses membres sur les lieux de travail dans un local approprié.
- 6,02 L'employeur met à la disposition du syndicat, lorsque disponible, un local que le syndicat ou un représentant dûment autorisé peut utiliser afin de recevoir en consultation les salariés pour fins d'enquêtes, de demandes de renseignements, ou toute autre information syndicale.

ARTICLE 7 - ABSENCE POUR ACTIVITES SYNDICALES

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

7,02 L'employeur paie, pour la durée de la convention collective, un maximum de cinq (5) jours ouvrables par année financière comme congés payés pour la participation des salariés aux activités officielles du syndicat, incluant, sous réserve des dispositions de la convention collective, le temps de préparation des séances des comités prévus à la convention collective ou autres activités syndicales.

La détermination des jours d'absence pour participer aux activités doit être établie pour tenir compte du temps de déplacement nécessaire au salarié entre son lieu de travail et le lieu de la réunion :

a) avant la rencontre, le temps de déplacement requis pour effectuer la distance entre son lieu de travail et le lieu de la rencontre, sous réserve d'utilisation d'un véhicule personnel, celui-ci étant déterminé à raison d'une (1) heure par quatre-vingt-dix (90) kilomètres parcourus sur les autoroutes et d'une (1) heure par quatre-vingt (80) kilomètres parcourus sur les routes principales et autres routes;

b) la durée de la rencontre;

c) après la rencontre, le temps de déplacement requis pour effectuer la distance entre le lieu de la rencontre et son lieu de travail, sous réserve d'utilisation d'un véhicule personnel, celui-ci étant déterminé à raison d'une (1) heure par quatre-vingt-dix (90) kilomètres parcourus sur les autoroutes et d'une (1) heure par quatre-vingt (80) kilomètres parcourus sur les routes principales et les autres routes;

d) la ou les périodes normales de repas, le cas échéant, à raison d'une (1) heure par jour.

De plus, lorsque la somme des périodes mentionnées aux sous-paragraphes a), b), c) et d) excède le nombre d'heures de sa journée régulière de travail, le salarié se voit également garantir une période minimale de repos de douze (12) heures consécutives entre la fin de son travail et la reprise de son travail.

7,03 Dans le cas d'un permis d'absence ou de libération accordé en vertu de l'article 7, le salaire et les avantages sociaux des salariés sont maintenus, sujets à remboursement par le syndicat, sous réserve du paragraphe 7,02.

Le syndicat rembourse à l'employeur le salaire brut et les avantages sociaux du salarié pour la durée de son absence ou de sa libération ainsi que les heures supplémentaires requises pour pallier son absence.

7,04 Le remboursement prévu au paragraphe 7,03 sera payé dans les soixante (60) jours de l'envoi au syndicat par l'employeur d'un état de compte mensuel accompagné d'une copie du formulaire de permis d'absence pour activités syndicales, indiquant le nom des salariés absents, la durée de leur absence, et la somme due, ainsi que la base de calcul ayant servi à la réclamation.

7,05 Le permis d'absence prévu à l'article 7 est accordé, lorsque toutes les conditions prévues aux sous-paragraphes a), b) et c) sont remplies, au salarié dont la présence n'est pas essentielle à la bonne marche du service ou au salarié dont les fonctions sont essentielles à la bonne marche du service s'il peut être remplacé pendant toute la durée de l'absence :

- a) la demande doit être faite par écrit au supérieur immédiat, sur le formulaire prévu à cet effet, au moins cinq (5) jours avant la date du début de l'absence;
- b) la demande doit être signée par le salarié et contresignée par un représentant autorisé du syndicat attestant que le salarié est officiellement mandaté ou délégué pour l'activité syndicale faisant l'objet de la demande;
- c) tout refus doit être signifié par l'employeur au salarié au moins deux (2) jours avant la date du début de l'absence.

La signature du représentant autorisé du syndicat peut être apposée au moyen d'un appareil automatique sur la demande du permis d'absence.

7,06 L'employeur convient d'accorder à tout salarié, sur demande écrite faite au moins quinze (15) jours à l'avance, un congé sans salaire pour occuper un emploi à plein temps au sein du syndicat ou d'un organisme supérieur. Ce salarié doit donner à l'employeur un avis de deux (2) semaines avant de revenir au travail. À son retour au travail, le salarié qui a obtenu un congé sans salaire se voit attribuer l'emploi qu'il occupait avant son départ et conserve le classement et le salaire auxquels il aurait eu droit s'il n'avait pas quitté le service de l'employeur.

Malgré l'alinéa précédent, si l'employeur a été dans l'obligation d'abolir son emploi ou si le congé sans salaire a été d'une durée d'au moins vingt-quatre (24) mois, l'employeur doit alors lui attribuer, selon les emplois disponibles, des tâches correspondant à sa classe d'emplois.

Absence pour activités paritaires

7,07 Un salarié qui est membre d'un comité paritaire prévu à la convention collective, ou constitué au cours de ladite convention, a le droit de s'absenter sans perte de salaire et de congé hebdomadaire pour assister aux séances de ce comité, ou pour effectuer un travail jugé, par le comité, nécessaire à sa bonne marche.

7,08 Le salarié dont le congé hebdomadaire coïncide avec l'un des jours utilisés aux fins du paragraphe 7,07 reçoit, en remplacement, une autre journée de congé dans les deux (2) mois qui précèdent ou qui suivent ledit jour. À défaut pour l'employeur de remplacer ledit congé hebdomadaire dans le délai prévu, le salarié reçoit en compensation un montant égal à cent cinquante pour cent (150 %) du salaire de sa journée régulière de travail.

Malgré ce qui précède, le salarié qui participe à une activité paritaire prévue au paragraphe 7,07 et à l'article 8 durant sa période de mise à pied reçoit, pour la durée de la rencontre, une rémunération à taux simple. Le salarié est assuré d'une rémunération minimale de trois (3) heures.

7,09 La détermination du temps d'absence pour participer à des activités paritaires est celle prévue au paragraphe 7,02.

7,10 Il est entendu que le salarié visé ne doit pas s'absenter sans avoir avisé son supérieur immédiat.

ARTICLE 8 - COMITE DE RELATIONS DU TRAVAIL

8,01 Dans les trente (30) jours de l'entrée en vigueur de la convention collective, les parties s'engagent à former un comité paritaire de relations du travail composé de deux (2) personnes désignées par l'employeur et de deux (2) personnes désignées par le syndicat. Le but du comité est :

- a) de favoriser de saines relations patronales syndicales en étudiant des problèmes particuliers concernant les conditions de travail;
- b) de convenir d'ententes particulières, portant sur des sujets déterminés par la direction de l'établissement, sous réserve de leur ratification par les parties signataires de la convention collective;
- c) de discuter et de recommander la mise en place de programmes d'accès à l'égalité en emploi et d'aide aux salariés aux prises avec des problèmes affectant leur efficacité au travail.

Favorisant une plus grande implication des salariés dans la gestion et le développement de leur établissement, le comité de relations du travail pourra soumettre toute recommandation à l'égard des sujets suivants :

- la formation du personnel;
- l'organisation du travail et les changements techniques, technologiques et administratifs;
- les mesures de création, de maintien et de prolongation des emplois;
- le développement et la mise en valeur d'activités ou de nouveaux produits.

8,02 Les membres du comité se réunissent mensuellement à une date convenue entre les représentants spécifiquement désignés à cette fin par les parties, et adoptent les règles de procédure qu'ils jugent utiles à leur bon fonctionnement. Chaque partie transmet à l'autre partie dans les cinq (5) jours précédant la rencontre un ordre du jour comportant un exposé sommaire des divers sujets à discuter. Un compte rendu de chaque réunion est transmis aux membres du comité pour approbation et, ensuite, affiché à l'intention des salariés.

Les réunions du comité doivent se tenir durant les heures de travail des représentants désignés par le syndicat.

ARTICLE 9 - REPRESENTATION SYNDICALE

9,01 Le syndicat peut nommer ou élire des salariés à la fonction de délégué syndical.

Les fonctions du délégué syndical consistent à informer tout salarié travaillant dans son champ d'action sur les modalités d'application de la convention collective, à l'assister dans la formulation et la présentation d'un grief, ainsi qu'à la préparation de commentaires relatifs aux avertissements écrits et à l'évaluation, et à l'accompagner, s'il y a lieu, aux diverses rencontres et procédures selon les dispositions prévues par la convention collective.

9,02 Dans les soixante (60) jours suivant la signature des présentes, l'employeur et le syndicat s'engagent à fournir la liste des personnes qui les représentent aux fins de l'application de la convention collective.

9,03 Un délégué syndical ou un représentant des griefs peut, dans l'exercice de ses fonctions, s'absenter de son travail pendant un temps raisonnable, sans perte de salaire, s'il a d'abord obtenu la permission de son supérieur immédiat. Cette permission ne doit pas être refusée ou retardée sans motif raisonnable. Le délégué doit informer son supérieur immédiat de son retour au travail.

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

Aux fins du présent paragraphe, le salaire du salarié à pourboire est augmenté des pourboires déclarés et des pourboires perçus et redistribués par l'employeur au cours de la dernière période complète de paie précédant l'absence du salarié uniquement lorsque le salarié doit s'absenter pour assister à un comité de relations du travail, un comité de santé et sécurité au travail et lors d'une rencontre de grief avec l'employeur.

9,04 L'employeur fera en sorte qu'un représentant du syndicat ou un délégué syndical qui doit rencontrer un salarié puisse avoir un endroit privé pour le faire.

ARTICLE 10 - PROCEDURE DE REGLEMENT DES GRIEFS

10,01 Les parties favorisent la tenue d'une rencontre entre le supérieur immédiat et le salarié avant le dépôt d'un grief. À cet égard, les articles 10 et 11 ne doivent pas être interprétés de façon à empêcher les salariés de discuter de leurs problèmes avec leurs supérieurs. Cependant, les griefs doivent être réglés dans les plus brefs délais.

10,02 Discussion préalable au dépôt d'un grief

Un salarié qui soulève un problème concernant ses conditions de travail et qui peut donner naissance à un grief peut, seul ou accompagné d'un délégué syndical, en discuter avec son supérieur immédiat afin de tenter de le régler avant de le soumettre à la procédure de règlement des griefs.

10,03 Grief individuel

Un salarié qui se croit lésé par suite d'une prétendue violation ou fausse interprétation de la convention collective soumet son grief par écrit à son supérieur immédiat dans les trente (30) jours suivant l'événement qui a donné lieu au grief ou le met à la poste à l'adresse de son supérieur immédiat dans le délai imparti. Une copie est transmise par le supérieur immédiat au service des relations du travail et par le salarié au comité de griefs du syndicat.

Dans le cas d'un grief relatif à du harcèlement psychologique, ce délai est de quatre-vingt-dix (90) jours suivant la dernière manifestation d'une conduite de harcèlement psychologique.

10,04 Grief collectif

Si plusieurs salariés se croient lésés par une prétendue violation ou fausse interprétation de la convention collective, le représentant des griefs peut, dans les trente (30) jours suivant l'événement qui a donné lieu au grief, soumettre ce grief par écrit au supérieur immédiat, conformément à la procédure de règlement des griefs, en indiquant les noms des salariés concernés par le grief et la décision recherchée. Une copie est transmise par le supérieur immédiat au service des relations du travail et par le salarié au comité de griefs du syndicat.

10,05 Grief du syndicat

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

10,06 Grief de l'employeur

Lorsque l'employeur se croit lésé dans ses droits, il peut déposer un grief au syndicat selon la procédure prévue aux articles 10 et 11 en y apportant les adaptations nécessaires.

10,07 Exposé du grief

Le formulaire de grief doit être signé par le salarié et doit contenir un exposé sommaire des faits et l'article de la convention collective qui n'a pas été respecté de façon à pouvoir identifier clairement le problème soulevé.

10,08 Réponse au grief

L'employeur rend sa décision au salarié ou, le cas échéant, au syndicat, avec copie au représentant de griefs, dans les trente (30) jours de la soumission du grief.

10,09 L'employeur et le syndicat doivent se rencontrer dans les quatorze (14) jours suivant la réponse de l'employeur afin d'étudier et de tenter de régler tout grief ayant pu être soumis.

10,10 Le syndicat doit transmettre par écrit sa position sur le grief dans les quatorze (14) jours suivant la rencontre prévue au paragraphe 10,09.

10,11 L'employeur et le syndicat peuvent convenir de proroger les délais prévus aux paragraphes 10,09 et 10,10 au besoin.

10,12 Délai de rigueur

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

Dans la computation des délais, les jours fériés, les samedis et les dimanches sont comptés, mais lorsque le dernier jour du délai est un jour férié, une journée non prévue à l'horaire du salarié, un samedi ou un dimanche, le délai est prorogé au premier jour ouvrable suivant.

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

- 10,13 L'employeur maintient le salaire du plaignant et du délégué syndical ou du représentant des griefs qui participent à la rencontre prévue à l'article 10.

Le délégué syndical ou le représentant des griefs requis de participer à une rencontre pendant sa mise à pied temporaire, en congé hebdomadaire ou en dehors de son horaire de travail, a droit à son salaire pour la durée de la réunion, les frais de déplacement étant à la charge du syndicat.

Aux fins de participer aux rencontres mentionnées aux paragraphes précédents, le salarié est dispensé de fournir toute prestation de travail durant les périodes déterminées aux alinéas a), b), c) et d) du paragraphe 7,02.

- 10,14 Le délai relatif à la prescription pour la présentation des griefs est prorogé pour une période de quatre-vingt-dix (90) jours suivant la date officielle de la transmission d'un exemplaire de la convention collective, et ce, uniquement pour les droits qui lui sont conférés.

- 10,15 Toute entente qui peut intervenir entre le syndicat et l'employeur et qui dispose d'un grief doit être constatée par écrit et signée par leurs représentants spécifiquement désignés à cette fin et elle lie l'employeur, le syndicat et les salariés en cause.

ARTICLE 11 - ARBITRAGE

- 11,01 Si la décision de l'employeur est maintenue suite aux échanges entre les parties tel que prévu aux paragraphes 10,09 et 10,10, le syndicat soumet le grief à un tribunal d'arbitrage pour audition dans les trente (30) jours suivant le délai de quatre-vingt-dix (90) jours de la date du dépôt du grief.

- 11,02 Le tribunal est constitué d'un arbitre unique nommé par les parties.

- 11,03 Aucun grief ne peut être soumis à l'arbitrage avant d'avoir passé toutes les phases ou procédures de règlement des griefs prévues aux articles 10 et 11.

- 11,04 Les personnes dont les noms suivent agissent comme arbitre pour la durée de la convention collective: Martin Côté, Marc Gravel.

- 11,05 Les arbitres mentionnés au paragraphe 11,04 sont appelés en rotation et, s'ils ne sont pas disponibles, les parties conviennent de désigner un autre arbitre. À défaut d'entente, l'arbitre est nommé par le ministre du Travail.

- 11,06 Une fois nommé, l'arbitre convoque les parties dans un délai raisonnable. L'arbitre détermine l'heure, la date et le lieu de l'audition.

- 11,07 L'arbitre possède les pouvoirs prévus au Code du travail en ce qui concerne l'arbitrage de griefs.
- 11,08 Avant de procéder à l'audition d'un grief, l'arbitre doit entendre l'objection qu'une des parties pourrait soulever quant à l'arbitrabilité du grief. Dans le cas où il ne serait pas nécessaire que l'arbitre entende la preuve au fond pour décider de l'objection, il dispose de celle-ci dans le plus bref délai possible. Au cas contraire, l'arbitre peut prendre l'objection sous réserve et entendre le grief au fond.
- 11,09 Aucun grief ne doit être considéré comme nul ou rejeté pour vice de forme ou irrégularité de procédure mais doit avoir été soumis à un représentant de l'employeur dans les délais prévus à l'article 10, et à l'arbitrage dans les délais prévus au paragraphe 11,01.
- 11,10 L'arbitre décide des griefs conformément à la convention collective. Il n'a pas le pouvoir de la modifier, d'y ajouter, d'y soustraire ou d'y suppléer.
- 11,11 L'arbitre doit rendre sa décision dans les trente (30) jours suivant la date des plaidoiries à moins que le délai soit prorogé par les parties. La décision n'est toutefois pas annulée pour la seule raison qu'elle est rendue après l'expiration du délai imparti. La décision est communiquée aux parties en leur faisant parvenir une copie signée.
- 11,12 La décision de l'arbitre agissant dans la juridiction qui lui est conférée par la convention collective doit être motivée; elle lie les parties et doit être exécutée dans le plus bref délai possible.
- 11,13 Les frais et honoraires de l'arbitre sont acquittés en parts égales entre les parties.
- 11,14 Lors de l'audition d'un grief à l'arbitrage, le plaignant est libéré sans perte de salaire pour le temps requis par l'arbitrage. Cependant, dans le cas d'un grief collectif, un seul salarié peut être libéré sans perte de salaire.
- 11,15 Chaque partie assume les dépenses et les salaires de ses témoins.
- 11,16 Les griefs sont entendus suivant l'ordre chronologique des numéros de dossier octroyés par le syndicat. Cependant, les griefs de congédiement, de harcèlement psychologique, de suspension et les griefs de l'employeur et du syndicat doivent être référés à l'arbitrage prioritairement, à moins d'entente contraire entre les parties.
- 11,17 Si, à la suite d'une décision arbitrale comportant le paiement d'une somme d'argent, il y a contestation sur le montant, le quantum en est fixé par l'arbitre qui a entendu le grief.

ARTICLE 12 - MESURES ADMINISTRATIVES ET DISCIPLINAIRES

12,01 Consultation du dossier personnel

Un salarié peut obtenir des renseignements concernant son dossier personnel s'il en fait la demande à la Vice-présidence aux ressources humaines.

Le salarié peut également consulter son dossier s'il est sur place, et ce, en présence du représentant de l'employeur désigné à cette fin. Il peut se faire accompagner, s'il le désire, de son délégué syndical.

Pour le cas d'un salarié 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 dans les dix (10) jours de la demande.

Sous réserve des paragraphes 12,02 et 14,04, le salarié peut ajouter sa version, s'il le juge à propos, à un document apparaissant à son dossier et obtenir copie d'un tel document.

Mesures administratives

12,02 Avertissement écrit

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

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

Aucun avertissement écrit au dossier d'un salarié ne lui est opposable et doit être retiré de son dossier ainsi que les documents s'y référant, s'il n'a pas été suivi, à l'intérieur d'un délai de douze (12) mois de service, d'un autre avertissement écrit, d'une réprimande, d'une suspension ou d'un congédiement.

12,03 Relevé provisoire

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

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

12,04 Un écrit constatant cette décision doit être transmis au salarié dans un délai de deux (2) jours. Le salarié continue de recevoir son salaire pendant la durée de son relevé provisoire sauf dans le cas visé par le deuxième (2^e) alinéa du paragraphe 12,03 pour lequel le relevé provisoire est sans salaire.

12,05 Sauf dans les cas faisant l'objet ou pouvant faire l'objet de poursuites judiciaires, un salarié ne peut pas être relevé provisoirement de ses fonctions pour une période excédant trente (30) jours. Seule la durée du relevé excédant trente (30) jours, la durée d'un relevé effectué conformément au deuxième (2^e) alinéa du paragraphe 12,03 ou la non-application du paragraphe 12,04, peut être contestée par grief, et ce, conformément à la procédure de règlement des griefs prévue à la convention collective.

Cette possibilité de grief constitue pour le salarié l'unique recours utile pour contester une décision relative au relevé provisoire de ses fonctions.

