

105 26-2

Objet : Convention collective (R)

N° certificat : DQ-2009-5511

N° dossier d'accréditation : AQ-1003-3580

EMPLOYEUR FEDERATION DE L'U.P.A. DU BAS-SAINT-LAURENT 284, RUE POTVIN RIMOUSKI QC G5L 7P5 Secteur d'activité : Privé		
ASSOCIATION SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE, SECTION LOCALE 2952 565, BOULEVARD CRÉMAZIE EST, BUREAU 7100 MONTRÉAL QC H2M 2V9 Affiliation : Fédération des Travailleurs et Travailleuses du Québec		
Date signature : 2009-07-21 Date dépôt : 2009-07-24	Nombre de salariés visés : 25	Date début : 2009-07-21 Date d'expiration : 2013-07-31

Remarque :

Elena Moldovan
Préposé(e) à l'émission

(418) 644-5757 2009-07-24
Téléphone Date

Responsable de documents en relations du travail
Direction de l'information sur le travail
Ministère du Travail
200, chemin Sainte-Foy, 5e étage
Québec (Québec), G1R 5S1
Téléphone : (418) 643-4907
Télécopieur : (418) 644-6969

2008 — 2013

**Fédération de l'UPA
du Bas-Saint-Laurent
et
Syndicat canadien de la
fonction publique
Section locale 2952**



**Convention
collective
de
travail**

TABLE DES MATIÈRES

INTERPRÉTATION

ARTICLE 1,00 - BUT DE LA CONVENTION COLLECTIVE.....	5
ARTICLE 2,00 - DÉFINITIONS DES TERMES	6

CHAMP D'APPLICATION

ARTICLE 3,00 - RECONNAISSANCE ET CHAMP D'APPLICATION.....	10
ARTICLE 4,00 - DROITS ET OBLIGATIONS DES PARTIES	11
ARTICLE 5,00 - STATUTS PARTICULIERS	12
ARTICLE 6,00 - MODALITÉS RELATIVES AU SALARIÉ À TEMPS PARTIEL.....	14
ARTICLE 7,00 - MODALITÉS RELATIVES AU SALARIÉ SAISONNIER	15

PRÉROGATIVES SYNDICALES, RECOURS ET MESURES DISCIPLINAIRES

ARTICLE 8,00 - ORGANISATION SYNDICALE.....	16
ARTICLE 9,00 - LIBERTÉ D'ACTION SYNDICALE	18
ARTICLE 10,00 - COMITÉ DES RELATIONS DE TRAVAIL	21
ARTICLE 11,00 - PROCÉDURE ET RÈGLEMENT DE GRIEFS ET D'ARBITRAGE	23
ARTICLE 12,00 - MESURES DISCIPLINAIRES	25

MOUVEMENT DE MAIN-D'OEUVRE

ARTICLE 13,00 - PÉRIODE DE PROBATION	27
ARTICLE 14,00 - ANCIENNETÉ.....	29
ARTICLE 15,00 - AFFICHAGE, PROMOTION, MUTATION ET RÉTROGRADATION	32
ARTICLE 16,00 - AFFECTATION TEMPORAIRE	35
ARTICLE 17,00 - MISE À PIED ET RAPPEL AU TRAVAIL.....	36
ARTICLE 18,00 - SÉCURITÉ D'EMPLOI.....	40

HORAIRE DE TRAVAIL ET TRAVAIL SUPPLÉMENTAIRE

ARTICLE 19,00 - HORAIRE DE TRAVAIL.....	41
ARTICLE 20,00 - TRAVAIL SUPPLÉMENTAIRE.....	43

AVANTAGES SOCIAUX

ARTICLE 21,00 - TRAITEMENT EN MALADIE	45
ARTICLE 22,00 - RÉGIME COLLECTIF D'ASSURANCE	48
ARTICLE 23,00 - RÉGIME COLLECTIF DE RETRAITE.....	50
ARTICLE 24,00 - CONGÉS SPÉCIAUX.....	52
ARTICLE 25,00 - CONGÉS FÉRIÉS.....	54
ARTICLE 26,00 - VACANCES	55
ARTICLE 27,00 - DROITS PARENTAUX	58
ARTICLE 28,00 - CONGÉ SANS TRAITEMENT.....	63
ARTICLE 29,00 - PERFECTIONNEMENT ET FORMATION.....	65
ARTICLE 30,00 - FRAIS DE DÉPLACEMENT ET DE SÉJOUR	67
ARTICLE 31,00 - SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL.....	69
ARTICLE 32,00 - ACCIDENT DE TRAVAIL	70

SALAIRES

ARTICLE 33,00 - SALAIRES	71
ARTICLE 34,00 - CLASSEMENT.....	73
ARTICLE 35,00 - MODALITÉS DE VERSEMENT DU SALAIRE	75

DIVERS

ARTICLE 36,00 - DURÉE ET RÉTROACTIVITÉ	76
--	----

ANNEXES

ANNEXE I - LISTE DES SALARIÉES ET SALARIÉS AU 31 JUILLET 2008	77
ANNEXE II - LISTE DES SALARIÉES ET SALARIÉS AU 31 JUILLET 2008 (INSCRITS SUR LA LISTE DE RAPPEL).....	89
ANNEXE III - ÉCHELLES SALARIALES	80
ANNEXE IV - FORMULAIRE DE GRIEF	83
ANNEXE V - PLAN D'ÉVALUATION DES EMPLOIS	84
ANNEXE VI - LISTE DES SALARIÉES ET SALARIÉS DU SYNDICAT DES PRODUCTEURS FORESTIERS DU BAS-SAINT-LAURENT EMBAUCHÉS AVANT LE 1 ^{ER} AOÛT 1995	98

LETTRES D'ENTENTE

NUMÉRO 1 - SUPPLANTATION INTEREMPLOYEUR	99
NUMÉRO 2 - HORAIRE DE TRAVAIL - SAISON ESTIVALE.....	100
NUMÉRO 3 - HORAIRE DE TRAVAIL.....	101
NUMÉRO 4 - INDICE DES PRIX À LA CONSOMMATION (IPC) DU QUÉBEC	102
NUMÉRO 5 - TRANSFERT DE TÂCHES RELIÉES À LA GESTION DES RESSOURCES HUMAINES ET À LA DIRECTION GÉNÉRALE ADJOINTE.....	103
NUMÉRO 6 – FERMETURE DES ÉTABLISSEMENTS LORS DE MAUVAISES CONDITIONS MÉTÉOROLOGIQUES	107
NUMÉRO UPA-11 - DEMANDE DE RÉDUCTION DE LA SEMAINE DE TRAVAIL.....	108
NUMÉRO UPA-13 - HORAIRE DE TRAVAIL ALLÉGÉ SUR BASE VOLONTAIRE	111

ARTICLE 1,00 - BUT DE LA CONVENTION COLLECTIVE

- 1,01 La présente convention a pour but d'établir, de maintenir et de promouvoir de bonnes relations entre l'Employeur et les salariés; d'établir et de maintenir des salaires et des conditions de travail équitables pour tous, qui assurent, dans la mesure du possible, le bien-être et la sécurité des salariés; de faciliter le règlement des problèmes qui peuvent surgir entre l'Employeur et les salariés régis par la présente convention.

ARTICLE 2,00 - DÉFINITIONS DES TERMES

- 2,01 EMPLOYEUR : Fédération de l'UPA du Bas-Saint-Laurent.
- 2,02 SYNDICAT : Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 2952.
- 2,03 LES PARTIES : L'Employeur et le Syndicat.
- 2,04 CONVENTION : La présente convention collective.
- 2,05 UNITÉ DE TRAVAIL : Désigne soit le territoire, soit la section, soit la division, soit le service; le plus petit élément applicable.
- 2,06 POSTE : Désigne, dans une unité de travail, l'ensemble des tâches assignées à un salarié, compte tenu de sa description de fonction.
- 2,07 POSTE PERMANENT : Poste dont le travail est sur une base annuelle.
- 2,08 POSTE À TEMPS COMPLET : Poste dont le travail est d'une durée hebdomadaire égale à la semaine normale de travail.
- 2,09 POSTE À TEMPS PARTIEL : Poste dont le travail est d'une durée hebdomadaire inférieure à la semaine normale de travail.
- 2,10 POSTE SAISONNIER : Poste dont le travail est sur une base saisonnière, qui revient annuellement pour une période d'au moins vingt-six (26) semaines.
- 2,11 SALARIÉ : Toute personne couverte par le certificat d'accréditation et régie par la présente convention.

Le terme salarié comprend également les salariés, y incluant leur ancienneté, couverts par l'unité de négociation du Syndicat des producteurs forestiers du Bas-Saint-Laurent, embauchés avant le 1^{er} août 1995 et dont les noms apparaissent à l'annexe VI (certificat d'accréditation émis le 30 novembre 1994).

- 2,12 SALARIÉ EN PROBATION : Salarié nouvellement embauché comme titulaire d'un poste et qui n'a pas complété sa période de probation et, à moins de stipulations à l'effet contraire dans la convention, sur ledit poste.
- 2,13 SALARIÉ RÉGULIER : Salarié titulaire d'un poste et qui a complété sa période de probation.
- 2,14 SALARIÉ REMPLAÇANT : Salarié embauché pour combler un poste temporairement dépourvu de son titulaire ou pour combler temporairement un poste vacant durant le processus d'affichage et de sélection.
- 2,15 SALARIÉ SURNUMÉRAIRE : Salarié embauché pour effectuer un surcroît de travail, soit de façon continue sur une période ne dépassant pas vingt-six (26) semaines, à moins d'entente à l'effet contraire entre les parties, soit de façon discontinue.
- 2,16 SALARIÉ SUR PROGRAMME D'EMPLOI : Salarié embauché pour effectuer du travail dans le cadre d'un projet spécifique de création d'emploi et, à moins d'entente entre les parties à l'effet contraire, non renouvelable et d'une période ne dépassant pas douze (12) mois.
- 2,17 SALARIÉ À TEMPS COMPLET : Désigne un salarié qui travaille le nombre d'heures prévu à la semaine normale de travail.
- 2,18 SALARIÉ À TEMPS PARTIEL : Désigne un salarié qui travaille un nombre d'heures moindre que la semaine normale de travail.
-

- 2,19 SALARIÉ SAISONNIER : Désigne un salarié titulaire d'un poste saisonnier.
- 2,20 SALARIÉ PERMANENT : Désigne un salarié titulaire d'un poste permanent.
- 2,21 CLASSEMENT DU SALARIÉ : Catégorie d'emploi, classe et échelon salariaux.
- 2,22 ANCIENNETÉ : Aux fins d'application de la présente convention, signifie et comprend la durée totale de l'emploi à compter de la date du premier jour du dernier embauchage par l'Employeur.
- 2,23 AFFICHAGE : Désigne la procédure par laquelle l'Employeur offre aux salariés tout poste nouvellement créé ou vacant.
- 2,24 PROMOTION : Le passage d'un salarié d'un poste à un autre dont le taux maximal de la classe est supérieur.
- 2,25 MUTATION : Le passage d'un salarié d'un poste à un autre dont le taux maximal de la classe est égal.
- 2,26 RÉTROGRADATION : Le passage d'un salarié d'un poste à un autre dont le taux maximal de la classe est inférieur.
- 2,27 JOURNÉE NORMALE DE TRAVAIL : Désigne le nombre total d'heures de travail spécifié pour une journée normale de travail en conformité avec les dispositions de la convention.
- 2,28 SEMAINE NORMALE DE TRAVAIL : Désigne le nombre total d'heures et de jours de travail spécifiés pour une semaine normale de travail en conformité avec les dispositions de la convention.
- 2,29 JOURS OUVRABLES : Tous les jours, du lundi au vendredi, à l'exclusion des jours fériés prévus à la présente convention.