Mesures disciplinaires

- 12,06 Aux fins de l'application des paragraphes 12,06 à 12,13, une mesure disciplinaire s'entend de toute réprimande, de toute suspension ou de tout congédiement.
- 12,07 Toute mesure disciplinaire peut faire l'objet d'un grief de la part du salarié à qui elle est imposée, sous réserve que les griefs de suspension ou de congédiement sont soumis conformément à la procédure de règlement des griefs prévue à la convention collective, dans les trente (30) jours suivant la date d'entrée en vigueur de la suspension ou du congédiement.
- 12,08 Il est interdit à l'employeur de congédier ou de suspendre une salariée pour la raison qu'elle est enceinte.
- La salariée, qui croit avoir été congédiée ou suspendue pour ce motif, peut recourir à la procédure de règlement des griefs dans les trente (30) jours suivant l'entrée en vigueur du congédiement ou de la suspension.
- Le présent paragraphe n'a pas pour effet d'empêcher l'employeur de congédier ou de suspendre une salariée pour une cause juste et suffisante dont la preuve lui incombe.
- 12,09 Dans le cas de réprimande, de suspension ou de congédiement, l'employeur doit informer le salarié, par écrit, de la mesure disciplinaire qui lui est imposée en explicitant les motifs de cette sanction. Seuls les faits se rapportant aux motifs mentionnés dans l'écrit peuvent être allégués à l'occasion d'un arbitrage.
- 12,10 Sous réserve du paragraphe 11,10 en matière disciplinaire, l'arbitre peut 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.
- 12,11 Aucune réprimande inscrite au dossier d'un salarié ne lui est opposable si elle n'a pas été suivie à l'intérieur d'un délai de douze (12) mois de service, d'une autre réprimande, d'une suspension ou d'un congédiement. De plus, telle réprimande est retirée de son dossier.
- 12,12 Toute mesure disciplinaire annulée à la suite d'une décision de l'employeur ou d'un arbitre doit être retirée du dossier du salarié. L'employeur verse au dossier du salarié copie de la sentence arbitrale ou de toute entente hors cour modifiant une mesure disciplinaire.
- 12,13 Le salarié convoqué à une rencontre préalable et relative à une mesure disciplinaire est avisé vingt-quatre (24) heures à l'avance et peut exiger, s'il le juge nécessaire, la présence de son délégué syndical ou de son représentant des griefs.

ARTICLE 13 - CLASSIFICATION ET CLASSEMENT

Détermination du corps et de la classe d'emplois à l'engagement

- 13,01 Le salarié est classé dans l'un ou l'autre des corps et classes d'emplois du plan de classification et est intégré au rangement attribué pour sa catégorie d'emplois. Dans tous les cas, l'attribution par l'employeur d'un corps et d'une classe d'emplois est basée sur la nature du travail et sur les attributions caractéristiques dont l'exercice est exigé du salarié de façon principale et habituelle.
- 13,02 Le salarié appelé à exercer de façon principale et habituelle les attributions de deux (2) classes distinctes d'emplois de la classification, alternativement au cours d'une même semaine pour une période définie ou pour des périodes définies de quatre (4) mois ou plus de travail au cours d'une même année, peut se voir attribuer un double classement, c'est-à-dire deux (2) classements correspondant respectivement aux différentes attributions qu'il exerce de façon principale et habituelle.

Sauf lorsqu'il y a une désignation à titre provisoire ou un remplacement temporaire ou une modification des attributions en raison des nécessités du service, le salarié est appelé à exercer de façon principale et habituelle des attributions de la classe d'emplois à laquelle il appartient.

Toutefois, la période pendant laquelle un salarié se voit modifier ses attributions en raison des nécessités du service ne doit pas excéder six (6) mois par année financière à l'égard d'un même emploi.

- 13,03 Lors de son engagement, le salarié est informé par écrit de son statut, de son classement, de son salaire, de son rangement, de son échelon, de la description de ses fonctions et de sa période approximative d'emploi.

Création de nouveaux corps ou classes d'emplois ou modifications d'attributions

- 13,04 a) La détermination du rangement de tout nouveau corps ou de toute nouvelle classe d'emplois est établie par l'employeur avec le système intersectoriel d'évaluation des emplois à seize (16) facteurs qu'il a utilisé aux fins de l'évaluation des emplois des salariés représentés par le syndicat.
- b) L'employeur s'engage à consulter le syndicat avant l'entrée en vigueur de toute création de corps ou de classe d'emplois et de toute modification au plan de classification des emplois ou à son économie générale pendant la durée de la convention collective.
- c) Une modification ou une création de tout nouveau corps ou de toute nouvelle classe d'emplois doit, pour être valide, avoir fait l'objet d'une consultation préalable avec le syndicat.
- d) La consultation du syndicat se fera par l'intermédiaire d'un comité paritaire composé de deux (2) représentants de chacune des parties. Ce comité est formé dans les soixante (60) jours de la signature de la convention collective.

13,05 Nouvelle échelle de salaires

- a) L'échelle de salaires de tout nouveau corps ou de toute nouvelle classe d'emplois du personnel administratif et de bureau et du personnel d'opération, constituée après la signature de la convention collective, est fixée par l'employeur sur la base des rangements et échelles de salaires prévus aux annexes A-3 et A-4 pour des emplois comparables.

De plus, l'employeur convient de faire l'ajout de rangements additionnels si l'évaluation d'un nouveau corps ou d'une nouvelle classe d'emplois excède le rangement le plus élevé de l'annexe A-3. Il en est de même dans l'éventualité de la création d'une nouvelle catégorie d'emplois de salarié à pourboire d'un rangement inférieur ou supérieur aux rangements existants mentionnés à l'annexe A-4.

- b) L'employeur doit transmettre toute nouvelle échelle de salaires au syndicat dans un délai suffisant pour lui permettre de formuler ses représentations. La nouvelle échelle de salaires entre en vigueur dans les trente (30) jours suivant sa transmission au syndicat.
- c) Si le syndicat croit que l'échelle de salaires du nouveau corps ou de la nouvelle classe d'emplois n'est pas déterminée conformément au sous-paragraphe a), il peut faire valoir son point de vue à l'employeur qui, le cas échéant, convient de revoir l'évaluation du corps ou de la classe d'emplois en comité composé de deux (2) représentants de l'employeur et de deux (2) représentants du syndicat. À la suite des représentations syndicales, l'employeur dispose d'un délai de trente (30) jours pour transmettre sa décision au syndicat.
- d) À la suite de la décision de l'employeur, si le syndicat croit que la nouvelle échelle de salaires transmise par l'employeur n'a pas été fixée conformément au sous-paragraphe a), il peut, dans les trente (30) jours suivant la réception ou la mise à la poste par courrier recommandé de cette nouvelle échelle de salaires, présenter un grief par écrit directement à l'employeur ou le mettre à la poste par courrier recommandé à l'adresse de l'employeur à l'intérieur du délai imparti.

Il en est de même lorsque le syndicat estime qu'une nouvelle échelle de salaires aurait dû être établie à la suite d'une modification significative à la classification.

L'employeur rend sa décision par écrit au syndicat dans les trente (30) jours de la soumission du grief.

Si l'employeur fait défaut de décider du grief dans le délai prescrit ou si sa décision n'est pas satisfaisante, le syndicat peut soumettre le grief à un tribunal d'arbitrage pour audition conformément à l'article 11.

13,06 La décision rendue par l'arbitre est sans appel et exécutoire.

13,07 Les honoraires et dépenses des arbitres ainsi que le salaire et les dépenses des témoins au moment de l'arbitrage sont payés suivant les dispositions de la convention collective.

13,08 Les effets pécuniaires découlant de l'intégration du salarié sont appliqués, le cas échéant, à compter de la date d'entrée en vigueur de la nouvelle échelle de salaires.

13,09 Intégration

- a) Lorsque, compte tenu d'une modification apportée à la classification, il y a lieu d'ajuster en conséquence le classement de certains salariés, les règles d'intégration requises doivent faire l'objet d'une entente entre l'employeur et le syndicat dans les quatre-vingt-dix (90) jours de la modification.
 - b) Les règles d'intégration doivent tenir compte de facteurs qui sont pertinents à la nature de la modification donnant lieu à l'intégration, tels que le classement, l'expérience de travail, le taux de salaire, la scolarité exigée ainsi que les attributions exercées de façon principale et habituelle au cours des trois (3) mois précédant la date d'intégration, soit la date d'entrée en vigueur de la modification à la classification. Les règles doivent aussi prévoir un délai au-delà duquel elles ne sont plus applicables de même qu'un délai à l'intérieur duquel la majoration du taux de salaire du salarié et le versement de la rétroactivité sont effectués.
 - c) À défaut d'une telle entente, l'employeur fixe les règles d'intégration et en transmet une copie au syndicat. Si ce dernier estime que lesdites règles ne respectent pas les principes énoncés au sous-paragraphe b) ou estime que de telles règles auraient dû être établies, il peut, dans les trente (30) jours suivant la transmission, soumettre le litige à un arbitre choisi et désigné conjointement par les parties. La décision rendue par l'arbitre est sans appel et exécutoire.
- 13,10 a) L'intégration requise est effectuée conformément aux règles établies et le salarié est avisé de son corps d'emplois, de sa classe, de son rangement, de son crédit d'expérience, le cas échéant, de son échelon et de son taux de salaire au moyen d'un avis d'intégration émis par l'employeur et dont copie est transmise au syndicat.
- b) Le taux de salaire d'un salarié faisant l'objet d'une intégration par suite d'une modification à la classification ne peut être diminué.
- 13,11 Le corps d'emplois, la classe, le rangement, le crédit d'expérience, le cas échéant, l'échelon et le taux de salaire qui ont été ou auraient dû être attribués à un salarié dans le cadre d'une intégration peuvent faire l'objet d'un appel selon la procédure décrite ci-après:

Première étape

- a) Dans un délai de trente (30) jours suivant la date à laquelle son avis d'intégration lui a été remis ou a été mis à la poste par courrier recommandé ou, s'il n'a pas reçu un tel avis, suivant le soixantième (60^e) jour après la signature de l'entente sur les règles d'intégration ou la transmission au syndicat des règles lorsqu'elles sont fixées de façon unilatérale par l'employeur ou, si les règles fixées unilatéralement ont été contestées par le syndicat, suivant la décision arbitrale, le salarié présente son appel à l'employeur, avec copie au syndicat, au moyen du formulaire prévu à cette fin.
- b) Dans les sept (7) jours suivant la présentation de l'appel, les parties forment un comité ad hoc composé d'un représentant désigné par l'employeur et d'un représentant désigné par le syndicat. Ce comité a pour fonction de s'enquérir des plaintes portées par l'appelant et, au plus tard sept (7) jours après avoir terminé son enquête, de faire rapport par écrit à l'employeur.

Ce rapport contient la recommandation motivée des membres du comité ou, à défaut d'accord, les recommandations également motivées de chacun des membres; les copies de ce rapport sont remises à l'appelant et au syndicat.

- c) S'il y a recommandation unanime du comité ad hoc, l'employeur y donne suite en émettant un avis d'intégration après appel conformément à cette recommandation, et ce, dans les sept (7) jours suivant la transmission du rapport; copie en est remise au syndicat. L'employeur doit aussi émettre un avis d'intégration, selon les mêmes modalités, après appel même s'il n'y a pas de recommandation unanime du comité ad hoc.

Deuxième étape

- a) Si l'avis d'intégration après appel n'est pas conforme à la recommandation unanime du comité ad hoc, ou si un avis après appel n'est pas émis ou si le syndicat croit que le salarié aurait dû se voir attribuer un nouveau classement ou s'il croit que le nouveau classement attribué n'est pas conforme aux règles pertinentes d'intégration, le syndicat peut soumettre un appel à l'un ou l'autre des arbitres choisis et nommés par les parties selon la nature de l'appel, et ce, au moyen du formulaire prévu à cette fin. Cet appel doit être soumis dans les trente (30) jours suivant l'expiration du délai imparti à l'employeur pour l'émission d'un avis d'intégration après appel.
- b) Le formulaire mentionné au sous-paragraphe précédent est préparé par l'employeur après consultation avec le syndicat; l'employeur le met à la disposition des salariés et de leurs délégués syndicaux concernés par l'intégration.
- c) Un appel n'est pas réputé invalide pour le motif de son défaut de conformité avec le formulaire prévu.
- d) L'employeur maintient le salaire du plaignant et du délégué syndical ou du représentant de griefs de section, ou du salarié convoqué comme témoin lors de l'enquête instruite par le comité ad hoc ou lors d'une séance d'arbitrage.
- e) L'arbitre doit se prononcer sur l'appel conformément aux règles d'intégration et il ne peut ni les modifier, ni y suppléer, ni y ajouter ou y soustraire quoi que ce soit. Sa décision est sans appel et exécutoire.

L'employeur y donne suite en émettant un avis d'intégration après appel conformément à cette décision arbitrale; copie en est transmise au syndicat. Il en est de même lorsqu'une transaction intervient entre les parties et dispose du litige.

- f) Les honoraires et dépenses des arbitres, ainsi que le salaire et les dépenses des témoins au moment de l'arbitrage, sont payés suivant les dispositions de la convention collective.

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

- 13,12 L'échelon de salaire de tout nouveau salarié est déterminé selon le corps et la classe d'emplois qui lui ont été attribués en tenant compte de sa scolarité et de son expérience, conformément aux modalités prévues ci-après.

- 13,13 L'échelon correspond normalement à une année complète d'expérience reconnue. Il indique le niveau des salaires à l'intérieur de l'échelle de salaires prévue pour chacun des corps et des classes d'emplois apparaissant à l'annexe A-3.
- 13,14 Une personne ne possédant que le minimum des qualifications requises pour accéder à une classe d'emplois est embauchée au taux minimum de l'échelle de salaires.
- 13,15 Toutefois, un salarié possédant plus d'années d'expérience que le minimum requis pour son corps et sa classe d'emplois se voit accorder un échelon par année d'expérience additionnelle pourvu que cette expérience soit jugée valable et directement pertinente aux attributions décrites à sa classe d'emplois :
- a) pour être reconnue aux fins de déterminer l'échelon dans une classe d'emplois, l'expérience doit être pertinente et avoir été acquise à la Société ou chez un autre employeur, dans une classe d'emplois de niveau équivalent ou supérieur à cette classe d'emplois, compte tenu des qualifications requises par la classe d'emplois;
 - b) l'expérience pertinente acquise dans une classe d'emplois de niveau inférieur à la classe d'emplois du salarié peut être utilisée uniquement pour répondre aux qualifications requises par la classe d'emplois.
- 13,16 Avancement d'échelon (personnel administratif et de bureau)
- a) Le passage du taux minimum au taux maximum de l'échelle de salaires d'une classe d'emplois de la catégorie du personnel administratif et de bureau s'effectue sous forme d'avancement d'échelon par année de service complétée et est accordé sur rendement satisfaisant à compter de la première période de paie qui suit la date à laquelle un salarié justifie de deux cent soixante (260) jours de travail soit 1820 heures effectivement travaillées.
 - b) Nonobstant les dispositions qui précèdent, tout salarié, y compris le salarié en congé de préretraite, qui, au cours des douze (12) mois consécutifs qui précèdent immédiatement la date de son admissibilité à l'avancement d'échelon, s'est absenté durant six (6) mois ou plus, avec ou sans salaire, ne peut bénéficier de l'avancement d'échelon. Toutefois, le salarié en congé avec salaire pour études de perfectionnement, la salariée en congé de maternité, le salarié en congé à l'occasion de la naissance de son enfant (par. 31,24), le salarié en congé pour adoption, le salarié en congé sans salaire en vertu du paragraphe 31,35 mais uniquement pour la durée des cinquante-deux (52) premières semaines, de même que tout salarié libéré en vertu du paragraphe 7,06, ne sont pas considérés comme étant absents du travail.
- 13,17 Avancement d'échelon accéléré (personnel administratif et de bureau)
- L'avancement d'un (1) échelon additionnel est accordé à la date d'avancement prévue lorsque le salarié a réussi des études de perfectionnement d'une durée équivalente à une année d'études à temps complet, pourvu que ces études soient jugées directement pertinentes par l'employeur et qu'elles soient supérieures aux qualifications requises quant à la scolarité pour la classe d'emplois à laquelle le salarié appartient.

L'avancement d'échelon prend effet à compter de la première période de paie complète qui suit la réception par l'employeur des attestations officielles requises dans la mesure où le salarié a eu droit à son avancement d'échelon précédent, tel que le prévoit le paragraphe 13,16.

Échelon attribué lors d'une promotion (personnel administratif et de bureau)

13,18 À l'occasion d'une promotion, pour le personnel administratif et de bureau, l'échelon attribué au salarié dans la classe supérieure à laquelle il accède lui est attribué selon les dispositions suivantes :

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

13,19 Avancement dans l'échelle (personnel d'opération)

a) Le passage du taux minimum au taux maximum de l'échelle de salaires d'une classe d'emplois du personnel d'opération s'effectue sous forme d'avancement d'échelon par année de service complétée et est accordé sur rendement satisfaisant à compter de la première période de paie qui suit la date à laquelle un salarié justifie de deux cent quarante (240) jours de travail soit 1860 heures effectivement travaillées.

b) Nonobstant les dispositions qui précèdent, tout salarié, y compris le salarié en congé de préretraite, qui, au cours des douze (12) mois consécutifs qui précèdent immédiatement la date de son admissibilité à l'avancement d'échelon, s'est absenté durant six (6) mois ou plus, avec ou sans salaire, ne peut bénéficier de l'avancement d'échelon. Toutefois, le salarié en congé avec salaire pour études de perfectionnement, la salariée en congé de maternité, le salarié en congé à l'occasion de la naissance de son enfant (par. 31,24), le salarié en congé pour adoption, le salarié en congé sans salaire en vertu du paragraphe 31,35 mais uniquement pour la durée des cinquante-deux (52) premières semaines, de même que tout salarié libéré en vertu du paragraphe 7,06 ne sont pas considérés comme étant absents du travail.

c) Pour les fins du paragraphe 13,19, le service s'accumule pour progression dans l'échelle à compter du 4 mai 2006.

Intégration dans l'échelle suite à un affichage interne

13,20 Le salarié nommé suite à un concours interne par affichage, prévu au paragraphe 16,01 sous-paragraphes 2, 3 i) et 3 ii), est intégré dans la nouvelle échelle de salaires à l'échelon qui est égal ou immédiatement supérieur à son salaire antérieur sans excéder le maximum de la nouvelle échelle salariales.

Désignation provisoire, remplacement temporaire et nécessités du service

- 13,21 a) Un salarié désigné par l'employeur à occuper un emploi de chef d'équipe, reçoit, pour la durée de cette occupation, une rémunération additionnelle égale à cinq pour cent (5 %) de son taux de salaire de base calculée au prorata de la durée d'occupation, pourvu que cette occupation ne soit pas d'une durée inférieure à cinq (5) jours ouvrables consécutifs ou pour une durée moindre lorsque l'occupation doit se répéter régulièrement au cours d'une saison.
- b) Un salarié désigné par l'employeur ou son représentant désigné à cette fin à occuper, soit par désignation à titre provisoire, soit par remplacement temporaire ou en raison des nécessités du service, un emploi régi par la convention collective et rémunéré à un taux supérieur à celui de son emploi habituel, reçoit le taux de salaire de cet emploi pour la durée de cette occupation pourvu que cette occupation soit d'une durée d'au moins cinq (5) jours ouvrables consécutifs ou pour une durée moindre lorsque l'occupation doit se répéter régulièrement au cours d'une saison.
- c) Un salarié désigné par l'employeur à occuper, soit par désignation à titre provisoire, soit par remplacement temporaire, ou en raison des nécessités du service, l'emploi d'un supérieur immédiat dont la classe d'emplois est comprise dans l'une des classifications du personnel de direction ou du personnel professionnel, reçoit, pour la durée de cette occupation, une rémunération additionnelle égale à cinq (5 %) de son taux de salaire de base calculée au prorata de la durée de l'occupation, pourvu que cette occupation ne soit pas d'une durée inférieure à cinq (5) jours ouvrables consécutifs ou pour une durée moindre lorsque l'occupation doit se répéter régulièrement au cours d'une saison.
- d) L'employeur s'engage à ne pas se prévaloir de son droit de désigner un représentant syndical à exercer un emploi de supérieur immédiat si celui-ci exprime sa volonté de continuer d'occuper des fonctions syndicales.

Le salarié visé au sous-paragraphe c) est exclu de l'unité de négociation et l'employeur cesse de prélever les cotisations syndicales du salarié si la désignation provisoire ou le remplacement temporaire du salarié se poursuit au-delà d'une période de dix (10) jours consécutifs.