2,30 CONJOINTS :

Désigne les personnes :

- a) Qui sont liées par un mariage ou une union civile et qui cohabitent;
- b) De sexe différent ou de même sexe, qui vivent maritalement et sont les père et mère d'un même enfant;
- c) De sexe différent ou de même sexe, qui vivent maritalement depuis au moins un (1) an.

2,31 GRIEF :

Toute mésentente relative à l'interprétation ou à l'application de la présente convention.

ARTICLE 3,00 - RECONNAISSANCE ET CHAMP D'APPLICATION

- 3,01 Aux fins de négociation et d'application de la convention, l'Employeur reconnaît le Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 2952, comme le seul représentant officiel et l'unique agent négociateur des salariés régis par le certificat d'accréditation émis le 30 août 1985 et modifié le 13 février 1995 par le ministère du Travail.
- 3,02 Le Syndicat reconnaît à l'Employeur le droit et le devoir d'administrer la Fédération de l'UPA du Bas-Saint-Laurent en accord avec les stipulations de la convention et de la loi; les stipulations de celles-ci étant les seules qui limitent les droits de l'Employeur à l'exercice de ses fonctions.
- 3,03 L'Employeur agit par l'entremise de sa Direction générale, dans tout problème de relations de travail, de discussion, de négociation, d'entente avec le Syndicat.
- 3,04 La présente convention s'applique à tous les salariés couverts par le certificat d'accréditation.
- 3,05 - Lorsque l'Employeur désire exclure un poste de l'unité de négociation, il donne au Syndicat un avis de dix (10) jours ouvrables.
- Si une difficulté d'interprétation se présente au sujet du texte de l'accréditation, les dispositions du Code du travail du Québec s'appliquent et aucun tribunal d'arbitrage ne peut être appelé à interpréter le sens de ce texte.
- 3,06 Les personnes exclues de l'unité de négociation ne peuvent accomplir les tâches exécutées normalement par les personnes salariées, à l'exception des cas suivants :
- urgence
 - entraînement d'une personne salariée
 - absence d'une personne salariée n'excédant pas trois (3) mois
 - toute autre situation convenue entre les parties
- 3,07 Les parties d'un commun accord peuvent, à n'importe quel moment, amender, radier ou autrement corriger en tout ou en partie un article de la présente convention.

ARTICLE 4,00 - DROITS ET OBLIGATIONS DES PARTIES

4,01 Les parties conviennent qu'il n'y aura pas de grève, ni de contre-grève (lock-out) pendant la présente convention. Le Syndicat n'ordonnera, n'encouragera et n'appuiera aucun ralentissement des activités normales de l'Employeur.

Toutefois, durant la période prévue à l'alinéa 01 de l'article 36,00 - Durée et rétroactivité, les parties pourront exercer leurs droits conformément à ce qui est prévu au Code du travail.

4,02 Aux fins d'application de la présente convention, ni l'Employeur, ni le Syndicat, ni les représentants respectifs, ni les employés ne feront de discrimination envers un salarié ou un employé non salarié, conformément et selon les modalités prévues à la Charte des droits et libertés de la personne du Québec.

4,03 L'Employeur ne fera aucune discrimination, menace ni représailles envers un salarié à cause de l'exercice de l'un des droits qui lui sont reconnus par la convention.

4,04 L'Employeur transmet au Syndicat dans les meilleurs délais, si possible avant leur mise en vigueur, tout règlement ou directive qui touchent les conditions de travail, de portée générale et s'adressant aux salariés.

4,05 L'Employeur paie cent pour cent (100 %) de la cotisation et les frais de vérification de corporation de tout salarié couvert par le certificat d'accréditation dont le métier ou la profession l'exige de par la Loi et exigé par l'Employeur.

Les frais de vérification sont remboursés une fois aux quatre (4) ans, maximum cinq cents dollars (500,00 \$), sur présentation du rapport de vérification et de la facture.

4,06 Après avoir pris rendez-vous avec l'Employeur, tout salarié a droit, normalement dans les cinq (5) jours ouvrables suivants, de consulter son dossier officiel en présence d'un représentant de l'Employeur et, s'il le désire, d'un représentant du Syndicat.

Le salarié peut obtenir, sur demande, sans frais (sauf s'il en a déjà reçu copie), une copie de tout document apparaissant à son dossier.

ARTICLE 5,00 - STATUTS PARTICULIERS

5,01 Le salarié surnuméraire et le salarié remplaçant sont assujettis aux dispositions suivantes :

Articles

- 1,00 - But de la convention
- 2,00 - Définition des termes
- 3,00 - Reconnaissance et champ d'application
- 4,00 - Droits et obligations des parties
- 5,00 - Statuts particuliers
- 8,00 - Organisation syndicale
- 9,00 - Liberté d'action syndicale
- 10,00 - Comité des relations de travail
- 11,00 - Procédures et règlement de griefs en regard des avantages conférés
- 12,00 - Mesures disciplinaires excluant le congédiement
- 13,08 - Période de probation
- 19,00 - Horaire de travail
- 20,00 - Travail supplémentaire
- 21,04 - Traitement en maladie
- 23,00 - Régime collectif de retraite
- 24,05 - Congés spéciaux
- 25,05 - Congés fériés
- 26,03 - Vacances
- 30,00 - Frais de déplacement
- 31,00 - Hygiène et sécurité
- 32,00 - Accident de travail
- 33,00 - Salaires
- 34,00 - Classement
- 35,00 - Modalités de versement du salaire
- 36,00 - Durée et rétroactivité

5,02 Le salarié sur programme d'emploi est assujetti aux dispositions suivantes :

Articles

- 1,00 - But de la convention
- 2,00 - Définition des termes
- 3,00 - Reconnaissance et champ d'application
- 4,00 - Droits et obligations des parties
- 5,00 - Statuts particuliers
- 8,00 - Organisation syndicale
- 9,00 - Liberté d'action syndicale

- 10,00 - Comité des relations de travail
- 11,00 - Procédures et règlement de griefs en regard des avantages conférés
- 12,00 - Mesures disciplinaires excluant le congédiement
- 13,08 - Période de probation
- 21,04 - Traitement en maladie
- 23,00 - Régime collectif de retraite
- 26,03 - Vacances
- 30,00 - Frais de déplacement
- 31,00 - Hygiène et sécurité
- 32,00 - Accident de travail
- 36,00 - Durée et rétroactivité

ARTICLE 6,00 - MODALITÉS RELATIVES AU SALARIÉ À TEMPS PARTIEL

- 6,01 Le salarié à temps partiel bénéficie de tous les droits et privilèges de la convention au prorata des heures travaillées à l'exclusion des heures travaillées en temps supplémentaire. Toutefois, le salarié à temps partiel ne bénéficie pas des droits et privilèges supérieurs à ceux des salariés à temps complet.
- 6,02 Le salarié à temps partiel embauché sur un poste peut accepter de prolonger ses heures de travail jusqu'à concurrence de la journée ou de la semaine normale de travail des salariés de la même fonction qui travaillent à temps complet. Les heures ainsi travaillées sont rémunérées au taux de salaire normal prévu pour la fonction.
- 6,03 La durée de la semaine normale de travail des salariés réguliers à temps partiel embauchés sur un poste est spécifiée sur l'affichage.
- 6,04 La semaine normale de travail du concierge est de dix-sept heures (17 h) par semaine. Il effectue son travail en dehors des heures régulières d'ouverture du bureau.
- 6,05 En lieu et place des avantages prévus aux articles 22,00 à 30,00, le concierge reçoit au même moment que sa paye sept pour cent (7 %) de son salaire régulier gagné.
- 6,06 Les articles 1,00 à 18,00, à l'exclusion de l'article 7,00, les articles 21,00, 23,00, 35,00 et 36,00 ainsi que les annexes I, III, IV s'appliquent au concierge.

ARTICLE 7,00 - MODALITÉS RELATIVES AU SALARIÉ SAISONNIER

Le salarié saisonnier a droit à tous les avantages et privilèges de la présente convention, à la condition qu'il puisse les exercer sous réserve des conditions et modalités suivantes :

- 7,01 Le salarié est informé quinze (15) jours avant sa mise à pied lors de l'arrêt saisonnier de l'activité.
- 7,02 Les articles 22,00 - Régime collectif d'assurance et 23,00 - Régime collectif de retraite s'appliquent au salarié saisonnier dans la mesure où les régimes le permettent.
- 7,03 Pour le calcul de l'ancienneté de ces salariés, se référer à l'article 14,02.
- 7,04 Nonobstant l'article 26,00 - Vacances, le salarié peut se faire payer les vacances non prises pendant la période normale. Ce paiement s'effectue après le 15 septembre de chaque année, et ce, pendant la période de travail.
- 7,05 Le salarié incapable de se présenter au travail à la date prévue de son retour au travail, en raison de maladie ou d'accident, bénéficie des dispositions des articles 21,00 - Traitement en maladie et 22,00 - Régime collectif d'assurance.

ARTICLE 8,00 - ORGANISATION SYNDICALE

8,01 Tout salarié membre du Syndicat doit, comme condition d'emploi, demeurer membre du Syndicat.

8,02 Lors de l'embauche d'un salarié, l'Employeur transmet au Syndicat, et ce, dès ladite embauche, copie de la formule d'engagement.

8,03 Le Syndicat fait parvenir à l'Employeur copie des résolutions prises à l'assemblée générale des membres au sujet des cotisations syndicales régulières ou spéciales ainsi que copie des divers statuts.

Toutefois, le prélèvement peut ne s'appliquer qu'à partir du trentième (30^e) jour de la réception dudit avis par l'employeur.

8,04 L'Employeur doit déduire à chaque période de paye, sur le salaire de chaque salarié, toute cotisation régulière ou spéciale déterminée par l'assemblée générale du Syndicat. Ces retenues sont effectuées dès la première (1^{re}) période de paye du salarié et elles doivent apparaître sur les formules T4 et Relevé 1.

8,05 L'Employeur fait parvenir au trésorier du Syndicat, au plus tard le 15 du mois suivant, la somme recueillie ainsi que la liste des noms des salariés et le montant retenu pour chacun d'eux.

8,06 Dans le cas d'omission de prélèvement due à des erreurs administratives, l'Employeur s'engage sur un avis écrit du Syndicat à cet effet, à prélever le montant non remis au Syndicat dans les quinze (15) jours dudit avis.

L'Employeur doit s'entendre avec le salarié quant au mode de prélèvement sur les payes subséquentes. En aucun cas, ces prélèvements ne s'appliquent à plus de trois (3) mois d'arrérages.

8,07 Si l'Employeur néglige ou omet de faire remise au Syndicat des sommes prélevées concernant les cotisations régulières dans les délais prévus aux alinéas 05 et 06 du présent article, le Syndicat fait parvenir à l'Employeur un avis spécifiant que les sommes recueillies doivent être remises au trésorier du Syndicat dans les sept (7) jours de cet avis. Si les délais ne sont pas respectés, l'Employeur doit payer au Syndicat l'intérêt légal calculé sur la somme due.