- e) Pour les fins d'application des sous-paragraphe a), b) et c), les jours fériés et chômés n'ont pas pour effet d'interrompre la durée de cinq (5) jours ouvrables consécutifs.
- f) Un même salarié ne peut avoir droit simultanément aux rémunérations additionnelles prévues aux sous-paragraphe a), b) et c).

Modifications des fonctions

- 13,22 Le salarié qui prétend que les fonctions, dont l'exercice est exigé par l'employeur de façon principale et habituelle, autrement que pour fins de remplacement temporaire ou désignation provisoire pendant une période de plus de six (6) mois, correspondent à une classe d'emplois différente de la sienne, a droit de grief selon la procédure habituelle.
- 13,23 L'arbitre qui fait droit à un tel grief n'a le pouvoir que d'accorder une compensation monétaire équivalente à la différence entre le salaire du salarié et le salaire supérieur correspondant à la classe d'emplois pour laquelle le salarié a démontré l'exercice des fonctions de façon principale et habituelle

tel que l'employeur l'exigeait. Aux fins de déterminer cette compensation monétaire, l'arbitre doit rendre une sentence conforme au plan de classification et établir la concordance entre les attributions caractéristiques du salarié et celles prévues au plan.

Si l'arbitre fait droit à un tel grief, l'employeur peut décider de maintenir l'emploi ainsi réévalué ou rapporter les fonctions du salarié à ce qu'elles étaient avant d'être modifiées. Dans ce cas, le salarié ne reçoit la compensation monétaire que pour la période où il a occupé les fonctions de l'emploi réévalué.

ARTICLE 14 - ÉVALUATION

14,01 L'évaluation du rendement d'un salarié est une appréciation, par ses supérieurs, des résultats de son travail eu égard aux attributions et responsabilités qui lui sont confiées et des comportements démontrés dans l'accomplissement de son travail.

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

14,02 L'évaluation du rendement du salarié régulier sur horaire et du salarié sur appel s'effectue au moins une fois par année.

Le salarié qui n'a pas reçu son évaluation annuelle peut, s'il le désire, transmettre une demande écrite à sa vice-présidence. Copie de son évaluation lui est transmise dans les quinze (15) jours suivant sa demande.

14,03 L'évaluation du rendement est faite au moyen d'un formulaire dûment signé par le supérieur du salarié. Le contenu de l'évaluation doit faire l'objet d'un échange à l'occasion d'une rencontre entre le salarié et son supérieur immédiat, et son supérieur hiérarchique si ce dernier le juge à propos compte tenu des circonstances.

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

14,04 À compter de la date de réception de sa copie, le salarié dispose de trente (30) jours pour en prendre connaissance et faire parvenir par écrit, sous pli recommandé, à son supérieur ses commentaires sur l'évaluation, lesquels sont annexés à l'original de son formulaire conservé à son dossier. Si, dans ce délai de trente (30) jours, le salarié conteste ainsi les faits sur lesquels son évaluation est fondée, les faits contestés ne peuvent par la suite être considérés avoir été admis par le salarié.

14,05 Le contenu de l'évaluation ne peut en aucun cas faire l'objet d'un grief.

14,06 Le salarié doit, lorsque requis et lorsque ses attributions le comportent, donner son avis lors de l'évaluation des salariés qu'il est appelé à initier, entraîner ou diriger.

- 14,07 Le délai de soumission des commentaires pour la personne salariée qui doit s'absenter de son lieu de travail pour une période de plus de quatorze (14) jours consécutifs, soit à la demande expresse de l'employeur, soit pour maladie et vacances, est prorogé pour la durée de son absence.

ARTICLE 15 - SERVICE

- 15,01 Le service s'entend de la période d'emploi d'un salarié régulier sur horaire, d'un salarié sur appel, d'un salarié occasionnel ou d'un salarié étudiant, calculée sur la base des jours et heures ouvrables rémunérés à taux simple, ou pour laquelle il reçoit une prestation ou une compensation en temps; cette période se calcule en années, en jours et en heures.

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

Le service d'un salarié sur appel, d'un salarié occasionnel et d'un salarié étudiant n'est reconnu que pour les fins de l'application, s'il y a lieu, des droits parentaux, du pourcentage des vacances annuelles et de l'avancement dans l'échelle pour le salarié sur appel.

- 15,02 Le salarié régulier sur horaire perd son service et son nom est rayé de la liste des salariés réguliers sur horaire dans les cas suivants :
- a) la cessation définitive de l'emploi;
 - b) s'il quitte volontairement son emploi;
 - c) s'il est absent pour invalidité de façon continue durant vingt-six (26) semaines;
 - d) une mise à pied d'une durée dépassant douze (12) mois consécutifs;
 - e) s'il fait défaut de se présenter au travail lorsque dûment appelé après le début de l'emploi ou après une mise à pied à l'intérieur de la période couverte par la liste de rappel.

- 15,03 Tout salarié régulier sur horaire nommé dans une fonction qui n'est pas régie par la convention collective conserve son service accumulé au moment de sa nomination et il continue de l'accumuler pour une période n'excédant pas six (6) mois.

Si tel salarié revient dans l'unité de négociation, il a droit d'être réintégré dans l'emploi qu'il occupait pourvu que son retour s'effectue dans les six (6) mois de sa nomination. Ce délai expiré, le salarié peut invoquer son service pour appliquer sur un emploi vacant ou un emploi nouveau.

- 15,04 Certificat de travail

À l'expiration de son emploi, un salarié peut exiger que l'employeur lui délivre un certificat de travail faisant état exclusivement de la nature et de la durée de son emploi, du début et de la fin de l'exercice de ses fonctions, ainsi que du nom et de l'adresse de l'employeur. Le certificat ne peut faire état de la qualité du travail ou de la conduite du salarié.

ARTICLE 16 - MOUVEMENT DE PERSONNEL

- 16,01 Lorsque l'employeur décide de combler un emploi régulier sur horaire nouvellement créé ou définitivement vacant, couvert par la convention collective, il procède de la façon suivante :
1. il peut affecter un salarié de la Société dont le classement est identique à celui de l'emploi à combler;
 2. la Société s'adresse ensuite simultanément à l'ensemble des salariés réguliers sur horaire pour promotion et aux salariés sur appel par affichage d'au moins sept (7) jours. L'emploi est accordé en priorité au salarié régulier sur horaire qui répond aux qualifications requises et aux exigences particulières de l'emploi à combler;
 3. à défaut d'avoir comblé l'emploi selon les sous-paragraphes 1 et 2, l'employeur peut, à son choix, retenir le mode de dotation suivant :
 - i) la mutation d'un salarié de l'établissement qui en fait la demande selon le paragraphe 16,11;
 - ii) la mutation d'un salarié d'une autre unité de négociation qui en fait la demande selon le paragraphe 16,11;
 - iii) le recrutement externe.
- 16,02 Aux fins d'application du paragraphe 16,01 sous-paragraphes 1, 2 et 3, l'emploi est accordé au salarié qui répond aux qualifications requises et aux exigences particulières liées à la nature du travail de l'emploi à combler.
- Si, sur un même emploi, plusieurs salariés répondent aux conditions prévues à l'alinéa précédent, le service prévaut.
- 16,03 L'affichage prévu au paragraphe 16,01 sous-paragraphe 2 comporte, entre autres, le titre de l'emploi, la description sommaire de l'emploi, les qualifications requises et les exigences particulières liées à la nature du travail, l'échelle de salaires, le département et le lieu de travail.
- Copie de l'avis de concours est remis au représentant local du syndicat au moment de l'affichage.
- 16,04 Le directeur peut, après entente écrite avec le délégué syndical local, convenir d'un délai moindre pour la période de l'affichage.
- 16,05 Tout salarié qui se porte candidat sur un emploi qui doit être comblé conformément au paragraphe 16,01 accepte, si un tel emploi lui est accordé, le taux de salaire prévu à la convention collective pour un tel emploi.
- 16,06 Le salarié nommé suite à l'affichage interne prévu au paragraphe 16,01, sous-paragraphes 2 et 3 i), a droit à une période d'essai d'une durée maximale de trente (30) jours de travail. Cette période est de soixante (60) jours de travail pour le salarié nommé suite à un concours effectué conformément au paragraphe 16,01 sous-paragraphes 3 ii) et 3 iii). Le salarié maintenu dans son nouvel emploi aux termes de sa période d'essai est réputé satisfaire aux exigences de l'emploi.

- 16,07 Le salarié régulier sur horaire qui ne se qualifie pas dans le nouvel emploi au cours de sa période d'essai a le droit d'être réintégré dans son corps et sa classe d'emplois au même rang qu'il détenait sur la liste des salariés réguliers sur horaire.

Le salarié sur appel qui ne se qualifie pas dans le nouvel emploi au cours de sa période d'essai peut être réintégré dans son corps et sa classe d'emplois si l'emploi est toujours disponible au même rang qu'il détenait sur la liste des salariés sur appel. Dans le cas contraire, le nom du salarié est ajouté à la suite des salariés déjà inscrits sur la liste des salariés sur appel avant la mise à jour de la liste visée.

- 16,08 Un emploi vacant peut être comblé temporairement par désignation de l'employeur pour un maximum n'excédant pas six (6) mois.

- 16,09 L'employeur convient, lorsqu'il décide de combler un emploi vacant ou de créer un emploi nouveau hors de l'unité d'accréditation, de procéder à l'affichage de l'emploi dans son établissement durant une période de sept (7) jours. À l'occasion d'un tel affichage, le paragraphe 16,01 ne s'applique pas.

- 16,10 Lorsqu'un emploi est comblé contrairement aux dispositions de la convention collective, le syndicat peut, dans les trente (30) jours de la connaissance de l'événement qui a donné lieu au grief, soumettre ce grief conformément à la procédure de règlement des griefs prévue à l'article 10 ou le mettre à la poste à l'adresse de l'employeur à l'intérieur du délai imparti.

Demande de mutation

- 16,11 Tout salarié qui désire une mutation avise la Vice-présidence aux ressources humaines au moyen de la formule de demande identifiée à cette fin.

Aux fins de l'application des présentes, l'employeur verse dans sa banque interne de candidatures les demandes de mutation reçues et les conserve jusqu'à avis contraire du salarié pour son corps et sa classe d'emplois.

- 16,12 Le salarié qui est muté, à sa demande, dans un établissement d'une autre unité de négociation, reçoit la rémunération établie aux annexes prévues à la convention collective de l'établissement visé.

- 16,13 **Modalités d'intégration aux listes d'appel**

Lors de mutation, promotion ou intégration du salarié régulier sur horaire ou du salarié sur appel, le rang du salarié sur la liste est déterminé de la façon suivante :

a) Mutation :

Le salarié conserve son statut et son nom est reporté à la suite des salariés déjà inscrits avant la mise à jour de la liste si, après une période d'essai de trente (30) jours ou de soixante (60) jours de travail, selon le cas, il est évalué positivement par son supérieur immédiat dans son nouvel emploi. Son nom est retiré de l'ancienne liste.

b) Concours de promotion interne :

Le salarié qui est maintenu dans son emploi au terme de sa période d'essai conserve son statut et son nom est reporté à la suite des salariés déjà inscrits avant la mise à jour de la liste. Son nom est retiré de l'ancienne liste.

Un salarié qui a fait l'objet d'une promotion peut demander, si l'emploi qu'il occupe est définitivement aboli, d'être réintégré sur la liste de sa classe d'emplois d'origine à la suite des salariés déjà inscrits avant la mise à jour de la liste.

c) Intégration du personnel :

Le salarié conserve son statut et son service. Il est intégré sur la nouvelle liste en tenant compte de son service.

d) Rang des salariés :

Le rang des salariés visés aux sous-paragraphes a), b) et c) sur la nouvelle liste tient compte de la date de nomination dans l'emploi.

Si plusieurs salariés sur une même liste ont la même date de nomination, les salariés sont intégrés dans la nouvelle liste suivant leur service respectif et les modes d'intégration prévus ci-haut.

Si plusieurs salariés sur une même liste ont la même durée de service, l'ordre alphabétique prévaut.

ARTICLE 17 – ACQUISITION DU DROIT D'INSCRIPTION SUR LA LISTE DES SALARIÉS SUR APPEL ET ENGAGEMENT DU SALARIÉ SUR APPEL

17,01 L'employeur convient d'établir une liste des salariés sur appel pour combler, s'il y a lieu et en sus du personnel régulier sur horaire, les besoins du service.

17,02 Un salarié sur appel est inscrit sur la liste des salariés sur appel lorsque les trois (3) conditions suivantes sont remplies :

- a) il s'agit d'un emploi autre qu'un emploi occasionnel tel que défini au paragraphe 1,02;
- b) avoir été à l'emploi pendant une période minimale de cent (100) jours, soit sept cent soixante-quinze (775) heures effectivement travaillées dans un même emploi;
- c) avoir fait l'objet d'une évaluation positive par l'employeur tel que prévu au paragraphe 17,03.

17,03 L'employeur bénéficie d'une période de quinze (15) jours ouvrables qui suit la fin de la période d'essai du salarié pour compléter son évaluation. Si l'évaluation est positive, le salarié bénéficie d'un changement de statut et conséquemment, d'un avancement d'échelon dans son échelle de salaires rétroactivement à la sept cent soixante-seizième (776^e) heure effectivement travaillée.

- 17,04 Les listes des salariés sur appel sont établies par corps et classe d'emplois et par département de travail.
- 17,05 Le rang de chaque salarié sur la liste visée est déterminé par la durée du service qu'il a accumulé au service de la Société des établissements de plein air du Québec, ou en vertu de son droit de rappel sur cette liste; si sur une même liste plusieurs salariés ont une même durée de service, l'ordre alphabétique prévaut.
- 17,06 L'emploi sur appel est confié aux salariés sur appel en suivant l'ordre d'inscription sur la liste visée à la condition que ces salariés soient classés et qualifiés pour effectuer le travail à accomplir, sous réserve du droit de l'employeur de confier cet emploi à un salarié régulier sur horaire.
- 17,07 Le salarié sur appel perd son droit d'appel et son nom est rayé de la liste dans les circonstances suivantes :
- a) cessation définitive de l'emploi;
 - b) s'il quitte volontairement son emploi;
 - c) s'il est congédié;
 - d) s'il fait défaut de se présenter au travail lorsque dûment appelé après le début de l'emploi ou de la mise à pied temporaire par l'employeur au cours de la période couverte par la liste visée;
 - e) s'il est absent de façon continue pour cause de maladie durant vingt-six (26) semaines;
 - f) s'il est absent sans motif valable pour une période de plus de trois (3) jours ouvrables prévus à l'horaire et consécutifs;
 - g) lors d'une mise à pied dépassant douze (12) mois consécutifs.

Aux fins du sous-paragraphe d), le salarié est dûment appelé lorsqu'il a été avisé par l'employeur de se présenter au travail avant dix-huit heures (18 h) la veille.

- 17,08 L'employeur s'engage à procéder à une mise à jour de la liste des salariés sur appel deux (2) fois par année. Il l'affiche au bureau administratif le 31 mars et le 15 novembre et en transmet une copie au syndicat.
- 17,09 Un salarié sur appel peut, uniquement pour contester la non-inclusion ou l'exclusion de son nom ou de son rang sur la liste et la durée de son service depuis le dernier affichage, recourir à la procédure de règlement des griefs, et ce, dans les trente (30) jours suivant l'affichage de la liste.
- 17,10 Aux fins d'application du sous-paragraphe 16,01 3 iii), l'employeur convient, avant de procéder au recrutement externe, de donner priorité au salarié sur appel embauché qui n'a pas atteint le nombre de jours suffisant pour être inscrit sur la liste à la condition d'avoir fait l'objet d'une évaluation positive dans le même corps et la même classe d'emplois que l'emploi à combler.

ARTICLE 18 - AVIS DE MISE A PIED

- 18,01 Lorsque l'employeur procède à des mises à pied parmi les salariés pour manque de travail ou pour utiliser des salariés réguliers sur horaire, il doit le faire par classe d'emplois et par département dans la séquence suivante :

1. les salariés étudiants;
 2. les salariés occasionnels;
 3. les salariés sur appel dans l'ordre inverse de leur rang déterminé sur la liste des salariés sur appel pourvu que les salariés demeurant au travail soient classés et qualifiés pour accomplir les tâches qui leur sont confiées;
 4. les salariés réguliers sur horaire dans l'ordre inverse de leur rang déterminé sur la liste des salariés réguliers sur horaire pourvu que les salariés demeurant au travail soient classés et qualifiés pour accomplir les tâches qui leur sont confiées.
- 18,02 L'employeur doit donner au salarié régulier sur horaire, au salarié sur appel, au salarié occasionnel ou au salarié étudiant, ayant accumulé trois (3) mois de service, un avis écrit avant de mettre fin à son contrat de travail ou de le mettre à pied pour une période de plus de six (6) mois.
- 18,03 La durée de l'avis écrit est de une (1) semaine si la période d'emploi est de moins d'un (1) an et de deux (2) semaines si elle est d'un (1) an ou plus.

ARTICLE 19 - PRATIQUES ADMINISTRATIVES

19,01 Aliénation ou concession totale ou partielle

L'aliénation ou la concession totale ou partielle de l'établissement mentionné à l'article 2 n'aura pas pour effet d'invalider l'accréditation ou la convention collective, sous réserve des articles 45 à 46 inclusivement du Code du travail.

Dans le cas d'une concession partielle de l'établissement, les salariés visés sont identifiés par l'employeur et, s'il y a lieu, le transfert est effectué sur une base volontaire en tenant compte du service accumulé. À défaut, les salariés sont identifiés selon l'ordre inverse de leur service.

19,02 Sous-traitance

Il appartient à l'employeur de définir les modes d'opération de son organisation et de définir les modalités afférentes à l'utilisation optimale de ses ressources.

19,03 Lorsque l'employeur envisage d'apporter des modifications substantielles à son organisation et que cette décision aurait pour effet de confier certaines activités à un tiers, elle avise le syndicat de ses intentions dans un délai raisonnable pour lui permettre de formuler ses recommandations sur les motifs de cette décision et l'utilisation éventuelle des salariés affectés par cette décision.

19,04 Lorsque l'employeur envisage de confier un sous-contrat qui a pour effet de priver le salarié régulier sur horaire de son emploi, il consulte le syndicat pour lui permettre de formuler ses recommandations sur les motifs de l'employeur de confier certaines activités à un tiers.

19,05 L'avis de l'employeur indique les conséquences possibles résultant de sa décision, notamment en ce qui concerne le nombre de salariés susceptibles d'être touchés.

- 19,06 Le salarié régulier sur horaire qui est privé de son emploi suite à l'octroi d'un sous-contrat est affecté en priorité sur tout emploi sur appel, de sa classe d'emplois, dans la même unité administrative, occupé par un salarié sur appel ou par un salarié occasionnel, et pour lequel il est qualifié. Son nom est reporté au premier rang de la liste visée.
- 19,07 La consultation prévue au paragraphe 19,04 doit être effectuée au moins trente (30) jours avant que l'employeur ne prenne sa décision.

ARTICLE 20 – FORMATION ET PERFECTIONNEMENT

- 20,01 Les parties reconnaissent l'importance d'assurer la formation et le perfectionnement professionnels des salariés.
- 20,02 Les activités de perfectionnement s'entendent de toute activité conduisant à l'acquisition de techniques et d'habiletés propres à améliorer l'accomplissement des tâches du salarié.
- 20,03 Les activités de formation s'entendent de toute activité conduisant à l'obtention d'un diplôme ou d'un certificat de qualification.
- 20,04 Lorsque l'employeur demande à un salarié de suivre des cours de perfectionnement, il doit rembourser les frais selon la politique actuellement en vigueur à la Société sur présentation d'une attestation à l'effet que le salarié a suivi assidûment ces cours. Dans les cas où le salarié reçoit, à cet effet, une allocation ou toute autre somme d'argent d'une autre source, il doit remettre à l'employeur tout montant ainsi reçu.
- 20,05 Le salarié qui participe, à la demande de l'employeur, à un cours de perfectionnement pendant ou en dehors de sa période d'emploi, reçoit une rémunération à taux simple pour la durée du cours.

Aux fins de l'application du présent paragraphe, le taux horaire du salarié à pourboire correspond à l'échelle de salaires du commis service à la clientèle en période d'essai, majorée du pourcentage d'augmentation consenti à l'article 36 pour les années 2010, 2011 et 2012. Ce taux horaire s'applique également lors des journées d'accueil où le salarié est requis de se présenter.

- 20,06 Après consultation du comité de relations du travail, l'employeur établit une politique de formation et de perfectionnement applicable à tous les salariés.

ARTICLE 21 - LANGUE DE TRAVAIL

- 21,01 Les parties conviennent d'appliquer intégralement la Charte de la langue française.

ARTICLE 22 - SANTE ET SECURITE AU TRAVAIL

- 22,01 En vue de prévenir les accidents de travail et les maladies professionnelles, l'employeur et le syndicat conviennent de coopérer pour prendre les mesures nécessaires pour protéger la santé et assurer la sécurité et l'intégrité physique de tous les salariés. En particulier, et sans restreindre la portée de ce

qui précède, les parties conviennent que les dispositions de toute loi et de toute réglementation visant à protéger la santé et à assurer la sécurité des salariés seront respectées.

- 22,02 Les parties conviennent de former un comité de santé et de sécurité du travail conformément à l'entente relative à la mise en place de comités de santé et de sécurité du travail et de mécanismes de participation et au temps alloué aux représentants à la prévention dans l'exercice de leurs fonctions, intervenue entre les parties et signée le 6 juin 2002.
- 22,03 En cas de désaccord au sein du comité, le ou les représentants des travailleurs adressent les recommandations au représentant de l'établissement qui est tenu d'y répondre par écrit dans les trente (30) jours, en exposant les points de désaccord.

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

ARTICLE 23 - COSTUMES ET UNIFORMES

- 23,01 L'employeur fournit gratuitement à ses salariés tout uniforme 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.
- 23,02 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 un vêtement doit être remplacé.
- 23,03 L'entretien des uniformes fournis par l'employeur est à la charge des salariés, excepté dans le cas de vêtements spéciaux, qui, comme les sarraus, tabliers et autres vêtements de même nature, sont utilisés exclusivement sur les lieux et pour les fins du travail.
- 23,04 Les dispositions des paragraphes précédents, quant aux vêtements spéciaux, cessent de s'appliquer lorsque des recommandations des comités paritaires prévus à l'article 22, précisent les obligations de l'employeur en vertu des lois existantes.
- 23,05 L'employeur fournit à l'ensemble de son personnel un insigne permettant d'identifier le salarié à l'établissement.

ARTICLE 24 - HEURES DE TRAVAIL

Heures de travail du personnel administratif et de bureau

- 24,01 La semaine normale de travail du salarié régulier sur horaire de la catégorie du personnel administratif et de bureau est de trente-cinq (35) heures réparties sur un maximum de cinq (5) jours de travail dans une semaine, sous réserve de l'article 37.

La durée quotidienne de travail est de sept (7) heures effectuées selon l'horaire de travail du salarié.

La semaine de travail du salarié régulier sur horaire peut être majorée jusqu'à un maximum de quarante (40) heures. Les heures ainsi majorées sont rémunérées à taux simple.

La majoration d'heures de travail ne peut être d'une durée inférieure à vingt (20) jours ouvrables consécutifs, sauf dans le cas de remplacement temporaire.

La durée quotidienne et la semaine de travail ne sont pas garanties.

24,02 Le salarié sur appel se voit attribuer, le cas échéant, le surplus de travail disponible selon son rang sur la liste des salariés sur appel et en autant qu'il soit classé et qualifié pour effectuer le travail à accomplir.

24,03 Période de repas

La période de repas du personnel administratif et de bureau est d'une durée d'au moins trois quarts ($\frac{3}{4}$) d'heure et d'au plus une heure et demie ($1\frac{1}{2}$), généralement prise au milieu de la période de travail.

Le temps du salarié dont les fonctions comportent de travailler pendant sa période de repas est considéré comme temps travaillé.

24,04 Période de repos

Le salarié dont la période de travail est de six heures et demie ($6\frac{1}{2}$) ou plus a droit à deux (2) périodes de repos de quinze (15) minutes chacune sauf si ses fonctions comportent de travailler pendant cette période.

Heures de travail du personnel d'opération

24,05 Les dispositions des paragraphes 24,01 à 24,04 ne s'appliquent pas au personnel d'opération.

La semaine de travail du salarié de la catégorie du personnel d'opération est d'au plus quarante (40) heures réparties sur un maximum de cinq (5) jours consécutifs de travail et la durée quotidienne est d'au plus huit (8) heures sous réserve des besoins du service.

Pour le personnel de restauration, la durée quotidienne de travail n'est pas limitée. Un salarié peut cependant refuser de travailler plus de douze (12) heures par jour en autant qu'il complète le service en cours, et ce, jusqu'à un maximum de quarante (40) heures.

Les heures et la semaine de travail ne sont pas garanties.

24,06 Modification à la répartition des heures de travail

L'employeur peut modifier la répartition des heures de travail prévue au paragraphe 24,05 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) les heures de travail ne peuvent se définir et ne sont pas contrôlables; ou
- c) l'efficacité du service l'exige.

- 24,07 Le salarié a droit à quarante-huit (48) heures consécutives de repos si sa semaine normale de travail est de cinq (5) jours consécutifs. Cependant, si sa semaine normale de travail est une semaine répartie sur un cycle déterminé, le salarié a droit au cours du cycle d'obtenir un nombre de jours de congé hebdomadaire équivalent au salarié qui travaille cinq (5) jours consécutifs.
- 24,08 L'affectation du salarié sur l'horaire de travail est effectuée selon les besoins du service en tenant compte du rang du salarié, tel que déterminé sur la liste des salariés réguliers sur horaire, et en autant qu'il soit classé et qualifié pour effectuer le travail à accomplir.
- 24,09 Le salarié sur appel se voit attribuer, le cas échéant, le surplus de travail disponible selon son rang sur la liste des salariés réguliers sur appel et en autant qu'il soit classé et qualifié pour effectuer le travail à accomplir.
- 24,10 L'horaire de travail est affiché à la vue de tous les salariés concernés, au plus tard à midi (12 h) le vendredi de chaque semaine pour la semaine suivante.
- 24,11 Tout salarié a droit à une période de quarante-cinq (45) minutes non rémunérée pour le repas pour toute période de travail de cinq (5) heures et plus. Le temps du salarié dont les fonctions comportent de travailler pendant sa période de repas est considéré comme temps travaillé.

L'employeur convient de mettre en place des mesures facilitant la prise de la période de repas pour le salarié qui chevauche deux (2) périodes de service. Le temps du salarié pour le personnel de restauration dont les fonctions comportent de travailler pendant sa période de repas, malgré les mesures mises en place par l'employeur, est considéré comme temps travaillé.

- 24,12 Tout salarié a droit à une période de repos de quinze (15) minutes au cours de chaque période de cinq (5) heures de travail sauf si ses fonctions comportent de travailler pendant cette période.
- 24,13 Tout salarié a droit à douze (12) heures de repos entre la fin et la reprise du travail.

Le supérieur immédiat et le salarié peuvent convenir de réduire la période de repos si les besoins du service l'exigent.

- 24,14 L'employeur répartit le travail à effectuer les fins de semaine de façon aussi équitable que possible entre les salariés.

24,15 Aménagement des horaires de travail et de la semaine de travail comprimée

Pour tenir compte des besoins particuliers de l'établissement, les parties peuvent convenir d'aménagements d'horaires de travail de la semaine de travail autres que ceux prévus à l'article 24. Ces aménagements sont signés par les parties signataires de la convention collective.

ARTICLE 25 - ABSENCE SANS SALAIRE

- 25,01 Un salarié peut, pour un motif jugé valable par l'employeur qui tient compte des nécessités du service, obtenir un permis d'absence sans salaire pour une période n'excédant pas douze (12) mois, soit pour la totalité, soit pour une partie de la durée de sa semaine de travail, dans lequel cas il doit travailler un minimum de quatorze (14) heures par semaine pour le personnel administratif et de bureau, et quinze heures et demie (15½) pour le personnel d'opération. Ce permis d'absence peut être renouvelé.

La durée totale maximum de l'absence est de deux (2) ans, cette période étant constituée de la durée du permis d'absence initial et de son ou de ses renouvellements.

Toute demande du salarié doit être faite par écrit. Ce permis d'absence doit être constaté par un écrit signé par l'employeur.

Tout refus à la demande écrite prévue au présent article doit être signifié par écrit au salarié au plus tard dans les trente (30) jours de la réception de la demande du salarié.

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

- 25,02 Pour chaque période du 1^{er} avril au 31 mars de l'année suivante, le salarié a droit à un congé sans salaire pour une période continue n'excédant pas vingt (20) jours ouvrables.

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

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

- 25,03 Après sept (7) années de service, le salarié a droit, une fois par période d'au moins sept (7) ans et après entente avec l'employeur sur les conditions entourant l'exercice de ce droit, à une absence sans salaire dont la durée ne peut excéder cinquante-deux (52) semaines.

Pour obtenir ce congé, le salarié doit en faire la demande par écrit à l'employeur au moins soixante (60) jours avant la date de début du congé et en préciser la durée.

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

- 25,04 Au cours d'une absence sans salaire, le salarié doit continuer à participer au régime de base d'assurance maladie.

Le salarié qui a obtenu un congé sans salaire pour une période de plus de trois (3) mois à temps complet en vertu de la présente section doit, au moins quinze (15) jours avant la date spécifiée pour son retour, communiquer avec l'employeur afin de l'assurer de son retour à la date prévue. S'il ne le fait pas, le salarié est considéré comme absent sans permission à l'expiration du délai où l'avis aurait dû être donné.

Le salarié qui ne s'est pas présenté au travail dans les dix (10) jours ouvrables qui suivent la date spécifiée pour son retour peut, au gré de l'employeur, être considéré comme ayant abandonné son emploi et être sujet à des mesures disciplinaires pouvant aller jusqu'au congédiement.

25,05 À son retour au travail, le salarié qui a obtenu une absence sans salaire à temps complet se voit attribuer, suivant les emplois disponibles, des tâches correspondant à sa classe d'emploi et, si le salarié le désire, il peut retourner dans le même département pourvu que les circonstances le permettent.

25,06 S'il advient qu'un salarié obtienne une absence sans salaire sous de fausses représentations, le permis accordé est automatiquement annulé et le salarié doit réintégrer immédiatement son travail et peut être sujet à des mesures disciplinaires pouvant aller jusqu'au congédiement.

25,07 Le salarié peut, après entente avec l'employeur, obtenir un congé partiel sans salaire à la suite d'une absence pour invalidité, dans lequel cas il doit travailler un minimum de quinze heures et demie (15½) par semaine. Le congé ne doit pas se prolonger sur une période excédant un (1) an.

Le congé prévu à l'alinéa précédent peut être renouvelé après avoir fait l'objet d'une nouvelle entente entre le salarié et l'employeur.

25,08 L'employeur peut accorder un permis d'absence sans salaire pour permettre à un salarié de donner des cours ou des conférences ou pour participer à des travaux qui ont trait à son activité professionnelle.

25,09 Le salarié régulier sur horaire a droit à une absence sans salaire, à temps complet ou à temps partiel, pour études pourvu qu'elles soient jugées directement pertinentes aux tâches du salarié par l'employeur. Toutefois, les conditions entourant l'exercice de ce droit doivent faire l'objet d'une entente entre l'employeur et le salarié.

Congé sans salaire à salaire différé

25,10 Le salarié régulier sur horaire à temps complet peut demander par écrit à l'employeur un congé sans salaire à salaire différé.

25,11 L'option privilégiée par le salarié, conformément au paragraphe 25,40, permet à celui-ci de voir son salaire étalé sur une période de deux (2), trois (3), quatre (4) ou cinq (5) ans, selon le cas, l'une de ces années ou partie de celle-ci étant prise en congé.

25,12 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 le salarié. Cette entente doit contenir un engagement du salarié à revenir au service de l'employeur pour une durée au moins égale à celle de

ce congé. De plus, elle doit indiquer que l'option ne vise pas à fournir des prestations au moment de la retraite ou à différer de l'impôt.

- 25,13 Lors de son retour au travail, le salarié réintègre son emploi dans son établissement. Si l'emploi est aboli, déplacé ou cédé, le salarié a droit aux avantages dont il aurait bénéficié s'il avait été au travail.
- 25,14 Le salarié 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.
- 25,15 La convention collective s'applique au salarié bénéficiant d'un congé sans salaire à salaire différé en tenant compte des modalités prévues aux paragraphes 25,16 à 25,42.
- 25,16 La période de congé sans salaire à salaire différé ne peut se situer qu'à la dernière année de l'option et doit se prendre en mois entiers et consécutifs, et ce, sans exception. Pendant le congé sans salaire, le salarié reçoit le montant correspondant au pourcentage de son salaire pour la durée du régime; il ne peut recevoir aucun autre salaire ou rémunération de l'employeur, d'une autre personne ou d'une société avec qui l'employeur a un lien de dépendance.
- 25,17 Au moment de sa demande, le salarié indique sa préférence sur les dates de début et de fin de l'option choisie de même que sur celles de la période de congé sans salaire à salaire différé. Il appartient à l'employeur d'accepter l'option choisie par le salarié et de déterminer l'une et l'autre de ces dates. Celles-ci peuvent être différentes dans les circonstances et selon les modalités prévues aux paragraphes 25,19, 25,22 à 25,33, 25,36 à 25,38.
- 25,18 Le pourcentage de salaire que le salarié reçoit au cours des années de participation à l'option choisie est déterminé par le paragraphe 25,40 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.
- 25,19 Au cours de la participation du salarié à l'option choisie, le total d'une ou des absences 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 absences sans salaire pour quelque motif que ce soit, autorisées ou non, est égal ou supérieur à douze (12) mois, l'option choisie par le salarié prend fin à la date où telle durée atteint douze (12) mois. Dans ce cas, les conditions prévues au paragraphe 25,36 s'appliquent en les adaptant.
- 25,20 Le salarié n'accumule pas de crédits de vacances au cours de la période de congé sans salaire mais peut demander le report de tous ses jours de vacances accumulés avant la période de congé, à l'année financière suivant le congé.
- 25,21 Les jours fériés et les congés sociaux sont rémunérés selon le pourcentage de l'option choisie par le salarié pendant la durée de l'option y compris pendant la période de congé sans salaire.
- 25,22 Aux fins des droits parentaux, la participation à l'option est suspendue pour une période maximale de vingt (20) semaines si le congé de maternité survient avant le congé sans salaire. L'assurance emploi est alors premier payeur et l'employeur comble la différence pour totaliser le quatre-vingt-treize pour cent (93 %) du salaire. L'option est alors prolongée d'autant.

Toutefois, la salariée 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 cotisé au régime de retraite, ainsi que la pleine prestation du congé de maternité.

Si l'accouchement ou l'adoption survient pendant la prise du congé sans salaire, le congé de maternité ou d'adoption est présumé ne pas avoir cours durant le congé et il est considéré comme débutant le jour du retour au travail du salarié pour autant qu'il satisfasse aux conditions prévues à l'article 31.

À la suite du congé de maternité, de paternité ou d'adoption avec salaire, le salarié qui bénéficie du congé sans salaire à salaire différé peut, sous réserve du paragraphe 25,19, 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.

25,23 Aux fins des régimes optionnels d'assurances vie, maladie, salaire, le salaire assurable est celui du salarié défini au paragraphe 36,02 et celui-ci doit payer sa prime à l'employeur.

25,24 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 cette période de congé sans salaire.

Dans ce cas, le salarié 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, s'il est encore invalide, il pourra bénéficier des avantages prévus à son régime d'assurances.

Il bénéficie des avantages prévus à son régime d'assurances si la date de cessation de participation à l'option survient au moment où il est encore invalide.

25,25 La participation à l'option est suspendue si l'invalidité survient avant que la période de congé sans salaire ait été prise et le salarié bénéficie des avantages prévus à son régime d'assurances, et ce, tant que dure l'option.

25,26 Aux fins de l'assurance salaire, le salarié visé peut décider, 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, de mettre un terme à son option et ainsi recevoir le salaire non versé sans intérêt, ce salaire étant cotisé au régime de retraite, de même que les pleins avantages prévus à son régime d'assurances.

25,27 Le salarié est traité tel que prévu aux paragraphes 25,24 à 25,26 s'il bénéficie des avantages prévus à son régime d'assurances durant les années d'invalidité.

Sous réserve des dispositions du paragraphe 25,19, l'option se poursuit à la fin de ces années si l'employeur ne met pas fin à l'emploi du salarié.

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

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

25,28 Le montant que l'employeur doit percevoir au cours de la prolongation de l'option occasionnée par des périodes d'invalidité est égal au manque à recevoir que l'employeur a subi à la suite du versement de prestations d'assurance salaire au cours de l'option.

25,29 Le salarié n'accumule aucun crédit de jours pour affaires personnelles au cours de la période de congé sans salaire.

25,30 Aux fins de l'application de l'article 33, la participation à l'option se poursuit si l'accident du travail survient avant 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. Le salarié reçoit sa pleine prestation d'accident du travail à compter du moment où l'option se termine.

25,31 Aux fins de l'application de l'article 33, le salarié visé peut 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 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 incapable.

L'option elle-même peut alors être interrompue si l'incapacité se poursuit 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 débuter 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 cotisé au régime de retraite, de même que la pleine prestation d'accident du travail.

25,32 Durant les deux (2) premières années, le salarié est traité tel que prévu aux paragraphes 25,30 et 25,31 si, à la suite d'un accident du travail, l'incapacité dure plus de deux (2) ans. L'option choisie par le salarié cesse à la fin de ces deux (2) années et les modalités suivantes s'appliquent :

- a) le salaire versé en trop n'est pas exigible si le salarié a déjà pris sa période de congé sans salaire, et les droits de pension sont alors pleinement reconnus c'est-à-dire une (1) année de service pour chaque année de participation à l'option;

- b) le salaire non versé est remboursé sans intérêt et sans être sujet à cotisation aux fins du régime de retraite si le salarié n'a pas déjà pris sa période de congé sans salaire.

25,33 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 cette période.

Le salarié 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. Le salarié reçoit sa pleine prestation d'accident du travail à compter du moment où l'option se termine.

25,34 Aux fins des régimes de retraite, une (1) pleine année de service cotisée pour chaque année de participation est reconnue au salarié 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, pour autant qu'il n'y ait pas de dispositions contraires aux paragraphes 25,10 à 25,41.

25,35 Aux fins de l'application des articles 36 et 38, le salarié n'a droit au cours de la période de congé sans salaire à aucune prime, allocation spéciale et rémunération additionnelle.

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

25,36 Le salarié qui désire mettre fin à son option pendant son congé sans salaire avant la date prévue doit donner un préavis écrit de son intention au moins trente (30) jours avant son retour.

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

- a) le salarié est remboursé sans intérêt d'un montant égal aux prélèvements excédentaires de salaire effectués jusqu'au moment de l'annulation de l'option si la période de congé sans salaire n'a pas été prise;
- b) le calcul du montant dû par l'employeur ou le salarié s'effectue, si la période de congé sans salaire est en cours, selon la formule suivante :
 - montant reçu par le salarié durant la période de congé sans salaire moins les montants déjà déduits sur le salaire du salarié en application de l'option choisie. Si le solde est négatif, l'employeur rembourse sans intérêt ce solde au salarié; si le solde obtenu est positif, le salarié rembourse sans intérêt ce solde à l'employeur;
- c) aux fins des régimes de retraite, les droits reconnus sont ceux qui auraient eu cours si le salarié n'avait jamais adhéré à l'option. Ainsi, si la période de congé sans 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; le salarié peut cependant racheter la période de service perdue selon les mêmes conditions que celles relatives au congé sans salaire.