- 8,08 Une (1) fois par année, avant la fin de janvier, l'Employeur fait parvenir au trésorier du Syndicat la liste des cotisants syndicaux ainsi que le montant perçu pour chaque salarié au cours de l'année précédente.
- 8,09 Dans le cas de cotisation régulière ou spéciale, le Syndicat répond en lieu et place de l'Employeur à toute poursuite qui pourrait lui être intentée.
- 8,10 L'Employeur reconnaît au Syndicat le droit d'afficher tout document identifié comme lui appartenant sur un tableau qui lui est exclusif et qui est situé à un endroit approprié mutuellement acceptable par les parties.

ARTICLE 9,00 - LIBERTÉ D'ACTION SYNDICALE

9,01 Tout avis ou demande d'absence prévus au présent article doit être fait et approuvé par un représentant autorisé du Syndicat.

Activités mixtes

9,02 Le représentant du Syndicat qui rencontre un représentant de l'Employeur pour discuter de conditions de travail, peut s'absenter de son travail, après en avoir avisé son supérieur immédiat.

9,03 Le salarié qui présente ou discute de son grief avec l'Employeur ainsi que le représentant du Syndicat qui l'accompagne, peuvent s'absenter de leur travail, après en avoir avisé leur supérieur immédiat.

9,04 Le salarié requérant d'un grief et le représentant du Syndicat, peuvent s'absenter de leur travail, après en avoir avisé leur supérieur immédiat, afin de participer aux séances d'arbitrage.

9,05 Aux fins d'application des alinéas 03 et 04 du présent article, lorsque les recours de plusieurs salariés contre l'Employeur sont cumulés dans une seule demande ou qu'ils sont relatifs à des mécontentes analogues, seuls l'un des salariés requérants représentant le groupe et le représentant du Syndicat ont droit de s'absenter.

9,06 Le salarié appelé comme témoin devant un tribunal d'arbitrage, peut s'absenter de son travail, après en avoir avisé son supérieur immédiat. La durée de son absence est alors sujette aux exigences du président du tribunal d'arbitrage.

9,07 Lorsque le C.R.T. se réunit sur les heures de travail, le représentant du Syndicat au C.R.T. peut s'absenter de son travail, après en avoir avisé son supérieur immédiat, afin de participer à la réunion du C.R.T.

Le salarié qui se fait entendre au C.R.T., peut s'absenter de son travail, après en avoir avisé son supérieur immédiat.

9,08 Les trois (3) salariés membres du Comité de négociation du Syndicat peuvent s'absenter de leur travail après en avoir avisé leur supérieur immédiat, afin de participer aux séances de négociation, de conciliation et d'arbitrage de convention collective.

9,09 Le salarié qui s'absente en vertu des alinéas précédents du présent article, est réputé être au travail.

Activités syndicales officielles

9,10 Le salarié peut s'absenter de son travail, sans perte de traitement mais avec remboursement par le Syndicat, afin de participer à des activités syndicales officielles, pourvu que la demande en soit faite par écrit au moins cinq (5) jours ouvrables avant le début de l'absence.

9,11 L'autorisation d'absence, visée par l'alinéa 10 du présent article, peut être refusée :

a) si le nombre total des journées d'absence pour l'ensemble des salariés dépasse cinquante (50) jours ouvrables dans une même année civile;

b) si l'absence est supérieure à cinq (5) jours ouvrables consécutifs;

ou

c) s'il y a déjà un (1) salarié dans l'unité, qui a obtenu une autorisation d'absence en vertu de l'alinéa 10 du présent article, pour la même période ou partie de période d'absence demandée.

9,12 À titre de remboursement des gains, avantages et bénéfices versés pour un salarié absent en vertu de l'alinéa 10 du présent article, ainsi que ceux versés à ce salarié, le Syndicat paie à l'Employeur dans les trente (30) jours de l'envoi d'un compte à cet effet.

Congé sans traitement pour exercer une fonction syndicale

9,13 Le salarié, appelé par le Syndicat ou la centrale avec laquelle son Syndicat est affilié, à exercer une fonction syndicale à temps complet à l'extérieur, obtient pour ce faire un congé sans traitement après que le Syndicat en ait fait une demande écrite trente (30) jours avant la date prévue du début du congé. Avant que ne prenne effet ledit congé, les parties doivent s'entendre sur les modalités de départ et de retour.

9,14 Toute autorisation de congé, visée par l'alinéa 13 du présent article, peut être refusée :

- a) si le congé est d'une durée inférieure à trois (3) mois ou supérieure à douze (12) mois dans le cas d'une fonction autre qu'élective; mais vingt-quatre (24) mois dans le cas d'une fonction élective;
- b) s'il y a déjà un (1) salarié qui a obtenu une telle autorisation de congé pour la même période ou partie de période du congé demandé.

Le congé n'est pas renouvelable, sauf dans le cas d'une fonction élective dans un des organismes visés.

9,15 Si le salarié ne revient pas au travail à l'échéance dudit congé, à moins d'avoir eu l'autorisation de prolonger ledit congé ou à moins d'empêchement découlant de force majeure, il est réputé avoir remis sa démission rétroactivement à la date du début du congé.

9,16 Lors de son retour au travail, l'Employeur réintègre le salarié dans son poste antérieur. Toutefois, si le poste a été aboli, les dispositions de l'article 17,00 - Mise à pied et rappel au travail s'appliquent.

ARTICLE 10,00 - COMITÉ DES RELATIONS DE TRAVAIL

10,01 L'Employeur et le Syndicat conviennent d'établir, à la date de la signature de la convention, un comité désigné sous le nom de comité de relations de travail.

10,02 Ledit comité est composé de deux (2) représentants de l'Employeur nommés par celui-ci parmi ses dirigeants et de deux (2) représentants du Syndicat nommés par celui-ci parmi les personnes salariées. Chaque partie peut s'adjoindre, moyennant un avis préalable de 24 heures, des personnes qu'elle juge à propos.

10,03 Le mandat du comité est d'étudier et de discuter de toute question relative aux conditions de travail ou aux autres relations entre l'Employeur d'une part et les personnes salariées ou le Syndicat d'autre part.

10,04 Le comité de relations de travail agit aussi comme comité de santé et sécurité au travail, et comité de formation.

10,05 Au début de chaque année, le comité de relations de travail tient une rencontre. L'ordre du jour pour cette rencontre est établi entre les parties.

Nonobstant les dispositions du paragraphe précédent, le comité se réunit suivant les besoins sur tout sujet bien identifié, normalement dans un délai de dix (10) jours ouvrables de la demande écrite de l'une ou l'autre des parties, sur les heures normales de travail pour les 12 premières rencontres d'une année civile. La demande écrite doit préciser les sujets à discuter. Le comité adopte toutes les procédures qu'il juge opportunes pour sa régie interne. D'un commun accord, les parties peuvent convenir d'un délai plus long.

À chaque réunion du comité est rédigé un procès-verbal que les parties signeront. L'Employeur remettra au Syndicat une copie du procès-verbal dans les dix (10) jours précédant la prochaine rencontre du comité.

10,06 Les parties s'emploient à rechercher des solutions appropriées pour les problèmes discutés au comité et à fournir des recommandations à l'autorité compétente.

10,07 Pour lier les parties, les recommandations devront avoir fait l'objet d'une entente écrite et ratifiée par les représentants de chacun des parties.

Les personnes salariées libérées pour assister au comité conservent tous les droits et privilèges prévus à la convention comme si elles étaient demeurées au travail.

10,08 Les délibérations du CRT sont à huis clos et confidentielles, à moins d'entente contraire entre les parties.

ARTICLE 11 - PROCÉDURE ET RÈGLEMENT DE GRIEFS ET D'ARBITRAGE

11,01 C'est le ferme désir de l'Employeur et du Syndicat de régler dans le plus bref délai possible tout grief.

11,02 Tout grief doit être soumis par écrit dans les vingt (20) jours ouvrables de la connaissance ou de l'occurrence du fait qui a donné lieu au grief.

Première étape

11,03 Soit un salarié, soit un groupe de salariés ou soit le Syndicat, peut formuler un grief sur le formulaire approprié (Annexe IV) et le soumettre au directeur de service avec copie au directeur général.

Le directeur de service dispose alors de cinq (5) jours ouvrables pour donner une réponse écrite au grief du salarié, du groupe de salariés ou du Syndicat selon le cas.

11,04 S'il y a absence de réponse ou si la réponse est jugée insatisfaisante par le salarié, le groupe de salariés ou le Syndicat, selon le cas, le grief doit être référé dans les dix (10) jours ouvrables suivants au directeur général.

Deuxième étape

11,05 Le directeur général dispose de quinze (15) jours ouvrables pour donner une réponse écrite au grief du salarié, du groupe de salariés ou du Syndicat selon le cas.

11,06 Si le directeur général ne répond pas ou si la réponse est jugée insatisfaisante par le salarié, le groupe de salariés ou le Syndicat, selon le cas, le Syndicat qui désire soumettre son grief à l'arbitrage doit aviser par écrit le directeur général dans les quinze (15) jours ouvrables suivant la réponse de ce dernier ou de l'expiration du délai prévu.

11,07 Les griefs sont soumis à un tribunal à arbitre unique. Cependant, de consentement, les parties peuvent procéder devant un tribunal à trois (3) personnes.

- 11,08 Les parties tentent de s'entendre sur le choix d'un arbitre unique. À défaut d'entente dans les cinq (5) jours ouvrables faisant suite à l'avis d'arbitrage, l'une ou l'autre des parties peut demander au ministre du Travail de nommer un arbitre unique.
- 11,09 Le tribunal d'arbitrage décide des griefs conformément à la loi et aux dispositions de la convention collective; il ne peut ni la modifier, ni y ajouter ou y soustraire quoi que ce soit.
- 11,10 En matière disciplinaire, l'arbitre peut confirmer, modifier ou annuler la décision de l'Employeur et, le cas échéant, y substituer la décision qui lui paraît juste et raisonnable, compte tenu de toutes les circonstances de l'affaire.
- Il peut accorder un intérêt sur le salaire dû au salarié à compter du dépôt du grief.
- 11,11 À moins qu'elle ne soit remise en présence d'un représentant du Syndicat, le salarié qui a remis sa démission à l'Employeur dispose de cinq (5) jours ouvrables pour la retirer.
- 11,12 Les séances d'arbitrage sont publiques; l'arbitre peut toutefois, de son chef ou à la demande de l'une des parties, ordonner le huis clos.
- 11,13 Dans la mesure du possible, l'arbitre doit rendre sa décision écrite et motivée dans les vingt (20) jours ouvrables suivant la fin de l'audition. Cette décision est finale et lie les parties. La décision doit être mise en vigueur dans les dix (10) jours ouvrables de la réception de la décision ou, s'il y a lieu, selon les stipulations de la décision.
- 11,14 Les frais et honoraires de l'arbitre sont payés à parts égales par les parties. Toutefois, ni l'une ni l'autre des parties n'est tenue de payer les frais de transcription du compte rendu sténographique sans son consentement formel.
- 11,15 Les délais sont de rigueur et ne peuvent être modifiés que par entente écrite entre les parties.
- 11,16 Toute entente relative au grief lie l'Employeur, le Syndicat et le ou les salariés concernés et rend le grief nul et non avenu.