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

25,37 La participation à l'option choisie par le salarié est maintenue à la suite d'une affectation, d'une mutation ou d'une promotion.

Cependant, l'option cesse si l'employeur ne peut maintenir la participation du salarié à une option et, selon le cas, la modalité suivante s'applique :

a) le salaire non versé est remboursé sans intérêt et sans être sujet à cotisation aux fins du régime de retraite si le salarié n'a pas déjà pris sa période de congé sans salaire.

25,38 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 du salarié.

25,39 Le salaire reçu en trop est égal au salaire versé lors de la période de congé sans salaire moins, pendant les autres périodes de l'option, la différence entre le plein salaire que le salarié aurait reçu si ce n'était de l'option et celui qu'il a effectivement reçu.

Malgré le paragraphe 39,06, à compter de la cessation de l'option, s'il n'y a pas d'entente entre le salarié et l'employeur, ce dernier récupère la totalité des montants versés en trop au rythme initialement prévu à son option.

Cette récupération s'effectue automatiquement par retenue sur la paie du salarié.

En cas de démission, congédiement administratif ou disciplinaire, décès ou retraite du salarié, sauf si autrement stipulé, les sommes versées en trop sont exigibles immédiatement.

25,40 Le tableau ci-dessous détermine le pourcentage de salaire à verser à un salarié selon la durée du congé et l'option choisie.

Durée du congé	DUREE DE PARTICIPATION AU REGIME			
	2 ans	3 ans	4 ans	5 ans
6 mois	75,00 %	83,33 %	87,50 %	90,00 %
7 mois	70,83 %	80,56 %	85,42 %	88,33 %
8 mois	66,67 %	77,78 %	83,33 %	86,67 %
9 mois		75,00 %	81,25 %	85,00 %
10 mois		72,22 %	79,17 %	83,33 %
11 mois		69,44 %	77,08 %	81,67 %
12 mois		66,67 %	75,00 %	80,00 %

- 25,41 Les dispositions des paragraphes 25,10 et suivants s'appliquent au salarié régulier sur horaire sous réserve que le congé sans salaire à salaire différé ne peut débuter qu'à compter de la dernière année de l'option choisie. Le salarié régulier sur horaire ne peut anticiper le congé sans salaire à salaire différé.
- 25,42 Les paragraphes 25,10 à 25,41 peuvent être modifiés si des changements aux lois et règlements en vigueur surviennent.

ARTICLE 26 – CHARGES PUBLIQUES ET SERVICES COMMUNAUTAIRES

- 26,01 Sous réserve des dispositions du paragraphe 26,02, le salarié qui est candidat à la fonction de maire, de conseiller municipal, de commissaire d'école ou membre d'un conseil d'administration d'un établissement au sens de la Loi sur les services de santé et les services sociaux, d'une agence de développement de réseaux locaux de services de santé et de services sociaux, d'un collège d'enseignement général et professionnel, d'une université, d'un ordre professionnel ou d'un organisme gouvernemental ou occupe l'une de ces fonctions, ou qui exerce la fonction de pompier volontaire, a le droit, après en avoir informé l'employeur dans un délai raisonnable, de s'absenter de son travail sans rémunération si son absence est nécessaire pour les fins de sa candidature ou pour accomplir les devoirs de sa fonction.

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

- 26,02 Le salarié qui se présente comme candidat à la fonction à temps complet de maire, de conseiller municipal ou commissaire d'école, a droit, après en avoir informé son employeur dans un délai raisonnable, de s'absenter de son travail sans salaire pour la durée de la campagne qui prendra fin le lendemain de l'élection.

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

ARTICLE 27 - ABSENCE POUR AFFAIRES JUDICIAIRES

- 27,01 Le salarié convoqué sous l'autorité d'un tribunal à agir comme juré, ou à comparaître comme témoin devant un tribunal ou un organisme quasi-judiciaire, ou devant le coroner, le commissaire aux incendies, ou à toute commission d'enquête dans une cause où il n'est pas partie, ne subit aucune diminution de son salaire régulier pour la période pendant laquelle sa présence est requise en cour.
- 27,02 Le salarié appelé à comparaître dans une cause où il est l'une des parties en raison des faits survenus dans l'exercice de ses fonctions ne subit de ce fait aucune diminution de salaire. Le salarié appelé à comparaître comme témoin en raison des faits survenus dans l'exercice de ses fonctions en dehors de sa période de travail est rémunéré à taux simple pour toutes les heures où sa présence est requise à la cour.

- 27,03 Le salarié appelé à comparaître dans une cause où il est l'une des parties en raison des faits survenus dans l'exercice de ses fonctions, ou à comparaître comme témoin dans l'exercice de ses fonctions dans une cause où il n'est pas l'une des parties un jour où il est normalement en congé, reçoit une journée de congé en compensation dans les soixante (60) jours suivant ledit jour. À défaut pour l'employeur de remplacer ledit congé dans le délai prévu, le salarié reçoit en compensation un montant égal à cent cinquante pour cent (150 %) du salaire de sa journée régulière de travail.
- 27,04 Le salarié appelé à comparaître dans une cause où il est l'une des parties en raison des faits survenus dans l'exercice de ses fonctions, ou à comparaître comme témoin dans l'exercice de ses fonctions dans une cause où il n'est pas l'une des parties en dehors de ses heures régulières de travail, est rémunéré au taux des heures supplémentaires pour la période pendant laquelle sa présence est requise à la cour et pour le temps utilisé pour son déplacement; toutefois, cette rémunération ne pourra être inférieure à un minimum de quatre (4) heures à temps simple.
- 27,05 Le salarié appelé à comparaître en cour, conformément aux paragraphes 27,02, 27,03 et 27,04, est assujéti aux dispositions de la convention collective concernant les frais de voyage.
- 27,06 L'indemnité à laquelle a droit un salarié qui, à la suite d'une sommation, agit comme témoin expert dans un procès est déduite de son salaire.
- 27,07 L'article 27 ne s'applique pas au salarié qui est partie ou témoin dans un arbitrage régi par la convention collective.

ARTICLE 28 - VACANCES

- 28,01 Le salarié régulier sur horaire qui justifie de moins de cinq (5) ans de service à la date de la signature de la convention collective ou à la fin d'une année de référence, accumule, au prorata du temps travaillé entre le 1^{er} avril et le 31 mars de chaque année, un maximum de dix (10) jours de vacances qui peuvent être pris pendant sa période d'emploi après autorisation expresse du supérieur immédiat.
- 28,02 Le salarié régulier sur horaire qui justifie de cinq (5) ans de service à la date de la signature de la convention collective ou à la fin d'une année de référence accumule, au prorata du temps travaillé entre le 1^{er} avril et le 31 mars de chaque année, un maximum de quinze (15) jours de vacances qui peuvent être pris pendant sa période d'emploi après autorisation expresse du supérieur immédiat.
- 28,03 Le salarié régulier sur horaire qui justifie de plus de sept (7) ans de service à la date de la signature de la convention collective ou à la fin d'une année de référence accumule, au prorata du temps travaillé entre le 1^{er} avril et le 31 mars de chaque année, un maximum de vingt (20) jours de vacances qui peuvent être pris pendant sa période d'emploi après autorisation expresse du supérieur immédiat.
- 28,04 L'indemnité afférente à l'accumulation de jours de vacances prévus au paragraphe 28,01 est égale à quatre (4 %) du salaire brut du salarié durant l'année de référence. Dans le cas du salarié visé au paragraphe 28,02, l'indemnité est égale à six (6 %) et dans le cas du salarié visé au paragraphe 28,03, l'indemnité est égale à huit (8 %).

Les pourboires perçus et redistribués par l'employeur et les pourboires déclarés par le salarié sont inclus dans le calcul de l'indemnité de vacances.

28,05 L'année de référence s'entend de l'année financière de la Société.

28,06 Le salarié en vacances continue de recevoir sa paie correspondant à l'indemnité de vacances à laquelle il a droit tous les deux (2) jeudis, conformément au paragraphe 39,01.

Toutefois, l'employeur met à la poste le talon de paie du salarié qui en fait la demande au moins quatorze (14) jours avant le jeudi où lui serait versée sa paie, en indiquant l'adresse à laquelle il veut que ce dernier lui soit acheminé.

28,07 En cas de cessation définitive d'emploi :

a) Le salarié qui n'a pas pris la totalité des vacances acquises à la fin d'une année de référence précédant immédiatement son départ reçoit une indemnité proportionnelle à la durée de vacances non prises, tel que prévu aux paragraphes 28,01, 28,02 ou 28,03 selon le cas.

b) Il a droit, en plus, à une indemnité équivalente à la durée des vacances acquises depuis le début de l'année de référence qui précède immédiatement son départ, établie suivant le paragraphe 28,04, le service s'appréciant cependant au début de l'année de référence précédant immédiatement son départ.

c) L'ex-salarié qui, après son départ, se croit lésé par suite d'une prétendue violation, ou fausse interprétation des dispositions du présent paragraphe, peut soumettre un grief suivant la procédure prévue à l'article 10.

28,08 Le salarié régulier sur horaire choisit entre le 1^{er} mars et le 31 mars de chaque année, selon la durée de son service, les dates auxquelles il désire prendre ses vacances. Le choix du salarié est toutefois soumis à l'approbation du supérieur immédiat qui tient compte des nécessités du service.

28,09 Les vacances doivent être prises au cours de l'année durant laquelle elles sont dues. Il est entendu, toutefois, que les journées de vacances établies à la fin de l'année de référence de chaque année peuvent être prises, à la discrétion du salarié et sous réserve de l'approbation du supérieur immédiat, en totalité ou par période de sept (7) jours de calendrier.

Avec l'approbation du supérieur immédiat, le salarié peut prendre la moitié de ses jours de vacances en jours séparés ou en groupes d'heures de travail déterminés par son horaire.

28,10 Malgré le paragraphe 28,09, le salarié régulier sur horaire peut, sous réserve de l'approbation de son supérieur immédiat, reporter à l'année financière suivante un maximum de cinq (5) jours de vacances. Le salarié peut soumettre à son supérieur immédiat pour son approbation les dates auxquelles il souhaite prendre ses jours de vacances reportées.

28,11 Le salarié qui ne peut prendre ses vacances annuelles à cause d'une invalidité, ou qui est absent suite à un accident de travail, verra ses vacances reportées en autant que l'invalidité ou l'absence survienne avant la date du début de ses vacances, étant entendu que le salarié doit effectuer un nouveau choix de vacances dès son retour au travail.

Malgré l'alinéa qui précède, le salarié qui au cours de ses vacances fait l'objet d'une hospitalisation voit ses vacances non utilisées reportées.

Dans le cas où l'invalidité ou l'absence se continuerait jusqu'à la fin de l'année de référence, le salarié voit ses vacances reportées, étant entendu que le salarié doit effectuer un nouveau choix de vacances dès son retour au travail.

- 28,12 Si un jour férié et chômé prévu à l'article 29 coïncide avec la période de vacances d'un salarié, celui-ci se voit remettre les heures de vacances qui auraient normalement été prises à une date qui sera fixée conformément au paragraphe 28,08.
- 28,13 Lorsque, à la demande de l'employeur, un salarié consent à changer sa période de vacances déjà approuvée, l'employeur doit, à la demande du salarié, reporter à l'année suivante les vacances qui lui sont dues.
- 28,14 Lorsqu'un salarié, après avoir fixé ses vacances, désire changer son choix, le supérieur immédiat peut accorder un nouveau choix de vacances à ce salarié.

Salarié sur appel, occasionnel ou étudiant

- 28,15 Les paragraphes 28,01 à 28,14 ne s'appliquent pas au salarié sur appel, au salarié occasionnel ou au salarié étudiant.
- 28,16 Le salarié sur appel, le salarié occasionnel ou le salarié étudiant reçoit à chaque période de paie, pour tenir lieu de vacances annuelles, une indemnité égale à quatre (4 %) de ses gains bruts.
- 28,17 Le salarié sur appel qui justifie de cinq (5) ans de service à la fin d'une année de référence reçoit à chaque période de paie, pour tenir lieu de vacances annuelles, une indemnité égale à six (6 %) de ses gains bruts.
- 28,18 Le salarié sur appel qui justifie de plus de sept (7) ans de service à la fin d'une année de référence reçoit à chaque période de paie, pour tenir lieu de vacances annuelles, une indemnité égale à huit (8 %) de ses gains bruts.
- 28,19 Les pourboires perçus et redistribués par l'employeur et les pourboires déclarés par le salarié sont inclus dans le calcul de l'indemnité de vacances.

Aux fins de l'application des paragraphes 28,15 à 28,19, l'année de référence s'entend de l'année financière de la Société et le service du salarié s'entend du service tel que défini dans la Loi sur les normes du travail.

- 28,20 Les paragraphes 28,16, 28,17, 28,18 et 28,19 s'appliquent à compter de la première période de paie complète qui suit la date de la signature de la convention collective.

ARTICLE 29 - JOURS FÉRIÉS ET CHÔMÉS

- 29,01 Le salarié bénéficie des jours fériés et chômés prévus à l'annexe A-1. Le salaire versé au salarié lors d'un jour férié et chômé est établi conformément aux paragraphes 29,03 pour le salarié régulier sur horaire, et 29,07 pour le salarié sur appel, occasionnel ou étudiant.

- 29,02 Lorsqu'un jour férié coïncide avec un samedi ou un dimanche pour le salarié régulier sur horaire de la catégorie du personnel administratif et de bureau dont l'horaire de travail est du lundi au vendredi, le congé est reporté au vendredi précédant le jour férié ou, selon le cas, au lundi suivant le jour férié.
- 29,03 Lorsqu'un jour férié coïncide avec un jour ouvrable pour le salarié régulier sur horaire, il a droit au maintien de son salaire régulier au prorata du nombre d'heures travaillées au cours de la période de paie complète précédant ce jour férié sans tenir compte de ses heures supplémentaires par rapport au nombre d'heures régulières pour sa catégorie d'emplois, sans excéder sept (7) heures pour le personnel administratif et de bureau et sept heures trois quarts ($7\frac{3}{4}$) pour le personnel d'opération.
- Le salaire du salarié à pourboire se calcule, s'il y a lieu, sur le salaire augmenté des pourboires déclarés par le salarié et des pourboires perçus et redistribués par l'employeur.
- 29,04 En plus de voir son salaire régulier maintenu comme prévu au paragraphe 29,03, le salarié régulier sur horaire qui est requis de travailler à l'occasion de l'un des jours visés à l'annexe A-1 reçoit, pour le nombre d'heures travaillées le jour férié, une rémunération à taux simple.
- 29,05 Le salarié régulier sur horaire requis de travailler à l'occasion de l'un des jours fériés visés à l'annexe A-1 peut, sous réserve de l'approbation du supérieur immédiat, recevoir en remplacement de l'indemnité prévue au paragraphe 29,03, un congé d'une durée équivalente au temps de travail effectué dans les deux (2) mois qui suivent le jour férié et chômé.
- 29,06 Le salarié régulier sur horaire dont le congé hebdomadaire coïncide avec l'un des jours fériés et chômés visés à l'annexe A-1, reçoit en compensation un montant égal à cent pour cent (100 %) du salaire de sa journée régulière de travail tel que prévu au paragraphe 29,03.
- 29,07 Le salarié sur appel, occasionnel ou étudiant reçoit, lors d'un jour férié et chômé visé à l'annexe A-1, une indemnité égale à 1/20 du salaire gagné au cours des quatre (4) semaines complètes de paie précédant la semaine du congé, sans tenir compte des heures supplémentaires, et augmentée, le cas échéant, des pourboires déclarés par le salarié et des pourboires perçus et redistribués par l'employeur au cours de la même période.
- 29,08 Le salarié sur appel, le salarié occasionnel ou le salarié étudiant qui doit travailler l'un des jours fériés visés à l'annexe A-1 reçoit, en plus du salaire correspondant au travail effectué le jour férié et chômé, l'indemnité prévue au paragraphe 29,07.
- 29,09 Pour bénéficier du jour férié, le salarié ne doit pas s'être absenté du travail sans l'autorisation de l'employeur ou sans raison valable le jour ouvrable qui précède ou qui suit ce jour.

ARTICLE 30 - CONGES SOCIAUX

Mariage ou union civile

- 30,01 Le salarié régulier sur horaire a droit, sur demande présentée à l'employeur, de s'absenter du travail, sans réduction de salaire, pour les raisons et périodes de temps suivantes :

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

30,02 Le salarié régulier sur horaire a droit, sur demande présentée à l'employeur, de s'absenter du travail, sans salaire, à l'occasion du mariage ou de l'union civile de l'enfant de son conjoint, à la condition qu'il y assiste.

Décès

30,03 Le salarié régulier sur horaire a droit, sur demande présentée à l'employeur, de s'absenter du travail, sans réduction de salaire, pour les raisons et périodes de temps suivantes :

- a) décès de son conjoint, de son fils ou de sa fille : sept (7) jours consécutifs incluant le jour des funérailles;
- b) le décès de son père, de sa mère, de son frère ou de sa soeur : trois (3) jours consécutifs incluant le jour des funérailles; de plus, le salarié peut s'absenter à cette occasion deux (2) jours additionnels consécutifs sans salaire;
- c) le décès de son beau-père, de sa belle-mère, de son beau-frère, de sa belle-sœur, de son gendre, de sa bru, ou de l'un de ses grands-parents :
 - i) trois (3) jours consécutifs incluant le jour des funérailles si le défunt demeurait au domicile du salarié;
 - ii) le jour des funérailles si le défunt ne demeurait pas au domicile du salarié;
- d) le décès de l'enfant de son conjoint : quatre (4) jours consécutifs incluant le jour des funérailles.

Le salarié régulier sur horaire a droit de s'absenter du travail une (1) journée additionnelle consécutive, sans réduction de salaire, lorsqu'il assiste à l'un des événements prévus aux alinéas a), b) et c) du paragraphe 30,03 et que l'événement a lieu à plus de 241 kilomètres de son lieu de résidence.

De plus, un des jours octroyés en vertu du présent article peut être utilisé de façon non consécutive aux autres jours de congés le cas échéant, à l'occasion de la crémation ou de la mise en terre de la personne défunte.

30,04 Le salarié a droit, sur demande présentée à l'employeur, de s'absenter du travail une (1) journée à l'occasion du décès ou des funérailles de son petit enfant.

Changement de domicile

- 30,05 Le salarié qui change le lieu de son domicile a droit, sur demande présentée à l'employeur, de s'absenter du travail une (1) journée, sans réduction de salaire, à l'occasion du déménagement. Le salarié n'a pas droit à plus d'une (1) journée de congé par année civile pour ce motif.

Congé pour responsabilités familiales

- 30,06 Le salarié régulier sur horaire dont la présence est requise auprès de sa famille immédiate pour des raisons sérieuses, urgentes et imprévisibles, et qui ne peut bénéficier d'un congé en vertu des articles 30 ou 31, a droit d'obtenir un permis d'absence, sans perte de salaire; le salarié doit en faire la demande à son employeur et doit énoncer les raisons à l'appui de celle-ci sur le formulaire prévu à cette fin.

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

- 30,07 Un salarié peut s'absenter du travail, sans salaire, pendant une période d'au plus douze (12) semaines sur une période de douze (12) mois lorsque sa présence est requise auprès de son enfant, de son conjoint, de l'enfant de son conjoint, de son père, de sa mère, de son frère, de sa sœur ou de l'un de ses grands-parents en raison d'une grave maladie ou d'un grave accident.

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

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

Si la personne visée par le présent article décède pendant le congé sans salaire du salarié, ce dernier peut mettre fin à son congé afin de bénéficier, s'il y a lieu, du congé prévu aux paragraphes 30,03.

Salarié sur appel, occasionnel ou étudiant

- 30,08 Les paragraphes 30,01 à 30,07 ne s'appliquent pas au salarié sur appel, occasionnel ou étudiant.
- 30,09 Le salarié sur appel, occasionnel ou étudiant a droit, sur demande présentée à l'employeur au moyen du formulaire prévu à cette fin, à un permis d'absence aux fins et pour les périodes de temps suivantes, et ce, uniquement pour la période où il aurait effectivement travaillé :

- a) le jour de son mariage ou son union civile : une (1) journée sans réduction de salaire;
- b) le jour du mariage ou de l'union civile de son père, de sa mère, de son fils, de sa fille, de son frère, de sa sœur ou de l'enfant de son conjoint : une (1) journée d'absence sans salaire;

- c) le décès de son conjoint, de son enfant ou l'enfant de son conjoint, de son père, de sa mère, de son frère ou de sa soeur : une (1) journée d'absence sans réduction de salaire et quatre (4) jours d'absence sans salaire;
 - d) le décès d'un gendre, d'une bru, de l'un de ses grands-parents ou de l'un de ses petits-enfants de même que du père, de la mère, d'un frère ou d'une soeur de son conjoint : une (1) journée d'absence sans salaire.
- 30,10 Le salarié sur appel, occasionnel ou étudiant qui justifie de trois (3) mois de service a droit au congé pour responsabilités familiales du paragraphe 30,07, aux conditions et modalités qui y sont prévues, sans toutefois excéder les périodes où il aurait effectivement travaillé.

ARTICLE 31 - DROITS PARENTAUX

31,01 À moins de stipulations expresses à l'effet contraire, aucune disposition de l'article 31 ne peut avoir pour effet de conférer au salarié un avantage, monétaire ou autre, dont il n'aurait pas bénéficié s'il était resté au travail.

31,02 Les indemnités du congé de maternité ou du congé pour adoption prévues à l'article 31 sont uniquement versées à titre de supplément aux prestations d'assurance parentale ou aux prestations d'assurance-emploi ou, dans les cas et conditions prévus à l'article 31, à titre de paiement durant une période d'absence pour laquelle le Régime québécois d'assurance parentale et le Régime d'assurance-emploi ne s'appliquent pas.

Les indemnités prévues pour le congé de maternité et pour le congé pour adoption ne sont toutefois versées que pendant les semaines durant lesquelles le salarié reçoit, ou recevrait s'il en faisait la demande, des prestations du Régime québécois d'assurance parentale ou du Régime d'assurance-emploi. Dans le cas où le salarié partage avec son conjoint les prestations prévues par le Régime québécois d'assurance parentale ou le Régime d'assurance-emploi, les indemnités prévues à l'article 31 ne sont versées que si le salarié reçoit effectivement des prestations de l'un ou l'autre de ces régimes.

31,03 Le salaire et les indemnités de départ ne sont ni augmentés, ni diminués par les versements reçus en vertu du Régime québécois d'assurance parentale ou du Régime de prestations supplémentaires d'assurance-emploi.

31,04 L'employeur ne rembourse pas au salarié les sommes qui peuvent être exigées de lui par le ministre de l'Emploi et de la Solidarité sociale en vertu de la Loi sur l'assurance parentale.

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

31,05 Lorsque les parents sont tous deux de sexe féminin, les indemnités et avantages octroyés au père de l'enfant sont alors octroyés à celle des deux mères qui n'a pas donné naissance à l'enfant.

- 31,06 Toute indemnité ou prestation visée à l'article 31 dont le paiement a débuté avant une grève ou un lock-out, continue à être versée pendant cette grève ou ce lock-out.
- 31,07 S'il est établi devant un arbitre qu'une salariée temporaire s'est prévalu d'un congé de maternité ou d'un congé sans salaire ou d'un congé partiel sans salaire en prolongation d'un congé de maternité et que l'employeur a mis fin à son emploi, celui-ci doit démontrer qu'il a mis fin à son emploi pour des raisons autres que celles d'avoir utilisé le congé de maternité ou le congé sans salaire ou partiel sans salaire.

Congé de maternité

- 31,08 La salariée enceinte a droit à un congé de maternité d'une durée de vingt (20) semaines qui, sous réserve des paragraphes 31,38 et 31,39, doivent être consécutives. La salariée enceinte qui est admissible au Régime québécois d'assurance parentale a droit à un congé de maternité d'une durée de vingt et une (21) semaines qui, sous réserve des paragraphes 31,38 et 31,39, doivent être consécutives.

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

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

- 31,09 La répartition du congé de maternité, avant et après l'accouchement, est déterminée par la salariée et comprend le jour de l'accouchement. Toutefois, dans le cas de la salariée admissible au Régime québécois d'assurance parentale, ce congé est simultanément à la période de versement des prestations accordées en vertu de ce régime et doit débuter au plus tard la semaine suivant le début du versement de telles prestations.

- 31,10 La salariée qui devient enceinte alors qu'elle bénéficie d'un congé sans salaire ou d'un congé partiel sans salaire prévu à l'article 31 a aussi droit au congé de maternité et aux indemnités prévues aux paragraphes 31,15, 31,18 ou 31,19 selon le cas.

La salariée qui accouche alors qu'elle est reconnue invalide par l'assureur bénéficie, le cas échéant, de la partie résiduelle du congé de maternité à compter de la date à laquelle elle est médicalement apte au travail, et ce, pour autant qu'elle satisfasse aux conditions prévues par l'article 31.

- 31,11 Le congé de maternité peut être d'une durée moindre que celle prévue au paragraphe 31,08. Si la salariée revient au travail dans les deux (2) semaines suivant la naissance, elle produit, sur demande de l'employeur, un certificat médical attestant de son rétablissement suffisant pour reprendre le travail.

- 31,12 Si la naissance a lieu après la date prévue, la salariée a droit à une prolongation de son congé de maternité égale à la période de retard, sauf si elle dispose déjà d'une période d'au moins deux (2) semaines de congé de maternité après la naissance.

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

Durant ces prolongations, la salariée ne reçoit ni indemnité, ni salaire. Elle bénéficie des avantages prévus au paragraphe 31,41 pendant les six (6) premières semaines de la prolongation et des avantages prévus au paragraphe 31,42 pendant les semaines subséquentes.

- 31,13 La salariée qui ne peut, à cause de son état de santé, reprendre son emploi à l'expiration de la période prévue aux paragraphes 31,08 ou 31,12, est considérée comme étant absente pour cause de maladie et est alors assujettie aux dispositions de l'article 32 en autant qu'elle y ait normalement droit.

Préavis de départ

- 31,14 Pour obtenir le congé de maternité, la salariée doit donner un avis écrit à l'employeur au moins deux (2) semaines avant la date du départ.

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

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

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

Indemnité prévue pour la salariée admissible au Régime québécois d'assurance parentale

- 31,15 La salariée qui a accumulé vingt (20) semaines de service tel que défini à l'alinéa c) du paragraphe 31,20 et qui est admissible au Régime québécois d'assurance parentale, a le droit de recevoir, pendant les vingt et une (21) semaines de son congé de maternité, une indemnité égale à la différence entre quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son salaire hebdomadaire et le montant des prestations de maternité ou parentales qu'elle reçoit, ou qu'elle recevrait si elle en faisait la demande, en vertu du Régime québécois d'assurance parentale.

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

Cependant, lorsque la salariée travaille pour plus d'un employeur parmi ceux prévus à l'alinéa c) du paragraphe 31,20, elle reçoit de chacun de ces employeurs une indemnité. Dans ce cas, l'indemnité est égale à la différence entre quatre-vingt-treize pour cent (93 %) du salaire hebdomadaire versé par l'employeur et le pourcentage des prestations d'assurance parentale correspondant à la proportion du salaire hebdomadaire qu'il lui verse par rapport à la somme des salaires hebdomadaires versés par l'ensemble des employeurs. À cette fin, la salariée produit à chacun des employeurs un état des salaires hebdomadaires versés par chacun de ceux-ci en même temps que le montant des prestations qui lui sont versées en vertu du Régime québécois d'assurance parentale.

- 31,16 L'employeur ne peut compenser, par l'indemnité qu'il verse à la salariée en congé de maternité, la diminution des prestations d'assurance parentale attribuable au salaire gagné auprès d'un autre employeur.

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

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

- 31,17 Le total des montants reçus par la salariée durant son congé de maternité en prestations d'assurance parentale, indemnité et salaire, ne peut excéder quatre-vingt-treize pour cent (93 %) du salaire versé par son employeur ou, le cas échéant, par ses employeurs.

Indemnité prévue pour la salariée non admissible au Régime québécois d'assurance parentale

- 31,18 La salariée qui a accumulé vingt (20) semaines de service tel que défini à l'alinéa c) du paragraphe 31,20 et qui n'est pas admissible au Régime québécois d'assurance parentale mais qui est admissible au Régime d'assurance-emploi a le droit de recevoir :

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

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

Cependant, lorsque la salariée travaille pour plus d'un employeur parmi ceux prévus à l'alinéa c) du paragraphe 31,20, elle reçoit de chacun de ces employeurs une indemnité. Dans ce cas, l'indemnité est égale à la différence entre quatre-vingt-treize pour cent (93 %) du salaire hebdomadaire versé par l'employeur et le pourcentage de prestations d'assurance-emploi correspondant à la proportion du salaire hebdomadaire qu'il lui verse par rapport à la somme des salaires hebdomadaires versés par l'ensemble des employeurs. À cette fin, la salariée produit à chacun des employeurs un état des salaires hebdomadaires versés par chacun de ceux-ci en même temps que le montant des prestations qui lui sont versées en vertu du Régime d'assurance-emploi.

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

Les paragraphes 31,16 et 31,17 s'appliquent à la salariée visée par le présent paragraphe, en faisant les adaptations nécessaires.

- 31,19 La salariée non admissible aux prestations du Régime québécois d'assurance parentale, ni aux prestations du Régime d'assurance-emploi est exclue du bénéfice de toute indemnité.

Toutefois, la salariée qui a accumulé vingt (20) semaines de service tel que défini à l'alinéa c) du paragraphe 31,20 et qui ne reçoit pas de prestations d'un régime de droits parentaux établi par une autre province ou un territoire, a le droit de recevoir, pour chaque semaine durant douze (12) semaines, une indemnité égale à quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son salaire hebdomadaire.

Dispositions particulières

- 31,20 Dans les cas visés aux paragraphes 31,15, 31,18 et 31,19 :

- a) Aucune indemnité ne peut être versée durant la période de vacances au cours de laquelle la salariée est rémunérée.
- b) L'indemnité est versée à intervalle de deux (2) semaines, le premier versement n'étant toutefois exigible, dans le cas de la salariée admissible au Régime québécois d'assurance parentale ou au Régime d'assurance-emploi, que quinze (15) jours après l'obtention par l'employeur d'une preuve qu'elle reçoit des prestations en vertu de l'un ou l'autre de ces régimes. Aux fins du présent paragraphe, sont considérés comme preuves un état ou un relevé des prestations ainsi que les renseignements fournis à l'employeur par le ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale ou par le ministère des Ressources humaines et du Développement social du Canada au moyen d'un relevé officiel.
- c) Le service s'entend du temps travaillé y compris les absences autorisées, notamment pour invalidité, qui comportent une prestation ou un salaire.

Ce 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 conditions de travail ou les normes et barèmes de rémunération de leurs salariés sont déterminés ou approuvés par le gouvernement, de l'Office franco-québécois pour la jeunesse, de la Société de gestion du réseau informatique des commissions scolaires ainsi que de tout autre organisme dont le nom apparaît à l'annexe C de la Loi sur le régime de négociation des conventions collectives dans les secteurs public et parapublic (L.R.Q., c. R-8.2).

L'exigence de vingt (20) semaines de service requises en vertu des paragraphes 31,15, 31,18 et 31,19 est réputée satisfaite, le cas échéant, lorsque la salariée a satisfait cette exigence auprès de l'un ou l'autre employeur mentionné au présent paragraphe.

- d) Aux fins du présent paragraphe, on entend par salaire le salaire du salarié tel qu'il est prévu à l'article 36 incluant, le cas échéant, le supplément de salaire prévu au paragraphe 24,01 pour une semaine régulièrement majorée ainsi que les primes prévues au paragraphe 13,21, à l'exclusion de toute autre rémunération additionnelle, même pour les heures supplémentaires.

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

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

Par ailleurs, toute période pendant laquelle la salariée à temps partiel en congé spécial prévu au paragraphe 31,22 ne reçoit aucune indemnité de la CSST, est exclue aux fins du calcul de son salaire hebdomadaire moyen.

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

- 31,21 La salariée peut reporter ses semaines de vacances si celles-ci se situent à l'intérieur du congé de maternité et si elle avise l'employeur de la date du report au plus tard deux (2) semaines avant l'expiration dudit congé.

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

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

Affectation provisoire et congé spécial

- 31,22 La salariée peut demander d'être affectée provisoirement à un autre emploi de sa classe d'emplois ou d'une autre classe d'emplois, qu'elle est raisonnablement en mesure d'accomplir, dans les cas suivants :
- a) elle est enceinte et ses conditions de travail comportent des risques de maladie infectieuse ou des dangers physiques pour elle ou l'enfant à naître;
 - b) ses conditions de travail comportent des dangers pour l'enfant qu'elle allaite;
 - c) elle travaille régulièrement sur écran cathodique (ancien appareil de première génération), lequel peut comporter des dangers pour l'enfant à naître.

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

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

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

Si l'affectation provisoire n'est pas effectuée immédiatement, la salariée a droit à un congé spécial qui débute immédiatement. À moins qu'une affectation provisoire ne survienne ultérieurement et y mette fin, le congé spécial se termine, pour la salariée enceinte, à la date de son accouchement et pour la salariée qui allaite, à la fin de la période de l'allaitement. Toutefois, pour la salariée admissible aux prestations payables en vertu de la Loi sur l'assurance parentale, et dont le congé spécial a débuté le ou après le 1^{er} janvier 2006, le congé se termine à compter de la quatrième (4^e) semaine avant la date prévue de l'accouchement.

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

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

Autres congés spéciaux

31,23 La salariée a droit à un congé spécial dans les cas suivants :

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

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

Congé à l'occasion de la naissance

31,24 Le salarié a droit à un congé sans réduction de salaire d'une durée maximale de cinq (5) jours ouvrables à l'occasion de la naissance de son enfant. Le salarié a également droit à ce congé lorsque survient une interruption de grossesse à compter du début de la vingtième (20^e) semaine précédant la date prévue de l'accouchement. Ce congé peut être discontinu et doit se situer entre le début du processus d'accouchement et le quinzième (15^e) jour suivant le retour de la mère ou de l'enfant à la maison. Un des cinq (5) jours peut être utilisé pour le baptême ou l'enregistrement.

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

Congé de paternité

31,25 À l'occasion de la naissance de son enfant, le salarié a aussi droit à un congé de paternité sans salaire d'au plus cinq (5) semaines qui, sous réserve des paragraphes 31,38 et 31,39, doivent être consécutives. Malgré ce qui précède, ce congé peut être utilisé de manière non consécutive, sous réserve d'une autorisation du supérieur immédiat. Ce congé doit se terminer au plus tard à la fin de la cinquante-deuxième (52^e) semaine suivant la semaine de la naissance de l'enfant.

31,26 Le salarié peut bénéficier d'une prolongation du congé de paternité s'il fait parvenir à l'employeur, avant la date d'expiration de son congé, un avis accompagné d'un certificat médical attestant que l'état de santé de son enfant l'exige. La durée de cette prolongation est celle qui est indiquée au certificat médical fourni par le salarié.

Durant cette prolongation, le salarié ne reçoit ni indemnité, ni salaire, et il bénéficie des avantages prévus au paragraphe 31,42.

Congé pour adoption et congé en vue d'une adoption

31,27 Le salarié qui adopte légalement un enfant autre que l'enfant de son conjoint a droit, à la suite d'une demande écrite présentée à l'employeur au moins quinze (15) jours à l'avance, à un congé pour adoption d'une durée maximale de dix (10) semaines qui, sous réserve des paragraphes 31,38 et 31,39, doivent être consécutives.

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

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

31,28 Le salarié peut bénéficier d'une prolongation du congé pour adoption prévu au paragraphe 31,27 s'il fait parvenir à l'employeur, avant la date d'expiration de son congé, un avis accompagné d'un certificat médical attestant que l'état de santé de son enfant l'exige. La durée de cette prolongation est celle qui est indiquée au certificat médical fourni par le salarié.

Durant cette prolongation, le salarié ne reçoit ni indemnité, ni salaire, et il bénéficie des avantages prévus au paragraphe 31,42.

31,29 Le salarié qui adopte l'enfant de son conjoint a droit, à la suite d'une demande écrite présentée à l'employeur au moins quinze (15) jours à l'avance, à un congé d'une durée maximale de cinq (5) jours ouvrables dont seuls les deux (2) premiers sont avec maintien du salaire.

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

Indemnité prévue pour le salarié admissible au Régime québécois d'assurance parentale ou au Régime d'assurance-emploi

- 31,30 Pendant le congé pour adoption prévu au paragraphe 31,27, le salarié reçoit une indemnité égale à la différence entre son salaire hebdomadaire et le montant des prestations qu'il reçoit ou qu'il recevrait s'il en faisait la demande, en vertu du Régime québécois d'assurance parentale ou du Régime d'assurance-emploi.

Pendant le congé pour adoption, le salaire hebdomadaire versé au salarié à temps partiel est déterminé conformément au sous-paragraphe d) du paragraphe 31,20.

Les deuxième et troisième alinéas du paragraphe 31,15 ou 31,18, selon le cas, et le paragraphe 31,16 s'appliquent au salarié visé par le présent article, en faisant les adaptations nécessaires.

Indemnité prévue pour le salarié non admissible au Régime québécois d'assurance parentale, ni au Régime d'assurance-emploi

- 31.31 Le salarié non admissible aux prestations d'adoption du Régime québécois d'assurance parentale, ni aux prestations parentales du Régime d'assurance-emploi qui adopte un enfant autre que l'enfant de son conjoint reçoit, pendant le congé pour adoption prévu au paragraphe 31,27, une indemnité égale à son salaire hebdomadaire.
- 31,32 Les alinéas a), b) et d) du paragraphe 31,20 s'appliquent dans les cas visés aux paragraphes 31,30 et 31,31, en faisant les adaptations nécessaires.

Congé sans salaire en vue d'une adoption

- 31,33 Le salarié bénéficie, en vue de l'adoption d'un enfant autre que l'enfant de son conjoint, à la suite d'une demande écrite adressée à l'employeur si possible quinze (15) jours à l'avance, d'un congé sans salaire d'une durée maximale de dix (10) semaines à compter de la prise en charge effective de l'enfant.

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

Le congé sans salaire prévu au présent article prend fin au plus tard la semaine suivant le début du versement des prestations accordées en vertu du Régime québécois d'assurance parentale et le congé prévu par le paragraphe 31,27 s'applique alors.

- 31,34 Si, à la suite d'un congé pour lequel le salarié a reçu l'indemnité versée en vertu du paragraphe 31,30 ou 31,31, il n'en résulte pas une adoption, le salarié est alors réputé avoir été en congé sans salaire conformément au paragraphe 31,33 et il rembourse cette indemnité à raison de trente pour cent (30 %) du salaire payable par période de paie, jusqu'à extinction de la dette.

Congé sans salaire et congé partiel sans salaire

31,35 Le salarié a droit, à la suite d'une demande écrite présentée à l'employeur au moins quinze (15) jours à l'avance et au moins trente (30) jours dans le cas d'une demande d'un congé partiel sans salaire, à l'un des congés prévus au présent article. La demande doit préciser la date de retour et l'aménagement du congé. En cas de désaccord de l'employeur quant au nombre de jours de congé par semaine, le salarié a droit à un maximum de deux jours et demi (2½) de congé par semaine ou l'équivalent, et ce, jusqu'à concurrence de deux (2) ans.

- a) Un congé sans salaire d'une durée maximale de deux (2) ans consécutifs est accordé au salarié en prolongation du congé de maternité prévu au paragraphe 31,08 sous réserve du paragraphe 31,21, en prolongation du congé prévu au paragraphe 31,24 ou en prolongation du congé pour adoption prévu au paragraphe 31,27.