ARTICLE 12,00 - MESURES DISCIPLINAIRES

- 12,01 Lorsqu'un acte posé par un salarié entraîne une mesure disciplinaire, l'Employeur utilise l'une des trois (3) mesures suivantes :
- a) l'avertissement écrit;
 - b) la suspension;
 - c) le congédiement.
- 12,02 a) Dans le cas où l'Employeur, par ses représentants autorisés, désire imposer une mesure disciplinaire à un salarié, il doit convoquer ledit salarié par un avis écrit d'au moins vingt-quatre (24) heures; au même moment, l'Employeur avise le président du Syndicat ou son représentant que le salarié a été convoqué.
- b) Le préavis adressé au salarié doit spécifier l'heure et l'endroit où il doit se présenter et la nature des faits, à titre indicatif, qui lui sont reprochés. Le salarié peut être accompagné, s'il le désire, d'un représentant du Syndicat.
- c) Si dix (10) salariés ou plus sont visés par une mesure disciplinaire, l'Employeur rencontre un (1) salarié désigné par le Syndicat pour chaque groupe de dix (10) salariés concernés, accompagné par les représentants syndicaux au comité des griefs. Cette rencontre doit être précédée d'un avis de vingt-quatre (24) heures au Syndicat et à chaque salarié concerné, spécifiant l'heure et l'endroit de la rencontre.
- 12,03 Lorsqu'un salarié est l'objet d'une mesure disciplinaire, ledit salarié ou le Syndicat peut soumettre le cas à la procédure de griefs et d'arbitrage. Le fardeau de la preuve incombe à l'Employeur.
- 12,04 Une suspension n'interrompt pas le service du salarié.
- 12,05 Toute décision de mesure disciplinaire visée par l'alinéa 01 du présent article, ainsi que les faits et les motifs, sont communiqués par écrit au salarié, avec copie au Syndicat, dans les cinq (5) jours ouvrables de la décision. Seuls les faits et motifs communiqués peuvent être invoqués en arbitrage.
- 12,06 Toute mesure disciplinaire versée au dossier d'un salarié ne peut être invoquée contre lui et est retirée de son dossier après douze (12) mois, sauf s'il y a eu infraction de même nature à l'intérieur de ce délai.

S'il y a eu infraction de même nature à l'intérieur de ce délai, lesdites mesures disciplinaires seront retirées du dossier et ne pourront être invoquées contre le salarié après le délai maximal de douze (12) mois de l'imposition de la dernière mesure disciplinaire par l'Employeur.

12,07 Aucun aveu signé par un salarié ne peut lui être opposé devant un tribunal d'arbitrage à moins qu'il ne s'agisse d'un aveu signé mais non dénoncé par écrit par le salarié dans les cinq (5) jours ouvrables qui suivent la signature.

12,08 Rien dans le présent article ne doit être interprété comme limitant le pouvoir de l'Employeur d'imposer un congédiement ou une suspension pour juste cause ou négligence professionnelle, si le préjudice causé nécessite par sa nature et sa gravité une sanction immédiate.

ARTICLE 13,00 - PÉRIODE DE PROBATION

- 13,01 Le salarié du groupe bureau obtient le statut de salarié régulier lorsqu'il a accumulé l'équivalent de soixante (60) jours de travail à titre de salarié en probation sur son poste.
- 13,02 Le salarié du groupe technique ou du groupe métier, obtient le statut de salarié régulier lorsqu'il a accumulé l'équivalent de cent (100) jours de travail à titre de salarié en probation sur son poste.
- 13,03 Le salarié du groupe professionnel obtient le statut de salarié régulier lorsqu'il a accumulé l'équivalent de cent quatre-vingts (180) jours de travail à titre de salarié en probation sur son poste.
- 13,04 Aux fins du présent article, un (1) jour de travail est l'équivalent accumulé d'un nombre égal à une (1) journée normale de travail.
- De plus, aux fins du présent article, est considéré comme du temps de travail pour le salarié, une absence due à un congé spécial ou à un congé férié, ses vacances ou les cinq (5) premiers jours d'une absence due à une maladie ou à un accident.
- 13,05 L'Employeur peut, après entente avec le Syndicat, prolonger la période de probation d'une durée ne dépassant pas la moitié de la durée de la période de probation applicable audit salarié. Il ne peut y avoir qu'une seule prolongation de la période de probation.
- 13,06 À moins de stipulations contraires, le salarié en probation bénéficie des avantages prévus à la convention, sauf qu'il peut être remercié de ses services en tout temps sans qu'il puisse recourir à la procédure de règlement des griefs et d'arbitrage.
- 13,07 L'Employeur fait parvenir au salarié en probation qui a au moins vingt (20) jours accumulés de probation, une (1) semaine à l'avance, un avis écrit avec copie au Syndicat, lui signifiant qu'il est remercié de ses services. Si l'Employeur fait défaut de fournir l'avis dans le délai prescrit, il devra payer au salarié une (1) journée de salaire par jour de retard.

13,08

Le salarié surnuméraire, remplaçant ou le salarié sur programme d'emploi qui obtient un poste dont les tâches sont analogues à l'ensemble du travail qu'il effectuait comme salarié surnuméraire, remplaçant ou sur programme d'emploi, se voit créditer, aux fins de sa période de probation, son temps de travail depuis la date de son dernier embauchage. Toutefois, le salarié doit effectuer sur ledit poste une période de probation égale à la moitié (0,5) de la période de probation prévue pour ce poste.

ARTICLE 14,00 - ANCIENNETÉ

14,01 Pour que le droit d'ancienneté soit reconnu, un salarié doit avoir obtenu le statut de salarié régulier. À compter de ce moment, l'ancienneté se calcule à partir du premier jour du dernier embauchage. L'ancienneté se calcule en années, en mois et en jours.

14,02 Pour le salarié du groupe métier : un (1) jour de huit (8) heures de travail régulier vaut un (1) jour d'ancienneté et deux cent soixante (260) jours d'ancienneté valent une (1) année d'ancienneté.

Pour le salarié d'un autre groupe que ceux prévus au paragraphe précédent : un (1) jour de sept heures (7 h) de travail régulier vaut un (1) jour d'ancienneté et deux cent soixante (260) jours d'ancienneté valent une année d'ancienneté.

14,03 À moins de stipulations contraires, les absences prévues par la convention ou autrement autorisées par l'Employeur ne constituent pas une interruption d'emploi aux fins d'application de la présente convention.

14,04 Une fois par année, au cours du mois de septembre, l'Employeur affiche, sur le tableau d'affichage de chacun des étages, durant trente (30) jours, la liste d'ancienneté accumulée au 31 mai précédent. Une copie de cette liste est remise au Syndicat. Cette liste est contestable dans les trente (30) jours qui suivent la fin de l'affichage. Toutefois, les parties pourront, après entente, corriger en tout temps la liste d'ancienneté, sans effet rétroactif au-delà de la date de la demande de révision.

Au même moment que l'Employeur remet la liste d'ancienneté au Syndicat, il lui remet la liste des salariés et, pour chacun d'eux, les informations suivantes :

- nom et prénom;
- adresse domiciliaire;
- numéro de téléphone s'il n'est pas confidentiel;
- date de naissance;
- ancienneté;
- date du dernier embauchage;
- statut;
- classement;
- date effective du départ du salarié, s'il y a lieu.

Par la suite, une (1) fois par mois, l'Employeur remet au Syndicat toute modification à l'adresse domiciliaire ou du numéro de téléphone du salarié, ainsi que pour tout nouveau salarié, l'ensemble de ces informations.

- 14,05 Le salarié conserve et accumule son ancienneté dans les cas suivants :
- a) lors d'une absence due à une maladie ou à un accident, pendant les douze (12) premiers mois de l'absence;
 - b) lors d'une absence due à une maladie professionnelle ou un accident de travail, reconnus par la CSST, pendant les quinze (15) premiers mois de l'absence;
 - c) lors d'un congé prévu à l'article 27,00 - Droits parentaux;
 - d) durant les douze (12) premiers mois d'un congé autorisé sans traitement.
- 14,06 Le salarié conserve son ancienneté dans les cas suivants :
- a) lors d'une absence due à une maladie ou à un accident ne dépassant pas vingt-quatre (24) mois;
 - b) lors d'une absence due à une maladie professionnelle ou un accident du travail, l'un et l'autre reconnus par la CSST, pendant la période d'absence excédant les quinze (15) premiers mois de l'absence;
 - c) lors d'une mise à pied n'excédant pas douze (12) mois, pour le salarié qui a un (1) an ou moins d'ancienneté, et n'excédant pas vingt-quatre (24) mois, pour le salarié qui a plus d'un (1) an d'ancienneté;
 - d) durant la période qui excède douze (12) mois d'un congé autorisé sans traitement.
- 14,07 Le salarié perd son ancienneté dans les cas suivants :
- a) départ volontaire;
 - b) congédiement pour cause juste et suffisante;
 - c) lors d'une absence due à une invalidité non reconnue par la CSST et qui excède vingt-quatre (24) mois;
 - d) sous réserve des dispositions prévues à l'article 17,12, lors d'une mise à pied excédant douze (12) mois, pour le salarié qui a un (1) an ou moins d'ancienneté et excédant vingt-quatre (24) mois, pour le salarié qui a plus d'un (1) an d'ancienneté;
 - e) lors de la mise à la retraite.
-

14,08 Le salarié absent dû à une maladie ou à un accident du travail et non reconnu par la CSST mais qui est en appel devant un des organismes prévus à la Loi sur la santé et la sécurité du travail, conserve son ancienneté tant que la décision dudit organisme n'est pas rendue. Cependant, dès que la décision est rendue, les dispositions relatives à l'ancienneté s'appliquent rétroactivement.

14,09 L'Employeur reconnaît l'ancienneté accumulée par les salariés embauchés au sein du Syndicat des producteurs forestiers du Bas-Saint-Laurent avant le 1^{er} août 1995 et dont les noms apparaissent à l'Annexe VI, lors de l'obtention d'un poste par affichage ou par supplantation, sauf en ce qui concerne le préavis de mise à pied prévu à l'article 17,01 b) de la convention collective, où l'ancienneté se calcule dans ce cas à compter de la date d'obtention du poste.

Sauf en ce qui concerne le préavis de mise à pied, tous les avantages sociaux correspondant à l'ancienneté accumulée sont maintenus.

ARTICLE 15,00 - AFFICHAGE, PROMOTION MUTATION ET RÉTROGRADATION

Lorsque les nécessités constantes et régulières d'un service obligent l'Employeur à créer un nouveau poste mais que la quantité ou la nature du travail à effectuer ne justifie pas la création d'un poste à temps complet, il peut créer un poste à temps partiel.

- 15,01 L'Employeur n'est pas tenu lors de l'engagement d'un salarié surnuméraire, remplaçant ou sur un programme d'emploi, de faire un affichage.
- 15,02
- a) L'Employeur fait l'affichage, sans mention de sexe, pendant une période de sept (7) jours ouvrables, de tout poste nouvellement créé ou vacant. Une copie de l'offre d'emploi affichée est envoyée simultanément au Syndicat.
 - b) Lorsque les tâches d'un poste sont modifiées au point que ledit poste doit être reclassifié dans un autre groupe, celui-ci est affiché conformément à l'alinéa 15,02 a).
 - c) Simultanément à l'affichage, une copie du poste affiché est expédiée au salarié régulier absent du travail pour la durée de la période d'affichage, au salarié régulier dont le lieu de travail n'est pas au siège social et au salarié régulier sur la liste de rappel.
- 15,03 L'Employeur affiche le poste dans les dix (10) jours ouvrables suivant la vacance. S'il décide de ne pas afficher le poste, il en informe le Syndicat dans les dix (10) ouvrables de la vacance en indiquant ses motifs. Le retard d'un tel avis n'entraîne pas l'obligation de combler le poste.
- 15,04 L'affichage doit contenir :
- le titre du poste;
 - une description sommaire des tâches;
 - les exigences normales;
 - le service, la division, le secteur, le territoire, s'il y a lieu;
 - la durée et l'horaire de travail prévus;
 - la classe salariale ou le taux de salaire;
 - la date probable d'entrée en fonction.
- 15,05 Suite à l'affichage, il est loisible à tout salarié de poser sa candidature.