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

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

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

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

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

Lorsque le conjoint du salarié n'est pas un salarié d'un employeur visé par l'alinéa c) du paragraphe 31,20, le salarié peut se prévaloir d'un des congés prévus ci-dessus au moment qu'il choisit dans les deux (2) ans qui suivent la naissance ou l'adoption sans toutefois dépasser la date limite fixée à deux (2) ans après la naissance ou l'adoption.

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

Congé pour responsabilités parentales

- 31,36 Un congé sans salaire ou partiel sans salaire d'une durée maximale d'un (1) an est accordé au salarié dont un enfant mineur a des difficultés de développement socioaffectif ou dont un enfant mineur est handicapé ou malade et nécessite la présence du salarié.

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

- 31,37 Sans restreindre la portée du paragraphe 30,06 et sous réserve des autres dispositions de la convention collective, le salarié peut s'absenter de son travail lorsque sa présence est expressément requise auprès de son enfant ou de l'enfant de son conjoint pour des raisons de santé, de sécurité ou d'éducation. Les journées ou demi-journées ainsi utilisées sont sans salaire. L'employeur peut cependant autoriser les absences en heures lorsque le salarié peut réintégrer ses attributions sans coût additionnel pour l'employeur.

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

Autres dispositions

Suspension ou fractionnement du congé

- 31,38 Lorsque son enfant est hospitalisé, la salariée en congé de maternité qui est suffisamment rétablie de son accouchement, le salarié en congé de paternité ou le salarié en congé pour adoption en vertu du paragraphe 31,27 peut, après entente avec l'employeur, suspendre son congé et retourner au travail pendant la durée de cette hospitalisation. Le congé doit être complété lorsque l'enfant intègre la résidence familiale.

- 31,39 Sur demande présentée à l'employeur, la salariée en congé de maternité, le salarié en congé de paternité ou le salarié en congé pour adoption en vertu du paragraphe 31,27 peut fractionner son congé en semaines si son enfant est hospitalisé ou s'il doit s'absenter en raison d'un accident ou d'une maladie non reliée à la grossesse, ou lorsque sa présence est requise auprès d'un membre de sa famille selon le paragraphe 30,07.

Dans le cas où l'enfant est hospitalisé, le nombre maximal de semaines durant lesquelles le congé peut être suspendu correspond au nombre de semaines que dure l'hospitalisation. La durée maximale de la suspension du congé est toutefois de quinze (15) semaines dans le cas où le salarié doit s'absenter en raison d'un accident ou d'une maladie non reliée à la grossesse et de six (6) semaines lorsque sa présence est requise auprès d'un membre de sa famille visé par le paragraphe 30,07.

Durant la suspension de son congé, le salarié est considéré en congé sans salaire et ne reçoit ni indemnité, ni prestation. Le salarié bénéficie, durant cette suspension, des avantages prévus au paragraphe 31,42.

- 31,40 Lors de la reprise du congé de maternité ou du congé pour adoption suspendu ou fractionné en vertu du paragraphe 31,38 ou 31,39, l'employeur verse au salarié l'indemnité à laquelle il aurait eu droit s'il n'avait pas suspendu ou fractionné son congé, et ce, pour le nombre de semaines qui reste au congé.

Avantages

31,41 Durant le congé de maternité visé par le paragraphe 31,08, les congés spéciaux prévus aux paragraphes 31,22 et 31,23 et le congé pour adoption prévu au paragraphe 31,27 ou 31,29, le salarié bénéficie, pour autant qu'il y ait normalement droit, des avantages suivants :

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

31,42 Durant le congé de paternité prévu au paragraphe 31,25 et le congé sans salaire en vue d'une adoption prévu au paragraphe 31,33, le salarié accumule son expérience et continue de participer au régime de base d'assurance maladie en versant sa quote-part des primes.

Durant le congé sans salaire prévu au paragraphe 31,35, le salarié continue de participer au régime de base d'assurance maladie en versant sa quote-part des primes pour les cinquante-deux (52) premières semaines du congé et la totalité des primes, y compris la part de l'employeur, pour les semaines suivantes. De plus, le salarié accumule son expérience aux fins de la détermination de son salaire jusqu'à concurrence des cinquante-deux (52) premières semaines du congé sans salaire.

Retour au travail

31,43 L'employeur doit faire parvenir au salarié, au cours de la quatrième (4^e) semaine précédant l'expiration du congé de maternité ou du congé pour adoption de dix (10) semaines, un avis indiquant la date prévue de l'expiration de son congé.

Le salarié à qui l'employeur a fait parvenir l'avis ci-dessus doit se présenter au travail à l'expiration de son congé de maternité ou de son congé pour adoption, à moins de prolonger son congé de la manière prévue au paragraphe 31,35 ou d'être sujet à l'application du paragraphe 31,13.

Le salarié qui ne se présente pas au travail à l'expiration de son congé de maternité ou de son congé pour adoption est réputé en congé sans salaire pour une période n'excédant pas quatre (4) semaines. Au terme de cette période, le salarié qui ne s'est pas présenté au travail est présumé avoir abandonné son emploi et est passible de mesures pouvant aller jusqu'au congédiement.

31,44 Au retour du congé de maternité, d'un des congés spéciaux visés au paragraphe 31,22 ou 31,23, du congé de paternité prévu au paragraphe 31,25 ou du congé pour adoption prévu au paragraphe 31,27, le salarié reprend son emploi.

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

31,45 Le salarié à qui l'employeur a fait parvenir quatre (4) semaines à l'avance un avis indiquant la date d'expiration d'un des congés prévus au paragraphe 31,35 ou du congé sans salaire en vue d'une adoption prévu au paragraphe 31,33 doit donner un avis écrit de son retour au moins quinze (15) jours avant l'expiration de ce congé, à défaut de quoi, il est considéré avoir abandonné son emploi et est passible de mesures pouvant aller jusqu'au congédiement.

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

- 31,46 Au retour d'un congé sans salaire en vue d'une adoption prévu au paragraphe 31,33 ou d'un congé sans salaire ou partiel sans salaire n'excédant pas cinquante-deux (52) semaines prévu au paragraphe 31,35, le salarié reprend son emploi.

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

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

Salarié sur appel, salarié occasionnel ou salarié étudiant

- 31,47 Les paragraphes 31,02 à 31,46 inclusivement ne s'appliquent pas au salarié sur appel, occasionnel ou étudiant. Ce salarié bénéficie des congés prévus à la présente section, et ce, que pour les périodes où il aurait effectivement travaillé.

- 31,48 Congé lors de la naissance ou de l'adoption d'un enfant

Un salarié peut s'absenter du travail sans salaire pour une durée maximale de cinq (5) jours à l'occasion de la naissance de son enfant, de l'adoption d'un enfant ou lorsque survient une interruption de grossesse à compter de la vingtième (20^e) semaine de grossesse. Toutefois, les deux (2) premières journées d'absence sont rémunérées si le salarié justifie de soixante (60) jours de service. Ce congé peut être fractionné en journées à la demande du salarié. Il ne peut être pris après l'expiration des quinze (15) jours qui suivent l'arrivée de l'enfant à la résidence de son père ou de sa mère ou, le cas échéant, l'interruption de grossesse.

- 31,49 Congé de paternité

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

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

- 31,50 Congé pour obligations familiales

Un salarié peut s'absenter du travail pendant dix (10) jours par année sans salaire pour remplir ses obligations reliées à la garde, à la santé ou à l'éducation de son enfant mineur ou de l'enfant de son conjoint ou en raison de l'état de santé de son conjoint, de son père, de sa mère, d'un frère, d'une sœur ou de l'un de ses grands-parents.

Ce congé peut être fractionné en journées. Une journée peut aussi être fractionnée si l'employeur y consent. Le salarié doit aviser l'employeur de son absence le plus tôt possible et prendre tous les moyens raisonnables à sa disposition pour assumer autrement ses obligations et pour limiter la prise et la durée du congé.

31,51 Congé pour examen de grossesse

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

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

31,52 Congé de maternité

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

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

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

Le congé de maternité débute au plus tôt la seizième (16^e) semaine précédant la date prévue de l'accouchement et se termine au plus tard dix-huit (18) semaines après la semaine de l'accouchement.

Lorsque l'enfant est hospitalisé au cours du congé de maternité, celui-ci peut être suspendu, après entente avec l'employeur, pendant la durée de l'hospitalisation.

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

31,53 Congé de maternité spécial

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

Le cas échéant, ce congé est réputé être le congé de maternité prévu au paragraphe 31,52 à compter du début de la quatrième (4^e) semaine précédant la date prévue de l'accouchement.

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

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

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

31,54 Avis à l'employeur

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

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

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

31,55 Congé parental

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

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

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

Le salarié peut se présenter avant la date mentionnée dans l'avis prévu à l'alinéa précédent et au paragraphe 31,54, après avoir donné à l'employeur un avis écrit d'au moins trois (3) semaines de la nouvelle date de son retour au travail.

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

À la demande du salarié, le congé de maternité, de paternité ou parental peut être fractionné en semaines si son enfant est hospitalisé ou s'il doit s'absenter en raison d'un accident ou d'une maladie non reliée à la grossesse.

31,56 Congé de compassion

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

31,57 Réintégration du salarié

À la fin d'un congé de maternité, de paternité ou parental, l'employeur doit réintégrer le salarié dans son emploi habituel avec les mêmes avantages, y compris le salaire auquel il aurait eu droit s'il était resté au travail.

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

31,58 Régime de retraite

La participation du salarié au régime de retraite reconnu à son lieu de travail ne doit pas être affectée par l'absence du salarié sous réserve du paiement régulier des cotisations exigibles relativement à ce régime et dont l'employeur assume sa part habituelle.

31,59 Les dispositions des paragraphes qui précèdent n'ont pas pour effet de conférer à un salarié un avantage dont il n'aurait pas bénéficié s'il était resté au travail.

ARTICLE 32 - REGIME D'ASSURANCES VIE, MALADIE ET SALAIRE

32,01 Le salarié régulier sur horaire est assujéti obligatoirement au régime d'assurance collective convenu entre les parties sous réserve du droit du salarié d'être exempté du régime conformément aux dispositions prévues au contrat d'assurance.

32,02 Le salarié bénéficie, en cas de décès, maladie ou accident, du régime d'assurance collective selon les conditions et modalités déterminées aux présentes et au contrat d'assurance.

32,03 Les primes du régime d'assurance collective sont assumées à parts égales entre l'employeur et le salarié. Toutefois, le salarié assume en tout temps cent pour cent (100 %) de l'assurance salaire longue durée.

La part de l'employeur assure le paiement des garanties dans l'ordre suivant : l'assurance salaire courte durée, l'assurance santé, l'assurance mortalité ou mutilation accidentelle, l'assurance vie et enfin, s'il en reste, l'assurance vie des personnes à charge.

La part du salarié assure le paiement des garanties dans l'ordre suivant : l'assurance salaire longue durée et, s'il en reste, l'assurance vie des personnes à charge, l'assurance vie, l'assurance mortalité ou mutilation accidentelle et enfin l'assurance santé.

- 32,04 L'employeur prélève à chaque période de paie la part du salarié payable à l'assureur.
- 32,05 L'employeur assume cinquante pour cent (50 %) du coût de la prime d'assurance uniquement pendant les périodes effectivement travaillées par le salarié.
- 32,06 Le salarié en mise à pied temporaire pour plus d'une période de paie assume pour une durée maximale de douze (12) mois la totalité du coût de la prime incluant la part employeur qu'il verse directement à l'employeur.
- 32,07 Le salarié en absence sans salaire pour plus d'une période de paie assume la totalité du coût de la prime excluant la part employeur qu'il verse directement à l'employeur.
- 32,08 L'employeur agit comme administrateur et preneur du régime auprès de l'assureur. Il transmet au syndicat une copie du contrat d'assurance et remet à chaque salarié un document explicatif du régime préparé à cette fin par l'assureur.

Le régime d'assurance collective entre en vigueur à la date prévue au contrat d'assurance.

- 32,09 Quelle que soit la durée de l'absence, qu'elle soit indemnisée ou non, l'employeur pourra vérifier le motif de l'absence et contrôler tant la nature que la durée de l'invalidité.
- 32,10 De façon à permettre cette vérification, le salarié doit aviser son employeur sans délai lorsqu'il ne peut se présenter au travail en raison de maladie.

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

S'il y a abus de la part du salarié ou si l'absence excède trois (3) jours ouvrables, celui-ci doit fournir un certificat médical indiquant le diagnostic pathologique et la durée probable de l'absence. Le contenu du certificat est sujet à vérification par un médecin désigné par l'employeur et celui-ci peut également, aux frais de l'employeur, faire examiner le salarié.

- 32,11 Par ailleurs, l'employeur peut faire examiner le salarié par un médecin s'il a des motifs raisonnables de croire qu'il est inapte à exercer les attributions de sa classe d'emplois.

Si le salarié est déclaré invalide par le médecin, l'employeur réfère son dossier à l'assureur pour évaluation.

32,12 Tant que des prestations demeurent payables, y compris le délai de carence le cas échéant, le salarié invalide continue de participer au régime de retraite auquel il est assujéti et il demeure assuré; toutefois, il doit verser les cotisations requises jusqu'à l'épuisement du délai de carence, par la suite, il bénéficie de l'exonération de ses cotisations au régime de retraite auquel il est assujéti sans perdre de droits. 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.

Le salarié absent pour invalidité, tel que prévu au régime d'assurance collective, pendant une période de dix-sept (17) semaines cumulatives ou moins entre le 1^{er} avril et le 31 mars de l'année suivante, est réputé absent avec salaire aux fins de l'application des dispositions du paragraphe 28,01 de la convention collective.

Toutefois, le salarié absent pour invalidité pour une période additionnelle à cette période de dix-sept (17) semaines au cours d'une même année financière est réputé absent sans salaire pour la durée de cette période additionnelle.

La période d'invalidité reconnue aux deuxième (2^e) et troisième (3^e) alinéas est celle déterminée au contrat d'assurance à la date de l'invalidité.

Accumulation et utilisation des jours pour affaires personnelles

32,13 Le salarié régulier sur horaire accumule, au prorata du nombre de jours travaillés au cours d'une année, un maximum de quatre (4) jours pour affaires personnelles entre le 1^{er} avril et le 31 mars de chaque année. Le total de la banque de jours pour affaires personnelles d'un salarié ne peut jamais excéder quatre (4) jours.

Aux fins de l'accumulation des jours pour affaires personnelles, l'employeur accorde un crédit d'heures pour chaque heure régulière effectivement travaillée. Les heures s'acquièrent en multipliant 0,0154 par le nombre d'heures régulières effectivement travaillées pendant une période complète de paie sans excéder soixante-dix (70) heures pour le personnel administratif et de bureau ou soixante-dix-sept heures et demie (77,5) pour le personnel d'opération.

Détermination du facteur

4 jours

260 jours = 0,0154 (facteur)

Calcul du crédit d'heures

Le calcul du crédit d'heures s'effectue en multipliant le facteur par le nombre d'heures régulières travaillées par période de paie et correspond au nombre d'heures accumulées par le salarié par période de paie.

- 32,14 Le salarié régulier sur horaire a droit, après avoir donné un avis préalable de quarante-huit (48) heures à son supérieur immédiat ou, à défaut, après entente avec ce dernier, d'utiliser jusqu'à un maximum de quatre (4) jours de congé pour affaires personnelles par année, accumulés à sa banque de congés pour affaires personnelles, étant entendu qu'une journée est égale à sept heures (7) heures pour le personnel administratif et de bureau et sept heures trois quarts ($7\frac{3}{4}$) pour le personnel d'opération.
- 32,15 L'employeur débite la banque de jours pour affaires personnelles accumulés du nombre d'heures utilisé par le salarié entre le 1^{er} avril et le 31 mars de chaque année.
- 32,16 Les jours pour affaires personnelles non utilisés au 31 mars de chaque année sont reportés à l'année financière suivante sous réserve du paragraphe 32,13. Il est entendu toutefois que les jours pour affaires personnelles non utilisés à la fin d'une année financière ou au départ du salarié ne sont pas remboursables.
- 32,17 Le salarié absent sans salaire, suspendu ou mis à pied n'accumule et ne peut utiliser aucun crédit de jours pour affaires personnelles.

ARTICLE 33 - ACCIDENTS DU TRAVAIL ET MALADIES PROFESSIONNELLES

- 33,01 L'article 33 s'applique uniquement au salarié qui est, selon les dispositions de la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles, incapable d'exercer son emploi en raison d'une lésion professionnelle attribuable à son travail au service de l'employeur.

Indemnités et avantages

- 33,02 Le salarié visé à l'article 33 reçoit, pendant la période où lui est versée une indemnité de remplacement de revenu, un montant égal à la différence entre l'indemnité de remplacement de revenu prévue par la loi et le salaire net qu'il retirerait normalement de son emploi pendant cette période. Ce montant complémentaire à l'indemnité de remplacement de revenu est ramené à un brut imposable et ne doit pas avoir pour effet d'augmenter le salaire net auquel le salarié aurait droit durant cette période.

Le salarié qui travaille moins de trente-cinq (35) heures pour le personnel administratif et de bureau et moins de trente-huit heures trois quarts ($38\frac{3}{4}$) pour le personnel d'opération a droit au versement du montant complémentaire. Cependant, le montant que le salarié peut recevoir lui est versé pour chaque jour où le salarié qui le remplace est au travail. Par la suite, s'il y a lieu, il reçoit une indemnité directement de la Commission de la santé et de la sécurité du travail. Son service s'accumule tant et aussi longtemps que le salarié qui le remplace est au travail.

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

33,03 Aux fins du paragraphe 33,02, le salaire net s'entend du salaire tel que défini à l'article 36, majoré, le cas échéant, pendant les périodes où il y a droit du supplément de salaire prévu au paragraphe 24,01 pour une (1) semaine régulièrement majorée, des pourboires perçus et redistribués par l'employeur, diminué des impôts fédéral et provincial, des cotisations syndicales ainsi que des cotisations versées par le salarié au Régime des rentes du Québec, à l'assurance-emploi, au régime de retraite et au régime d'assurance collective.

33,04 Le salarié bénéficiant de l'indemnité de remplacement de revenu prévue à la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles a droit, malgré toute autre disposition contraire dans la convention collective, à l'application des dispositions qui suivent en la manière prévue ci-après :

a) Service :

aux fins d'application du paragraphe 15,01, le salarié est réputé absent avec salaire mais pour la seule période où le salarié aurait effectivement travaillé.

b) Crédits de vacances :

aux fins d'application de l'article 28, le salarié est réputé absent avec salaire.

c) Recours :

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

Assignation temporaire

33,05 Un salarié en accident du travail qui bénéficie d'une indemnité de remplacement du revenu suite à un accident du travail survenu dans l'exercice de ses fonctions peut, sous réserve de ses limitations fonctionnelles, faire l'objet, indépendamment de la durée de son contrat de travail, d'une assignation temporaire par l'employeur en attendant qu'il redevienne capable d'exercer son emploi ou devienne capable d'exercer un emploi convenable, le tout conformément aux dispositions de la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles.

Droit de retour au travail

33,06 Le salarié visé à l'article 33 qui redevient capable d'exercer les attributions de sa classe d'emplois doit aviser l'employeur dès que sa lésion professionnelle est consolidée. À son retour au travail, le salarié est réintégré dans son emploi. Dans l'éventualité où l'emploi n'existe plus, le salarié a droit aux avantages dont il aurait bénéficié s'il n'avait été absent du travail.

Dispositions générales

33,07 Le salarié visé au présent article appelé à s'absenter du travail pour comparaître à l'une ou l'autre des instances prévues à la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles ne subit aucune diminution de salaire pour la période où sa présence est requise.