- 15,06 Les salariés intéressés à poser leur candidature doivent transmettre leur demande écrite à l'Employeur pendant la période d'affichage. Toute candidature soumise en dehors dudit délai ne peut être retenue.
- 15,07 Pour tous les groupes d'emploi, le poste est accordé au salarié qui répond aux exigences normales du poste et qui est le plus compétent. Cependant, à compétence égale, le poste est accordé au salarié qui a le plus d'ancienneté, sous réserve des dispositions prévues à l'article 14,09. Le fardeau de la preuve du niveau de compétence d'un salarié revient à l'Employeur.
- 15,08 L'Employeur informe le Syndicat du nom du candidat choisi, dans les dix (10) jours suivant sa nomination.
- 15,09 Le salarié en congé autorisé ne peut être tenu d'occuper, avant la fin du congé, un poste qu'il obtient.
- 15,10 Le salarié régulier qui obtient le poste conformément aux présentes doit effectuer une période d'essai égale à :
- a) quarante-cinq (45) jours de travail dans le cas où le poste est obtenu dans le même groupe d'emploi;
 - b) la moitié de la période de probation du nouveau groupe d'emploi dans le cas où le poste obtenu est dans un autre groupe d'emploi.
- 15,11 Le salarié en période de probation qui obtient un poste, poursuit sa période de probation commencée; toutefois, cette période de probation sur le nouveau poste ne peut être inférieure à quarante-cinq (45) jours de travail.
- 15,12 Si le salarié ne peut compléter la période d'essai, ou s'il le désire, dans le même délai, il est réintégré à son ancien poste, et ce, sans perte d'aucun droit afférent à son poste antérieur.
- Si son ancien poste a été aboli durant sa période d'essai, les dispositions de l'article 17,00 - Mise à pied et rappel au travail s'appliquent.
- 15,13 Au terme de la période d'essai, si le salarié régulier n'est pas retourné à son ancien poste, il est réputé être titulaire du poste.

15,14 Le salarié qui obtient le poste est payé selon le taux du poste à compter du premier (1^{er}) jour de travail dans ce poste.

15,15 Un salarié qui ne pose pas sa candidature suite à un affichage ou qui, l'ayant posée, la retire, ne subit de ce fait aucun préjudice quant à ses droits d'obtenir ultérieurement un poste.

15,16 Tout salarié promu ou muté chez l'Employeur dans un poste en dehors de l'unité de négociation conserve l'ancienneté acquise au moment de son départ et continue de l'accumuler pour une période de six (6) mois.

Si le nouveau poste est aboli à l'intérieur des quatre-vingt-dix (90) premiers jours ouvrables ou si le salarié n'est pas confirmé dans son nouveau poste, il réintègre son ancien poste. Toutefois, si son poste a été aboli, les dispositions de l'article 17,00 - Mise à pied et rappel au travail s'appliquent.

15,17 À moins d'entente contraire entre les parties, ne sont pas considérés comme postes vacants ceux dégagés à l'occasion d'une absence du titulaire dudit poste.

Au retour du salarié, celui-ci retrouve son poste. Toutefois, si son poste a été aboli, les dispositions de l'article 17,00 - Mise à pied et rappel au travail s'appliquent.

ARTICLE 16,00 - AFFECTATION TEMPORAIRE

- 16,01 Lors de l'absence d'un salarié pour une période prévue inférieure ou égale à trois (3) mois, si l'Employeur décide de remplacer ledit salarié, il peut faire exécuter le travail par une personne de son choix. Ladite personne aura le statut de salarié si elle ne l'a pas déjà.
- 16,02 Lors de l'absence d'un salarié pour une période prévue supérieure à trois (3) mois, si l'Employeur décide de remplacer ledit salarié, il procède par affichage et comble le poste conformément aux dispositions prévues à l'article 15,00 - Affichage, promotion, mutation et rétrogradation.
- 16,03 Il est loisible au salarié de refuser une affectation temporaire.
- 16,04 Lorsque l'Employeur affecte un salarié à un poste dont le taux maximal de la classe ou de l'échelle de salaire est supérieur au sien, il reçoit, dès le remplacement, le salaire qu'il recevrait s'il avait été promu à ce poste.
- Le salarié affecté temporairement à un poste dont le taux maximal de la classe ou de l'échelle de salaire est inférieur à celui qu'il occupe ne subit pas de perte de salaire ni d'aucun droit.
- 16,05 Le salarié qui accepte de combler temporairement un poste peut retourner à son ancien poste sans préjudice quant aux droits qu'il avait sur ledit poste, lequel, si l'Employeur décide de le combler, l'est d'une façon temporaire conformément aux présentes. L'Employeur peut, sur avis écrit au salarié qui comble temporairement un poste, le retourner à son ancien poste.

ARTICLE 17,00 - MISE À PIED ET RAPPEL AU TRAVAIL

17,01 Abolition de poste

- a) Lorsque l'Employeur doit procéder à la fermeture d'un service ou d'une division, celui-ci doit aviser par écrit le Syndicat et les salariés concernés, quatre (4) mois avant la date prévue de fermeture.

Les parties peuvent, dans certains cas, convenir d'un avis de moindre durée.

- b) Lorsque l'Employeur doit procéder à la mise à pied d'un salarié régulier, suite à la décision d'abolir le poste de ce dernier, l'Employeur doit lui signifier par écrit sa décision au moins :

Une (1) semaine à l'avance si le salarié justifie trois (3) mois et plus d'ancienneté mais moins d'un (1) an;

Deux (2) semaines à l'avance si le salarié justifie un (1) an et plus d'ancienneté mais moins de cinq (5) ans;

Quatre (4) semaines à l'avance si le salarié justifie cinq (5) ans et plus d'ancienneté mais moins de dix (10) ans;

Huit (8) semaines à l'avance si le salarié justifie dix (10) ans et plus d'ancienneté;

avant que ne prenne effet ladite mise à pied.

Si le salarié n'a pas eu ce préavis, l'Employeur lui verse, au moment de son départ, une indemnité compensatoire égale au salaire qu'il aurait reçu pour la période du préavis.

- 17,02 L'Employeur peut aviser simultanément le salarié mis à pied et le salarié sujet à être supplanté. Si le salarié sujet à être supplanté est mis à pied, l'avis reçu est considéré comme préavis de mise à pied.

- 17,03 a) Le salarié régulier mis à pied peut exercer son droit de supplantation selon l'ordre de priorité suivant

- 1) le salarié supplante le salarié qui a le moins d'ancienneté, dans sa classe d'emploi et dans son groupe d'emploi, en autant que celui-ci réponde aux exigences normales du poste. Cependant, le salarié ne peut supplanter un salarié dont les exigences normales du poste comprennent l'adhésion à une corporation professionnelle, sauf si celui-ci est déjà membre de ladite corporation.
- 2) le salarié supplante le salarié qui a le moins d'ancienneté dans son groupe d'emploi, en autant que celui-ci réponde aux exigences normales du poste. Cependant, le salarié ne peut supplanter un salarié dont les exigences normales du poste comprennent l'adhésion à une corporation professionnelle, sauf si celui-ci est déjà membre de ladite corporation.

Si les étapes 1) et 2) sont non concluantes, le salarié se voit offrir le choix d'être inscrit sur la liste de rappel de l'Employeur, ou de recevoir une indemnité compensatoire de quatre (4) semaines plus une (1) semaine par année de service du salarié, pour un maximum de vingt (20) semaines. Le salarié qui reçoit l'indemnité met fin à son lien d'emploi.

- b) Le salarié régulier supplanté peut à son tour se prévaloir des dispositions prévues à l'alinéa 17,03 a).
- c) Le salarié régulier de la Fédération de l'UPA du Bas-Saint-Laurent, embauché avant le 1^{er} août 1995 et dont le nom apparaît aux annexes I ou II, qui décide de se prévaloir de la procédure de supplantation doit, dans un premier temps, supplanter un salarié de la Fédération de l'UPA du Bas-Saint-Laurent.
- d) S'il n'y a aucune possibilité de supplantation à l'intérieur de la Fédération de l'UPA du Bas-Saint-Laurent, le salarié régulier visé à l'alinéa 17,03 c) peut, dans un deuxième temps, se prévaloir de son droit de supplantation à l'intérieur du Syndicat des producteurs forestiers du Bas-Saint-Laurent.

- 17,04 Pour se prévaloir de son droit de supplantation, le salarié qui est mis à pied doit aviser par écrit l'Employeur de son intention d'exercer son droit de supplantation dans les dix (10) jours ouvrables de son avis de mise à pied.
- 17,05 Le salarié est libre de supplanter, de s'inscrire sur la liste de rappel ou de mettre fin à son lien d'emploi en recevant l'indemnité prévue à 17.03 a).
- 17,06 Le salarié qui est l'objet d'une mise à pied ou d'une supplantation et qui ne peut supplanter, est mis à pied et inscrit sur la liste de rappel.

17,07 Le salarié qui obtient un poste suite à l'exercice de son droit de supplanter reçoit le salaire de la classe salariale dudit poste selon l'échelon correspondant à l'évaluation faite par l'Employeur de son expérience.

17,08 **Mise à pied temporaire**

Lorsque l'Employeur doit procéder à la mise à pied temporaire d'un salarié, il procède de la façon suivante :

- a) L'Employeur doit aviser, et ce, par écrit, le salarié concerné, au moins deux (2) semaines avant la date prévue de mise à pied. Copie dudit avis est expédiée simultanément au Syndicat.
- b) Est mis à pied le salarié qui a le moins d'ancienneté dans la fonction, le service, la division, où la mise à pied est nécessaire.
- c) Le salarié régulier mis à pied peut se prévaloir des dispositions des paragraphes 03 à 08 inclusivement du présent article.
- d) La durée d'une mise à pied temporaire ne doit pas excéder trois (3) mois.

17,09 **Rappel au travail**

Lorsqu'un poste ou un travail temporaire devient disponible, l'Employeur rappelle les salariés dans l'ordre suivant :

- a) L'Employeur rappelle le salarié qui a le plus d'ancienneté sur la liste de rappel du groupe d'emploi dans lequel le poste ou le travail est disponible et qui répond aux exigences normales du poste ou du travail disponible.
- b) L'Employeur rappelle le salarié qui a le plus d'ancienneté sur la liste de rappel générale, tous groupes confondus, et qui répond aux exigences normales du poste ou du travail disponible.

17,10 **Mise à pied et rappel des salariés réguliers saisonniers**

Lorsque l'Employeur doit procéder à la mise à pied d'un salarié régulier saisonnier, suite à un manque de travail sans toutefois entraîner l'abolition du poste, l'Employeur procède à la mise à pied du salarié qui a le moins d'ancienneté dans la fonction où le manque de travail existe.

- 17,11 a) L'Employeur rappelle le salarié saisonnier qui a le plus d'ancienneté sur la liste de rappel du groupe dans lequel le poste ou le travail est disponible et qui répond aux exigences normales du poste ou du travail disponible.
- b) L'Employeur rappelle le salarié saisonnier qui a le plus d'ancienneté sur la liste de rappel générale, tous groupes confondus, et qui répond aux exigences normales du poste ou du travail disponible.
- 17,12 a) Sous réserve des dispositions de l'alinéa 17.12 b), la période maximale d'inscription d'un salarié sur la liste de rappel est :
- i) 12 mois, si le salarié a moins d'un (1) an d'ancienneté à la date effective de sa mise à pied;
- ii) 24 mois, si le salarié a un (1) an et plus d'ancienneté à la date effective de sa mise à pied.
- b) La période d'inscription du salarié sur la liste de rappel est prolongée de toute période de travail du salarié.

ARTICLE 18,00 - SÉCURITÉ D'EMPLOI

- 18,01 Sont visés par les alinéas 01 à 08 du présent article, les salariés réguliers.
- 18,02 L'expression « changement technologique » désigne l'introduction par l'Employeur d'améliorations techniques ou technologiques, ou de changements dans les équipements.
- 18,03 L'attribution de sous-contrat pour du travail ou du service normalement exécuté par les salariés assujettis à l'accréditation syndicale ou un changement technologique ne peut entraîner l'abolition de poste, la mise à pied, la baisse de salaire ou du nombre d'heures des salariés ou d'empêcher la création de poste régulier.
- 18,04 L'Employeur informe le Syndicat au moins trois (3) mois à l'avance lorsqu'il effectue un changement technologique, une modification dans les structures administratives ou un changement dans les processus de travail susceptibles de modifier les conditions de travail des salariés.
- 18,05 Durant la période prévue à l'alinéa 04 du présent article, les parties doivent se rencontrer sans délai et étudier afin de déterminer les mesures à prendre pour atténuer les inconvénients qui peuvent résulter du changement technologique, de la modification dans les structures administratives ou du changement dans les procédés de travail.
- 18,06 Tout salarié régulier qui est déplacé à une classe inférieure conserve son taux de salaire et devient un salarié hors échelle.
- 18,07 Tout salarié, qui doit être déplacé à la suite de l'introduction d'un changement technologique, doit accepter l'occupation qui lui est offerte ou se soumettre au recyclage qui lui est proposé en autant qu'il ait les aptitudes requises; s'il refuse le recyclage ou l'occupation qui lui est offerte et qu'il est capable de remplir, il est inscrit sur la liste de rappel.
- 18,08 Le cas échéant, l'Employeur, par l'entremise de sa Direction générale, s'engage à faciliter la réintégration du salarié au marché du travail, en lui autorisant des absences pour lui permettre de se trouver un emploi ailleurs.

ARTICLE 19,00 - HORAIRE DE TRAVAIL

19,01 La durée de la semaine et celle de la journée normale de travail, s'il y a lieu, sont établies comme suit :

a) **Bureau, technique et professionnel**

Trente-cinq (35 heures) réparties en cinq (5) jours consécutifs de travail de sept heures (7 heures) chacun, du lundi au vendredi, effectuées entre huit heures trente minutes (8 h 30) et douze heures (12 h), et entre treize heures (13 h) et seize heures trente minutes (16 h 30).

b) **Métier**

Quarante heures (40 h) réparties en cinq (5) jours consécutifs de travail, du lundi au vendredi.

19,02 Tout salarié a droit, sans perte de traitement, à une période de repos de quinze (15) minutes par demi-journée de travail. Cette période de repos ne peut être prise au début ou à la fin de la journée.

19,03 Les horaires peuvent être modifiés après entente entre les parties.

19,04 Les techniciens et les conseillers en fiscalité et en comptabilité embauchés comme surnuméraires sont sujets à un horaire variable pour la période comprise entre le 1^{er} février et le 30 avril de chaque année. L'horaire s'établit comme suit : trente-cinq (35) heures réparties du lundi huit heures trente minutes (8 h 30) au samedi seize heures trente minutes (16 h 30), et ce, après entente entre le salarié et le supérieur immédiat.

19,05 Le salarié à temps partiel et le salarié remplaçant ou surnuméraire sont sujets à un nombre d'heures et à un horaire variables.

19,06 Lorsque l'Employeur décide d'autoriser, pour une raison majeure, la majorité des salariés à quitter leur travail avant la fin de leur journée normale de travail, le salarié ne subit de ce fait aucune perte de son salaire normal.

Le salarié qui, à la demande expresse de l'Employeur, demeure à l'établissement et continue de travailler, est admissible, soit à une remise de temps d'une durée égale au nombre d'heures effectivement travaillées entre l'heure autorisée de départ et la fin de la journée normale de travail, soit au paiement au taux normal des heures effectivement travaillées entre l'heure autorisée de départ et la fin de la journée normale de travail, et ce, en plus de son taux de salaire normal pour cette journée.

ARTICLE 20,00 - TRAVAIL SUPPLÉMENTAIRE

20,01 Sous réserve des autres dispositions de la convention collective, tout travail effectué par un salarié en dehors de sa journée normale ou de sa semaine normale de travail est considéré comme du travail supplémentaire, s'il a été approuvé préalablement par le supérieur immédiat qui requiert le travail, ou fait à sa connaissance et sans objection de sa part.

20,02 Le travail supplémentaire est rémunéré de la façon suivante :

- a) Les heures de travail supplémentaire, effectuées du lundi au vendredi en excédent de trente-cinq heures (35 h), sont rémunérées au taux normal.
- b) Les heures de travail supplémentaire, effectuées du lundi au vendredi en excédent de quarante (40) heures ainsi que celles effectuées les samedis, les dimanches et les jours fériés, sont rémunérées au taux et demi (150 %).

c) Sur le territoire

Le temps de voyage est considéré comme du temps travaillé.

d) Hors territoire

Le temps de voyage est rémunéré au taux normal.

Dispositions relatives au paiement du temps supplémentaire

20,03 Le travail supplémentaire peut être accumulé en congés ou être monnayé, et ce, après avoir obtenu l'autorisation de l'Employeur.

Le moment et la durée des congés sont déterminés après entente entre le salarié et son supérieur immédiat, qui ne peut refuser à moins que les exigences du travail ne le permettent pas.

Toutefois, l'Employeur verse audit salarié, au plus tard le 31 janvier de chaque année, l'excédent de deux (2) semaines normales de travail des heures supplémentaires non rémunérées en date du 31 décembre de l'année précédente.

Rappel au travail

- 20,04 a) Le salarié qui, à la demande de son supérieur immédiat, revient au travail en dehors de ses heures normales de travail et qui travaille moins de trois (3) heures consécutives, a droit à une indemnité égale à trois (3) heures à son taux horaire normal sauf si l'application des alinéas 02, 03 et 04 du présent article lui assure un montant supérieur.
- b) Les dispositions du présent article ne s'appliquent pas s'il y a continuité entre la période de travail supplémentaire et la journée normale de travail du salarié.
- 20,05 Pour tout travail effectué par un salarié saisonnier durant la période d'arrêt temporaire de l'activité, celui-ci reçoit une rémunération minimale de trois (3) heures à son taux horaire normal.
- 20,06 Le salarié qui exécute du travail supplémentaire lors d'un jour de repos hebdomadaire ou lors d'un jour férié, a droit aux périodes de repos et de repas prévues à la présente convention.
- 20,07 Le salarié qui, à la demande de l'Employeur, travaille pendant sa période de vacances, a droit, pour chacune des heures travaillées lors de ladite période, à une rémunération égale à une fois et demie (1,5) le taux horaire normal.
- 20,08 Le travail supplémentaire est réparti le plus équitablement possible et à tour de rôle parmi les personnes salariées qui exécutent habituellement le travail pour lequel du travail supplémentaire est requis. Une personne salariée n'est pas tenue d'accepter de faire au-delà de 10 heures de travail supplémentaire par semaine. Ce nombre d'heures peut être porté à 15 heures de travail supplémentaire par semaine, pour un maximum de 4 semaines par année.

ARTICLE 21,00 - TRAITEMENT EN MALADIE

- 21,01 Le salarié incapable de remplir ses fonctions en raison de maladie ou d'accident bénéficie d'une protection de son revenu selon les modalités prévues au présent article.
- 21,02 Lorsque le salarié, pour cause de maladie, doit prolonger son absence au-delà de trois (3) jours, il doit fournir un certificat médical qui indique de façon précise la nature de la maladie et la date prévisible de retour au travail. L'Employeur se réserve toutefois le droit de contrôler les cas douteux.

Banque de maladie

- 21,03 Le salarié en probation et le salarié régulier, l'un comme l'autre à temps complet, ont droit pour maladie, à une journée et quart (1,25) par mois de service jusqu'à concurrence de quinze (15) jours.
- 21,04 Le salarié en probation et le salarié régulier, l'un comme l'autre à temps partiel, ou le salarié à statut particulier, ont droit pour maladie, à une journée et quart (1,25) par mois de service au prorata du nombre d'heures travaillées et ce, jusqu'à concurrence de quinze (15) jours. Pour le salarié à statut particulier, ces journées ne sont pas monnayables.
- 21,05 Le salarié à statut particulier qui est nommé à un poste régulier se voit créditer les jours de maladie qu'il a accumulés depuis son dernier embauchage. Ces jours contribuent à créer sa banque de quinze (15) jours de maladie.
- Cependant, au 30 novembre de l'année de sa nomination à son poste et nonobstant l'alinéa 14 du présent article, le surplus des jours non utilisés n'est pas monnayable.
- 21,06 Le salarié accumule du temps de service pour fins d'obtention de journée de maladie, lors des absences prévues à l'alinéa 05 de l'article 26,00 - Vacances.
- 21,07 Pour fins de calcul, lors de l'embauche ou de la mise à pied d'un salarié, ce dernier a droit pour maladie à une journée et quart (1,25) par mois de service, au prorata du nombre d'heures travaillées.

21,08 a) **Salarié embauché avant la signature de la convention collective**

La réserve de chaque salarié est constituée du même nombre de jours que ledit salarié a accumulés à la date de la signature de la convention. Cette réserve est d'un maximum de quinze (15) jours non monnayables.

b) **Salarié embauché après la signature de la convention collective**

Les journées accumulées en vertu des alinéas 03 et 04 du présent article, depuis la date d'embauche, et non utilisées, sont versées dans la réserve. Cette réserve est d'un maximum de quinze (15) jours non monnayables.

21,09 À compter de la première journée ouvrable d'absence à cause de maladie ou d'accident, et jusqu'à l'expiration de la période d'attente prévue au régime d'assurance salaire de l'Employeur, le salaire est versé par l'Employeur sous réserve des jours accumulés conformément au présent article.

21,10 En cas de maladie, l'Employeur verse à l'employé la différence entre le maximum de la prestation hebdomadaire versée par la compagnie d'assurance et son salaire hebdomadaire net et ce, jusqu'à épuisement de sa banque de maladie calculée selon le pourcentage d'utilisation.

21,11 Sous réserve des jours accumulés conformément au présent article, le salarié absent de son travail en raison de maladie ou d'accident, reçoit de l'Employeur s'il lui en fait la demande, une avance égale à la prestation prévue au régime d'assurance et ce, en attente du premier versement de l'assureur ou d'une décision quant à la reconnaissance de l'invalidité.

21,12 Le salarié est redevable à l'Employeur de l'avance reçue selon les modalités suivantes :

- a) Dès que le salarié reçoit son chèque de l'assureur, celui-ci rembourse l'Employeur;
- b) Si l'invalidité n'est pas reconnue, l'Employeur et le salarié s'entendent sur les modalités de remboursement. À défaut d'entente, l'Employeur retient sur la paye du salarié et ce, sans autre formalité, dix pour cent (10 %) du salaire net versé jusqu'à concurrence du montant dû.

Si le salarié quitte son emploi ou ne revient pas, l'Employeur retient l'avance non remboursée sur toute somme qu'il doit au salarié. Si les sommes sont insuffisantes, le salarié rembourse au moment visé, l'avance non remboursée.