Salarié sur appel, occasionnel ou étudiant

33,08 Les dispositions du présent article s'appliquent au salarié sur appel, occasionnel ou étudiant de la façon suivante :

- le paragraphe 33,01 s'applique au salarié sur appel, occasionnel ou étudiant, et ce, pendant les périodes où il aurait effectivement travaillé, sans toutefois excéder une période continue de deux (2) ans;
- les paragraphes 33,04 concernant les indemnités et avantages, 33,06 concernant le droit de retour au travail et 33,07 ne s'appliquent qu'au salarié sur appel, et ce, pendant les périodes où il aurait effectivement travaillé, sans toutefois excéder une période continue de deux (2) ans;
- seul le paragraphe 33,04 sous-paragraphes a) et b) s'applique au salarié occasionnel ou étudiant embauché pour une période inférieure à un (1) an et ce, pendant la période où il aurait effectivement travaillé;
- le paragraphe 33,05 s'applique au salarié sur appel, occasionnel ou étudiant;
- en application du paragraphe 33,06, le salarié occasionnel embauché pour une période inférieure à un (1) an ou le salarié étudiant est réintégré dans son emploi s'il redevient capable d'exercer les attributions de sa classe d'emplois avant l'expiration de la période où il aurait effectivement travaillé;
- le paragraphe 33,07 ne s'applique pas au salarié sur appel, occasionnel ou étudiant.

ARTICLE 34 – CHANGEMENTS TECHNIQUES, TECHNOLOGIQUES OU ADMINISTRATIFS

SECTION I

Changements techniques, technologiques ou administratifs

34,01 Avant d'introduire des changements d'ordre technique ou technologique ayant pour objet, notamment, l'installation de terminaux à écran de visualisation ou d'apporter des changements au plan d'organisation administrative qui, dans l'un ou l'autre de ces cas, ont pour effet de modifier les tâches des salariés, l'employeur doit consulter le syndicat sur les modalités d'application de tels changements et celui-ci peut, à cette occasion, formuler des recommandations.

L'avis de consultation doit contenir, en outre, des informations sur la nature des changements prévus, la date prévue de l'implantation, la formation prévue, le nombre de salariés affectés, les effets sur la classification et toute autre information pertinente en vertu de la convention collective.

SECTION II

Critères de sélection du salarié visé

- 34,02 Dans le cas d'un changement technique, technologique ou administratif, les salariés visés sont ceux visés par le changement.

Dans le cas où il n'y a qu'une partie des salariés qui est touchée par un des événements cités à l'alinéa précédent et afin d'identifier les salariés visés, l'employeur procède d'abord sur une base volontaire en tenant compte du service continu accumulé. Si aucun salarié n'accepte, l'employeur peut désigner le salarié ayant le moins de service s'il possède les qualifications ou les exigences requises pour occuper les fonctions de l'emploi visé par un tel changement.

ARTICLE 35 - REGIME DE RETRAITE

- 35,01 Les salariés sont régis par les dispositions du Régime de retraite des employés du gouvernement et des organismes publics (RREGOP).
- 35,02 Le salarié appelé à comparaître devant un arbitre (RREGOP), 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 l'arbitre.
- 35,03 L'employeur remet également, le cas échéant, les formulaires permettant au salarié d'obtenir le remboursement des montants prévus à son régime de retraite.

ARTICLE 36 - REMUNERATION

Dispositions générales

- 36,01 Les échelles salariales et les rangements apparaissant aux annexes A-3 et A-4 ont été établis sur la base de la valeur des emplois telle que déterminée par le système intersectoriel d'évaluation des emplois à seize (16) facteurs des salariés représentés par le syndicat.

Les corps et classes d'emplois ont été rangés par appariement pour les classes d'emplois comparables et, après évaluation, pour les emplois non appariés.

- 36,02 Aux fins de l'application de la convention collective, le salaire du salarié s'entend de son taux horaire et, le cas échéant, du montant forfaitaire.

Le taux de salaire d'un salarié est le taux horaire qui correspond à son rangement, à son classement et à son échelon, à l'exclusion de tout montant forfaitaire, majoration de salaire, prime, allocation, indemnité et rémunération additionnelle.

- 36,03 Le salarié occasionnel ou le salarié embauché sur un emploi sur appel qui n'est pas inscrit sur la liste des salariés sur appel, reçoit le taux de salaire en période d'essai.

36,04 Le salarié est rémunéré suivant les rangements et les échelles de salaires prévus aux annexes A-3 et A-4 à compter de la date d'entrée en vigueur de la convention collective, et ce, pour la durée de la convention collective.

36,05 Le salarié étudiant est rémunéré suivant l'échelle de salaires prévue à l'annexe A-2.

Taux de salaire

36,06 Période du 4 mai 2006 au 3 mai 2007

Pour la période du 4 mai 2006 au 3 mai 2007, le salarié à l'emploi de la Société à la date de signature de la convention collective reçoit, pour les heures normales rémunérées au cours de la période visée, une somme forfaitaire de deux pour cent (2 %) de son taux de salaire en vigueur le jour précédant la date de signature de la convention collective.

36,07 Intégration dans l'échelle de salaires A-3 à la date de signature de la convention collective

Le salarié à l'emploi de la Société à la date de signature de la convention collective, à l'exception du salarié à pourboire, est intégré dans l'échelle de salaires A-3 conformément à la lettre d'entente 1. Cette intégration tient lieu d'ajustement de salaire pour la période du 4 mai 2007 au 31 décembre 2009.

36,08 Période du 1^{er} janvier 2010 au 31 décembre 2012

Les taux et échelles de salaires prévus aux annexes A-3 et A-4 sont majorés de un pour cent (1 %) au 1^{er} janvier pour chacune des années 2010, 2011 et 2012.

36,09 Malgré les paragraphes 36,04 à 36,07, la modification du taux horaire au dossier du salarié est effectuée à compter de la première période complète de paie suivant la date de signature de la convention collective.

36,10 Salarié étudiant

Les paragraphes 36,06, 36,07, 36,08 et 36,09 ne s'appliquent pas à la catégorie du personnel étudiant.

ARTICLE 37 – HEURES SUPPLEMENTAIRES

37,01 Pour le personnel administratif et de bureau

Tout travail requis d'un salarié par l'employeur, en plus de quarante (40) heures par semaine, est considéré comme des heures supplémentaires et entraîne une majoration de cinquante pour cent (50 %) du salaire régulier du salarié.

Pour le personnel d'opération

Tout travail requis d'un salarié par l'employeur en plus de quarante (40) heures par semaine, est considéré comme des heures supplémentaires et entraîne une majoration de cinquante pour cent (50 %) du taux horaire du salarié.

Malgré ce qui précède, tout travail requis d'un salarié par l'employeur à l'occasion d'un salon ou d'une exposition est rémunéré à taux simple pour chaque heure ainsi travaillée. Le salarié peut recevoir en compensation des heures effectuées en sus de sa journée régulière de travail, un congé d'une durée équivalente qui peut être utilisé en journées ou demi-journées à un moment qui convient au salarié sauf si sa présence est absolument essentielle à la bonne marche du service et qu'il ne peut être remplacé.

Aux fins du présent paragraphe, le travail effectué par un salarié, en dehors de sa semaine régulière de travail, rémunéré à taux simple, est considéré comme des heures supplémentaires.

- 37,02 L'employeur peut, à la demande du salarié, remplacer le paiement des heures supplémentaires par un congé d'une durée équivalente aux heures supplémentaires effectuées majorées de cinquante pour cent (50 %).
- 37,03 Les congés accumulés suivant le paragraphe 37,02 qui n'ont pas été pris par le salarié lui sont payés le 31 mars de chaque année ou à son départ selon la première éventualité.
- 37,04 Le salarié qui n'a pas été requis au préalable et qui accepte de revenir travailler pour effectuer du travail, reçoit une rémunération minimale de quatre (4) heures à taux simple.

Le salarié qui a été requis au préalable et qui accepte de revenir travailler pour effectuer un travail, reçoit une rémunération minimale de trois (3) heures à taux simple sauf si le travail est effectué en continuité avec sa période régulière de travail.

Le nombre maximal d'heures payables en vertu du présent paragraphe, pendant une période de vingt-quatre (24) heures, ne peut excéder le nombre d'heures payables pour une journée régulière de travail du salarié.

ARTICLE 38 – ALLOCATIONS ET PRIMES

38,01 Allocation de disponibilité

Le salarié requis par l'employeur de demeurer en disponibilité en dehors de ses journées régulières de travail reçoit une rémunération d'une (1) heure à taux simple pour chaque période de huit (8) heures de disponibilité.

- 38,02 Les allocations et primes prévues à l'article 38 de même que les autres primes prévues à la convention collective remplacent tous les régimes existants.
- 38,03 Le droit au paiement des primes, allocations diverses ou droits acquis non prévus à la convention collective est définitivement aboli à la date de signature de la convention collective.

38,04 Allocation pour plongée

Le salarié régulier sur horaire qui est membre de l'équipe de plongée à titre d'assistant agent de plongée, plongeur en chef ou plongeur reçoit, selon son statut, une allocation annuelle au prorata des heures travaillées entre le 1^{er} avril et le 31 mars de chaque année :

Assistant agent de plongée : 600 \$

Plongeur en chef : 500 \$

Plongeur : 350 \$

L'allocation annuelle est versée au salarié en un (1) seul paiement le 31 mars de chaque année.

ARTICLE 39 - VERSEMENT DES GAINS

39,01 La paie des salariés leur est versée en dépôt direct à l'institution financière de leur choix 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.

39,02 Dans la semaine où le dépôt est effectué, l'employeur transmet au salarié un talon de paie lequel contient tous les détails nécessaires à la conciliation des gains bruts avec les gains nets : l'identification du salarié, la date d'émission du chèque ou du dépôt de la paie, la date de fin de la période de travail, le nombre d'heures payées à taux régulier, le nombre d'heures payées en temps supplémentaire, le taux horaire de la personne salariée, le salaire brut; le détail des retenues effectuées; le salaire net; l'état des différentes banques (vacances, affaires personnelles).

39,03 Les primes et allocations, sauf si autrement stipulé, sont payées à la période de paie qui suit leur réclamation et approbation. Le temps supplémentaire est remboursé au salarié au cours de la période de paie qui suit la réclamation.

39,04 Les sommes que l'employeur doit payer à un salarié en exécution d'une sentence arbitrale ou en exécution d'une transaction intervenue entre les parties en disposant d'un grief sont payables dans les quarante-cinq (45) jours de la signature de la transaction ou, selon le cas, de la date du jugement.

39,05 Le salaire annuel d'un salarié s'obtient en multipliant son taux horaire par le nombre d'heures que comprend sa semaine régulière de travail, multiplié par 52,18 semaines.

39,06 Avant de réclamer d'un salarié les montants qui lui ont été versés en trop, l'employeur consulte le salarié sur le mode de remboursement.

S'il n'y a pas d'entente entre l'employeur et le salarié sur le mode de remboursement, l'employeur procède à la retenue pendant une période égale à celle au cours de laquelle le versement en trop a été effectué. Toutefois, la retenue ne doit pas excéder trente pour cent (30 %) du salaire brut par période de paie.

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

Cependant, si le salarié conteste par grief une réclamation relative à une absence de dix (10) jours ouvrables et plus relative à l'application des articles 32 et 33, le montant n'est pas récupéré avant le règlement du grief si le salarié en formule la demande par écrit. Toutefois, après le règlement du grief, le salarié, le cas échéant, doit rembourser selon les dispositions du présent paragraphe, le montant versé en trop lequel porte intérêt pour la période s'échelonnant de la date de la réclamation de l'employeur à la date du début du remboursement.

39,07 Malgré le paragraphe 39,06, et dans les cas énumérés ci-après, les sommes réclamées à un salarié sont remboursées selon la modalité suivante :

- si le montant versé en trop résulte de l'application des paragraphes 25,39, ou 31,34, la retenue est effectuée conformément aux modalités prévues à ces paragraphes.

39,08 Aux fins de l'application de la convention collective, l'intérêt sur les capitaux ne porte pas intérêt.

ARTICLE 40 - FRAIS DE DEMENAGEMENT

40,01 Les dispositions du présent article visent tout salarié régulier sur horaire qui, à la demande de l'employeur, est l'objet d'un changement du lieu de travail impliquant un changement de domicile.

40,02 Les modalités d'application et les allocations applicables au salarié sont celles prévues aux politiques et procédures administratives en vigueur à la Société.

ARTICLE 41 - FRAIS DE VOYAGE, D'ASSIGNATION ET D'USAGE DE VOITURE PERSONNELLE

41,01 Lorsqu'un salarié est appelé à se déplacer, sur autorisation de l'employeur, ses frais de déplacement et de séjour lui sont remboursés selon les politiques et procédures administratives en vigueur à la Société.

ARTICLE 42 - DISPOSITIONS PARTICULIERES

42,01 Pourboires

L'employeur perçoit des frais de service de douze pour cent (12 %) qui sont redistribués entre les salariés affectés au département de la restauration qui ont effectué le service lors d'une convention, d'un banquet, d'un repas d'un groupe organisé, appuyé par un contrat de vente ou lors de la vente d'un forfait.

42,02 Rapport de caisse

Le salarié qui doit effectuer une fermeture de caisse bénéficie de quinze (15) minutes rémunérées après son horaire journalier de travail pour effectuer son rapport de caisse.

Malgré l'alinéa précédent, l'employeur peut faire effectuer le rapport de caisse du salarié à l'intérieur de son horaire de travail si le service le permet.

La vérification du tiroir-caisse est effectuée en présence du salarié concerné.

ARTICLE 43 - DUREE DE LA CONVENTION COLLECTIVE

43,01 La convention collective entre en vigueur à compter de sa signature et se termine le 31 décembre 2012.

43,02 Malgré le paragraphe 43,01, le paragraphe 36,06 s'applique rétroactivement à la date respective de sa prise d'effet.

43,03 Les parties s'engagent à amorcer les discussions pour le renouvellement de la convention collective dans les quatre-vingt-dix (90) jours précédant son expiration. Celles-ci ne portent que sur les clauses relatives à la procédure de règlement des griefs et d'arbitrage (art. 10 et 11), à la classification (art. 13), au service (art. 15), aux droits parentaux (art. 31), au régime d'assurances vie, maladie et salaire (art. 32), au régime de retraite (art. 35), à la rémunération (art. 36), aux frais de déménagement (art. 40), aux frais de voyage (art. 41) et à la durée de la convention collective (art. 43) et se discutent à une table nationale regroupant toutes les unités de négociation représentées par le syndicat reconnu à la présente comme le représentant des salariés aux fins de la négociation.

Les parties conviennent, dans le cadre d'une entente spécifique à cette fin, du nombre de représentants à la table de négociation et de ses modalités de fonctionnement.

Ces discussions donnent lieu à une réouverture de la convention collective ou à un différend au sens du Code du travail.

43,04 Les parties conviennent, par ailleurs, de maintenir pendant la durée de la convention collective des discussions sur l'ensemble des dispositions qui ne sont pas visées au paragraphe 43,03, et ce, dans le but de résoudre tout problème particulier qui pourrait survenir en cours de convention quant à l'application ou à l'interprétation de l'une de ces clauses.

Les parties conviennent, le cas échéant, de procéder à toute modification du libellé des clauses concernées rendue nécessaire suite à ces discussions, et ce, par le biais de lettres d'entente à être annexées à la convention collective. Les textes ainsi modifiés seront déposés à la Commission des relations du travail et intégrés à la convention collective lors de son renouvellement.

Les parties s'engagent à entreprendre des discussions formelles et à faire le point sur l'ensemble des clauses qui ne sont pas visées au paragraphe 43,03 à compter du 1^{er} décembre 2012 étant entendu que ces discussions ne peuvent donner lieu à une réouverture de la convention collective ou à un différend au sens du Code du travail pendant la durée de la convention collective.

43,05 La convention collective demeure en vigueur jusqu'à la signature de la prochaine convention collective.

43,06 Le droit de grève et de lock-out est interdit pendant la durée de la convention collective.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Québec, ce 29^e jour du mois de novembre 2007.

LA SOCIÉTÉ DES ÉTABLISSEMENTS
DE PLEIN AIR DU QUÉBEC

LE SYNDICAT DE LA FONCTION
PUBLIQUE DU QUÉBEC

Yvan Bilodeau
Président-directeur général

Michel Sawyer
Président général

Raymond Desjardins
Vice-président exploitation
Parcs Québec

Lise Dionne
Secrétaire générale

André Roy
Directeur
Parc Aquarium du Québec

Johanne Mary McCool
Coordonnatrice
Service de l'accréditation et de la négociation

Ghislain Bernard
Vice-président aux ressources humaines

Marie-Pierre Lessard
Déléguée syndicale

Claudette Fortin, avocate
Directrice du service des relations du travail
et de la formation

Simon Ypperciel
Délégué syndical

LETTRE D'ENTENTE 1

Lettre d'entente relative à l'intégration dans l'échelle de salaires A-3 du salarié régulier sur horaire, du salarié sur appel, du salarié en période d'essai ou du salarié occasionnel à l'emploi de la Société à la date de signature de la convention collective, à l'exception du salarié à pourboire.

Les parties conviennent à l'égard de ces salariés de ce qui suit :

1. Le salarié régulier sur horaire, le salarié sur appel, le salarié en période d'essai ou le salarié occasionnel à l'emploi de la Société à la date de signature de la convention collective, à l'exception du salarié à pourboire, est intégré dans l'échelle de salaires A-3 à l'échelon égal ou immédiatement supérieur à son taux de salaire antérieur;
2. Malgré le paragraphe 1, le salarié régulier sur horaire ou sur appel qui justifie de vingt-quatre (24) mois à quarante-huit (48) mois de service au Parc Aquarium du Québec à la date de signature de la convention collective bénéficie d'un (1) échelon additionnel à la date d'intégration dans l'échelle de salaires A-3;
3. Malgré le paragraphe 1, le salarié régulier sur horaire ou sur appel qui justifie de plus de quarante-huit (48) mois de service au Parc Aquarium du Québec à la date de signature de la convention collective bénéficie de deux (2) échelons additionnels à la date d'intégration dans l'échelle de salaires A-3;
4. La présente entente s'applique à compter de la première période de paie complète de paie suivant la date de la signature de la convention collective.

LETTRE D'ENTENTE 2

Lettre d'entente relative à la révision de la classification.

Attendu que la Société a déposé au syndicat le plan de classification des corps et classes d'emplois du Parc Aquarium du Québec;

Attendu que la Société et le syndicat ont convenu d'introduire les échelles de salaires et de rangements A-3 et A-4 à la date de signature de la convention collective;

Attendu que les corps et classes d'emplois ont été rangés dans les échelles de salaires et de rangements sur la base de la valeur des emplois pour des emplois comparables et, suite à une évaluation, pour les emplois non appariés;

Attendu que le plan de classification est non négociable;

Attendu que le syndicat souhaite soumettre ses commentaires et observations sur le plan de classification;

Les parties conviennent de ce qui suit :

1. De mettre en place un comité paritaire dans les quatre-vingt-dix (90) jours de la signature de la convention collective pour discuter du plan de classification;
2. Le syndicat devra soumettre à la Société ses commentaires et observations dans les quatre-vingt-dix (90) jours suivant la création du comité;
3. La Société s'engage à répondre au syndicat dans les soixante (60) jours suivant la réception des commentaires et observations;
4. Il est entendu que les échanges et discussions n'ont pas pour effet de modifier les rangements déterminés par les travaux d'équité et de relativités salariales apparaissant aux annexes A-3 et A-4.

ANNEXE A-1

LISTE DES JOURS FÉRIÉS ET CHÔMÉS

Jours fériés Années	2007	2008	2009	2010	2011	2012
Jour de l'An (1 ^{er} janvier)	lundi	mardi	jeudi	vendredi	samedi	dimanche
Lundi de Pâques	9 avril	24 mars	13 avril	5 avril	25 avril	9 avril
Journée nat. des patriotes (lundi)	21 mai	19 mai	18 mai	24 mai	23 mai	21 mai
Fête nationale du Québec (24 juin)	dimanche	mardi	mercredi	jeudi	vendredi	dimanche
Fête du Canada (1 ^{er} juillet)	dimanche	mardi	mercredi	jeudi	vendredi	dimanche
Fête du Travail (lundi)	3 septembre	1 ^{er} septembre	7 septembre	6 septembre	5 septembre	3 septembre
Action de grâces (lundi)	8 octobre	13 octobre	12 octobre	11 octobre	10 octobre	8 octobre
Noël (25 décembre)	mardi	jeudi	vendredi	samedi	dimanche	mardi