- 21,13 Si un salarié doit s'absenter de son travail en raison de maladie ou d'accident, sans avoir dans sa banque ou dans sa réserve un nombre de jours suffisant pour couvrir le délai de carence, il peut utiliser par anticipation les jours qu'il accumulera jusqu'au 30 novembre de l'année en cours ou à sa date de mise à pied, le premier des événements prévus à intervenir.
- 21,14 Au mois de décembre de chaque année ou au départ du salarié, sept (7) jours non utilisés sont monnayables au taux du salaire du salarié concerné; la période de référence étant du 1^{er} décembre de l'année précédente au 30 novembre de ladite année.
- Pour le salarié saisonnier, les sommes dues par l'Employeur peuvent être monnayées à la date de retour au travail.
- 21,15 Avant d'avoir droit au paiement des jours de maladie prévus à l'alinéa 14 du présent article, le salarié doit compléter ou se constituer une banque de quinze (15) jours.
- 21,16 Pendant qu'une personne salariée est en absence maladie, elle continue de bénéficier des régimes collectifs d'assurance et de retraite, dans la mesure où ces régimes le permettent. Les sommes dues par la personne salariée sont assumées temporairement par l'Employeur. Lors du retour au travail de la personne salariée, l'Employeur prélève les montants dus pour un maximum de 100,00 \$ par période de paye jusqu'à ce que la somme soit remboursée au complet.

ARTICLE 22,00 - RÉGIME COLLECTIF D'ASSURANCE

22,01 L'Employeur s'engage à maintenir pour la durée de la présente convention, le régime collectif d'assurance en vigueur à la date de la signature de ladite convention, à moins d'entente sur des modifications convenues entre les parties.

Ce régime comprend les garanties suivantes, telles que définies aux polices maîtresses :

- assurance vie de base;
- assurance salaire de courte ou longue durée;
- assurance accident-maladie.

22,02 L'Employeur contribue au coût du régime collectif d'assurance dans une proportion de cinquante pour cent (50 %) du coût de la prime pour le salarié.

22,03 La participation au régime collectif d'assurance est obligatoire pour le salarié qui a complété sa période d'admissibilité telle que stipulée aux polices maîtresses.

22,04 L'Employeur retient en tranches égales, du salaire du salarié assuré, la partie de la prime payable par celui-ci.

L'Employeur verse à l'assureur, aux périodes et moments prévus aux polices maîtresses, le montant retenu sur les salaires des salariés ainsi que le montant de sa contribution.

22,05 L'Employeur dépose au Syndicat, dans les trente (30) jours de la signature de la convention, une copie des contrats et avenants régissant le régime d'assurance collective auquel participent les salariés, ainsi que les amendements qui y sont apportés.

22,06 Lorsque des dividendes ou ristournes sont déclarés pour une période donnée, ceux-ci sont retournés au bénéfice des cotisants (salarié et Employeur) du régime en cause sous forme de réduction de prime sur la base de leur contribution respective.

22,07 Si elle le désire, la personne salariée saisonnière peut, sous réserve du régime, bénéficier, pendant la période de mise à pied annuelle, d'avantages découlant du régime collectif d'assurance. L'Employeur en assume le coût total et retient, lors du retour au travail de la personne salariée, les montants dus à titre de remboursement de la contribution versée par l'Employeur en lieu et place de la personne salariée. Le montant retenu ne peut excéder 100,00 \$ par période de paye de la personne salariée, jusqu'à ce que cette dernière ait remboursé complètement les montants dus.

Cependant, si la personne salariée quitte son emploi ou ne revient pas, l'Employeur retient l'avance non remboursée sur toute somme qu'il doit à la personne salariée. Si les sommes sont insuffisantes, la personne salariée rembourse au moment visé, l'avance non remboursée.

Cependant, la personne salariée saisonnière doit conserver son assurance médicaments et vie pendant la durée de la mise à pied annuelle. Seule l'assurance salaire est arrêtée pendant cette période.

22,08 La prime d'assurance accident-voyage de l'Employeur, lorsqu'elle est applicable à un salarié, est entièrement payée par l'Employeur.

ARTICLE 23,00 - RÉGIME COLLECTIF DE RETRAITE

- 23,01 L'Employeur s'engage à maintenir pour la durée de la présente convention, le régime collectif de retraite en vigueur à la date de la signature de ladite convention, à moins d'entente sur des modifications convenues entre les parties.
- 23,02 La participation au régime collectif de retraite est obligatoire pour le salarié qui devient admissible conformément au contrat du régime.
- 23,03 Les contributions de l'Employeur et du salarié sont celles prévues au régime de retraite en vigueur.
- 23,04 L'Employeur transmet au salarié tout dépliant ou brochure explicatifs du régime collectif de retraite que lui remet l'administrateur dudit régime.
- 23,05 L'Employeur dépose au Syndicat, dans les trente (30) jours de la signature de la convention collective, une copie des contrats et avenants régissant le régime de retraite auquel participent les salariés, ainsi que les amendements qui y sont apportés.
- 23,06 Dès qu'il le reçoit, l'Employeur transmet au salarié un état annuel de participation au régime collectif de retraite que l'administrateur lui remet.
- 23,07 L'Employeur ne peut mettre un salarié à la retraite en raison d'âge, à moins d'avoir obtenu l'accord du salarié concerné et que ce dernier soit admissible à la retraite selon les dispositions du régime auquel il participe.
- 23,08 L'Employeur s'engage à modifier le règlement du Régime complémentaire de retraite des employés de la Confédération de l'Union des producteurs agricoles et de fédérations affiliées de la façon suivante.

Article 6,01 Cotisations salariales

- a) Tout participant actif verse chaque mois, sous forme de retenues, à titre de cotisation régulière au régime, un montant correspondant à ce qui suit :

Cinq point huit pour cent (5,8 %) du salaire mensuel, moins toute cotisation versée au cours du même mois au Régime des rentes du Québec ou au Régime de pensions du Canada.

Les cotisations salariales ne peuvent toutefois être inférieures à 5%, ni excéder le maximum prévu en vertu de la loi sur l'impôt sur le revenu et son règlement.

Article 6,02 Cotisations patronales

- a) Au cours de chaque mois, l'Employeur verse pour le compte de chaque participant actif, à titre de cotisation régulière, un montant correspondant à ce qui suit :

Cinq point huit pour cent (5,8 %) du salaire mensuel, moins toute cotisation versée au cours du même mois au Régime des rentes du Québec ou au Régime de pensions du Canada.

Les cotisations patronales ne peuvent toutefois être inférieures à 5%, ni excéder le maximum prévu en vertu de la loi sur l'impôt sur le revenu et son règlement.

ARTICLE 24,00 - CONGÉS SPÉCIAUX

24,01 Dans le cas de décès

- a) D'un conjoint, son enfant, l'enfant du conjoint le salarié a droit à un congé de cinq (5) jours ouvrables dont le jour des funérailles.
- b) Du père, de la mère, du frère, de la soeur, du beau-père, de la belle-mère, du beau-frère, de la belle-soeur, le salarié a droit à un congé de trois (3) jours ouvrables dont le jour des funérailles.
- c) Des grands-parents, des petits-enfants, le salarié a droit à un (1) jour ouvrable à l'intérieur de l'événement.
- d) Le salarié qui assiste à l'événement prévu à l'alinéa a), b), c), a droit à une (1) journée de congé additionnelle, sans perte de rémunération, si l'événement a lieu à plus de deux cent quarante et un (241) kilomètres de la résidence du salarié.
- e) Dans le cas des alinéas a) et b), le salarié peut prolonger sa période d'absence en ajoutant à celle-ci des jours de vacances accumulés ou du temps supplémentaire accumulé.

24,02 Dans le cas de mariage

- a) Du salarié régulier, il a droit à cinq (5) jours ouvrables et il lui est loisible de rajouter à cette période des jours de vacances accumulés.
- b) Du père, de la mère, du fils, de la fille, de l'enfant du conjoint, du frère, de la soeur, du beau-père, de la belle-mère, du beau-frère, de la belle-soeur, le salarié a droit au jour du mariage.

24,03 Congé spécial

Le salarié a droit, pour des raisons personnelles, à une (1) journée de congé sans perte de rémunération, et ce, pour chaque période comprise entre le 1^{er} août et le 31 juillet, laquelle peut être prise par demi-journées.

Le moment du congé est déterminé après entente entre le salarié et le supérieur immédiat, qui ne peut refuser à moins que les exigences du travail ne lui permettent pas.

24,04

Affaire légale

- a) Dans le cas où un salarié est appelé à agir comme juré ou comme témoin dans une affaire où il n'est pas partie, il ne subit de ce fait aucune perte de son salaire normal, pendant le temps qu'il est requis d'agir comme tel. Cependant, le salarié doit remettre à l'Employeur pour chaque jour ouvrable l'équivalent des sommes reçues pour ces journées à titre de rémunération pour l'accomplissement de ces fonctions. Si ces dernières sont supérieures à son salaire normal, la différence lui est remise par l'Employeur.
- b) Dans le cas où un salarié est appelé à témoigner dans l'exercice de sa fonction dans une affaire où il n'est pas partie, il ne subit de ce fait aucune perte de son salaire normal pendant le temps où il est requis d'agir comme tel. Le salarié est rémunéré au taux du travail supplémentaire pour la période pendant laquelle sa présence est requise en Cour en dehors de ses heures normales de travail.
- c) Dans le cas où la présence d'un salarié est requise devant un tribunal civil, administratif ou pénal, dans une cause où il est partie, il est admissible soit à un congé sans traitement, soit à des jours de vacances accumulés en vertu de l'article 26,00 - Vacances, soit à du temps supplémentaire accumulé en vertu de l'article 20,00 - Travail supplémentaire.

24,05

Tout salarié désireux de s'absenter pour une raison non mentionnée à la présente convention, peut le faire, avec perte de rémunération ou non. Il doit en faire la demande au supérieur immédiat ainsi qu'au directeur général.

ARTICLE 25,00 - CONGÉS FÉRIÉS

- 25,01 a) L'Employeur consent à accorder les jours fériés payés mentionnés ci-dessous. Les dates sont précisées au début de chaque année.
- . La fête du Travail;
 - . L'Action de grâces;
 - . Le Vendredi saint;
 - . Le lundi de Pâques;
 - . La fête des Patriotes;
 - . La fête nationale du Québec;
 - . La fête du Canada.
- b) Le congé pour la période des fêtes comprend la veille de Noël, le jour de Noël, la période comprise entre Noël et le Premier de l'an, le Premier de l'an et le lendemain du Premier de l'an. Les dates sont précisées au début de chaque année.
- 25,02 L'Employeur consent aussi à accorder un congé payé aux fêtes civiques décrétées par les autorités de la ville de Rimouski.
- 25,03 Si le salarié ne peut prendre un jour férié payé pour raison de travail, cette journée sera reportée à une date ultérieure après entente avec son supérieur immédiat.
- 25,04 Les jours fériés payés qui tombent à l'intérieur de la période de vacances du salarié seront ajoutés à ses jours de vacances ou reportés à une date ultérieure après entente avec son supérieur immédiat.
- 25,05 Le salarié remplaçant ou surnuméraire reçoit sur sa paye régulière, à titre de compensation en lieu et place des congés fériés visés par les alinéas 01 ou 02 du présent article, trois pour cent (3 %) du salaire régulier gagné.

Le salarié saisonnier et le salarié à temps partiel, en probation ou régulier reçoivent sur leur paye régulière, à titre de compensation pour les congés fériés visés par les alinéas 01 et 02 du présent article, en lieu et place desdits congés, cinq et huit dixième pour cent (5,8 %) du salaire régulier gagné.

ARTICLE 26,00 - VACANCES

- 26,01 La période de référence est du 1^{er} juin au 31 mai de l'année suivante.
- 26,02 Le salarié a droit en vacances à l'équivalent d'une journée égale à :
- a) Un (1) jour ouvrable par mois d'ancienneté jusqu'à un maximum de dix (10) jours; si le salarié a moins d'un (1) an d'ancienneté;
 - b) Quinze (15) jours ouvrables, si le salarié a un (1) an et plus d'ancienneté, mais moins de cinq (5) ans;
 - c) Vingt (20) jours ouvrables, si le salarié a cinq (5) ans et plus d'ancienneté, mais moins de dix (10) ans;
 - d) Vingt-deux (22) jours ouvrables, si le salarié a dix (10) ans et plus d'ancienneté, mais moins de quatorze (14) ans;
 - e) Vingt-trois (23) jours ouvrables, si le salarié a quatorze (14) ans et plus d'ancienneté, mais moins de dix-sept (17) ans;
 - f) Vingt-quatre (24) jours ouvrables, si le salarié a dix-sept (17) ans et plus d'ancienneté, mais moins de vingt (20) ans;
 - g) Vingt-cinq (25) jours ouvrables, si le salarié a vingt (20) ans et plus d'ancienneté.
- 26,03 Le salarié surnuméraire, le salarié remplaçant et le salarié sur programme d'emploi reçoivent sur leur paye régulière, à titre de compensation en lieu et place de leurs vacances, une rémunération de quatre pour cent (4 %) de leur revenu brut.
- 26,04 Pour les fins de calcul des vacances, lors de l'embauche ou de la mise à pied d'un salarié, ce dernier a droit, en vacances, à un crédit équivalent au prorata des jours travaillées pour ce mois et ce, en référence à l'article 26,02.
- 26,05 Le salarié qui, au cours d'une même année, a été absent du travail pour l'une ou l'autre des raisons suivantes, accumule des crédits de vacances comme suit :
- a) Pendant les six (6) premiers mois consécutifs d'une absence en vertu des dispositions de l'article 21,00 - Traitement en maladie;

- b) Pendant les douze (12) premiers mois consécutifs d'une absence due à une maladie ou à un accident survenu dans l'accomplissement du travail;
- c) Pendant un congé de maternité ou un congé d'adoption comme tels;
- d) Pendant un congé sans traitement qui n'excède pas un (1) mois.

De plus, lors d'une mise à pied et lors d'un congé sans traitement qui excède un mois, le salarié a droit à des vacances au prorata du nombre de mois travaillés.

Toutefois, le salarié a droit de prendre sans traitement la balance des jours de vacances, tel que défini à l'alinéa 02 du présent article.

26,06 Le salarié peut prendre ses vacances de façon consécutive ou non. Il peut les fractionner en autant de semaines de calendrier qu'il le désire. Il peut également fractionner un maximum d'une semaine de vacances en cinq (5) jours de vacances sujet aux dispositions des alinéas 08 et 09 du présent article.

26,07 Le choix des vacances du salarié doit être fait avant le 15 avril de chaque année et l'Employeur affiche avant le 15 mai la répartition des vacances, afin de permettre au salarié de connaître la date de ses vacances.

26,08 La période comprise entre le 15 juin et la fête du Travail est considérée comme la période normale pour prendre des vacances. Cependant, un salarié peut prendre ses vacances en tout ou en partie en dehors de cette période, après entente avec son supérieur immédiat quant aux dates. Le refus du supérieur immédiat et ce, sous réserve de l'alinéa 09 du présent article, ne peut porter que sur les dates demandées par le salarié et non sur le fait que le salarié demande de prendre ses vacances ou une partie de celles-ci à l'extérieur de la période normale de vacances.

26,09 L'Employeur détermine les dates de vacances des salariés en tenant compte :

- de l'ancienneté du salarié;
- de la préférence exprimée par le salarié;
- des besoins du service.

26,10 Le salarié qui désire modifier sa date de vacances après le 15 mai, doit obtenir l'autorisation de son supérieur immédiat au moins deux (2) semaines avant la date de vacances choisie.

26,11 Un salarié incapable de prendre ses vacances à la période prévue pour une raison de maladie, accident ou accident de travail survenu avant le début de sa période de vacances, peut reporter ses vacances à une période ultérieure. Toutefois, il doit en aviser son supérieur immédiat le plus tôt possible avant la date prévue pour le début de sa période de vacances. Des vacances sont alors reportées, après entente avec son supérieur immédiat, soit à la suite de son congé, soit à une période ultérieure convenue avec son supérieur immédiat.

Les mêmes dispositions s'appliquent pour les salariés qui bénéficient d'un congé de maternité ou parental.

Le salarié hospitalisé à la suite d'une maladie ou d'un accident survenu durant sa période de vacances peut reporter, après entente avec son supérieur immédiat, le solde de ses vacances, soit à la fin de son congé, soit à une période ultérieure convenue avec son supérieur immédiat.

26,12 Le salarié peut recevoir l'indemnité afférente au congé annuel en un seul versement avant le début du congé, s'il en fait la demande auprès de l'Employeur.

26,13 Dans le cas de décès du salarié, l'Employeur verse à ses ayants droits ou héritiers légaux, l'indemnité de vacances qu'il a acquise.

26,14 À moins d'entente à l'effet contraire entre le salarié et l'Employeur, le salarié doit prendre ses vacances dans la période de douze (12) mois qui suit l'année de référence.

Le cas échéant, à moins d'entente à l'effet contraire entre le salarié et l'Employeur, ce dernier verse audit salarié, au plus tard le trente (30) juin suivant l'échéance de la période de douze (12) mois, l'indemnité des vacances correspondant aux vacances non prises.

Toutefois, s'il y a entente pour reprendre les vacances ultérieurement, le salarié pourra conserver un maximum de cinq (5) jours après l'échéance de la période de douze (12) mois.

ARTICLE 27,00 - DROITS PARENTAUX

Congé de maternité

- 27,01 a) La salariée enceinte a droit à un congé de maternité de trente-cinq (35) semaines, à la condition de produire un certificat médical attestant de la grossesse et de la date prévue pour la naissance et sous réserve des dispositions du présent article.
- b) S'il y a lieu, les trente-cinq (35) semaines de congé de maternité se répartissent comme suit :
1. Les salariées éligibles à l'assurance-emploi qui ont un (1) an d'ancienneté (1 755 heures pour les salariées saisonnières) reçoivent :
 - i) l'équivalent du salaire payé par l'assurance-emploi de façon à couvrir le délai de carence au sens du régime d'assurance-emploi;
 - ii) pour une période maximale de quinze (15) semaines, un montant égal à la différence entre son salaire net hebdomadaire et les prestations hebdomadaires reçues de Développement des ressources humaines Canada (D.R.H.C.).

Le total des prestations d'assurance-emploi, des prestations supplémentaires de chômage et de toute autre rémunération que pourrait recevoir la salariée ne doit, en aucun cas, dépasser quatre-vingt-quinze pour cent (95 %) de son salaire hebdomadaire brut habituel.

Les salariées concernées n'ont aucun droit acquis aux prestations supplémentaires de chômage si ce n'est de recevoir des prestations durant les périodes de chômage précisées dans le présent régime. Dans le cas d'exclusion ou d'inadmissibilité aux prestations d'assurance-emploi, aucune prestation supplémentaire de chômage ne peut être versée à la personne inadmissible aux prestations d'assurance-emploi ou exclue de celles-ci. Toutefois, les salariées sont éligibles aux prestations supplémentaires de chômage durant la période d'attente de l'assurance-emploi si l'observation de ce délai de carence est l'unique raison pour laquelle cette personne ne reçoit pas de prestations d'assurance-emploi. Le salaire hebdomadaire régulier ou différé et les indemnités de départ ne sont ni augmentés ni diminués par les versements reçus en vertu de cet article.

2. Jusqu'à un maximum supplémentaire de dix (10) semaines de congé sans traitement dans les cas éligibles à l'assurance-emploi en raison de soins à donner aux nouveaux-nés de la même grossesse.
3. Jusqu'à un maximum supplémentaire de quinze (15) semaines de congé sans traitement dans les cas éligibles à l'assurance-emploi en raison de maladie de la mère;
4. Trois (3) semaines de congé sans traitement pour chacun des cas qui précèdent.

c) Les salariées à temps partiel reçoivent les indemnités prévues à l'article 27,01 b) sur la base de leur salaire hebdomadaire moyen au cours des vingt-six (26) dernières semaines travaillées.

27,02 La salariée qui accouche d'un enfant mort-né après le début de la vingtième (20^e) semaine précédant la date prévue de l'accouchement a également droit à ce congé de maternité se terminant dix semaines après la date de l'accouchement.

27,03 Si son état de santé le permet, la salariée qui accouche prématurément et dont l'enfant est en conséquence hospitalisé a droit à un congé de maternité discontinu. Elle peut suspendre son congé de maternité et revenir au travail. Le congé ne peut être suspendu qu'une fois. Il est complété lorsque l'enfant n'exige plus de soins hospitaliers.

27,04 La répartition du congé de maternité, avant et après l'accouchement, appartient à la salariée et comprend le jour de l'accouchement.

27,05 Pour obtenir le congé de maternité, la salariée doit donner un préavis écrit à l'Employeur au moins quatre (4) semaines avant la date du départ. Ce préavis doit être accompagné d'un certificat médical attestant de la grossesse et de la date prévue pour la naissance.

27,06 Le délai de présentation du préavis peut être moindre si un certificat médical atteste que la salariée doit quitter son poste plus tôt que prévu. En cas d'imprévu, la salariée est exemptée de la formalité du préavis, sous réserve de la production à l'Employeur d'un certificat médical attestant qu'elle devait quitter son emploi sans délai.

27,07 Durant ce congé de maternité et les extensions prévues à l'article 27,08 de la présente section, la salariée bénéficie, en autant qu'elle y ait normalement droit, des avantages suivants :

- Assurance salaire, à condition qu'elle verse sa quote-part;
- Assurance vie, à condition qu'elle verse sa quote-part;
- Assurance accident-maladie, à condition qu'elle verse sa quote-part;
- Accumulation de vacances;
- Accumulation de l'ancienneté;
- Accumulation de l'expérience.

La salariée peut reporter un maximum de quatre (4) semaines de vacances si celles-ci se situent à l'intérieur du congé de maternité et si, au plus tard deux (2) semaines avant l'expiration dudit congé, elle avise par écrit son Employeur de la date du report.

27,08 Si la naissance a lieu après la date prévue, la salariée a droit à une extension 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 extension du congé de maternité de quatre (4) semaines si l'état de santé de son enfant l'exige et qu'elle n'est pas éligible à l'assurance-emploi.

Durant ces extensions, la salariée ne reçoit ni indemnité, ni salaire.

27,09 L'Employeur doit faire parvenir à la salariée, au cours de la quatrième (4^e) semaine précédant l'expiration du congé de maternité, un avis indiquant la date prévue de l'expiration dudit congé.

La salariée à qui l'Employeur a fait parvenir l'avis ci-dessus doit se présenter au travail à l'expiration de son congé de maternité à moins d'entente sur une prolongation.

La salariée qui ne se conforme pas aux dispositions de l'alinéa précédent est réputée avoir démissionné.

27,10 Au retour du congé de maternité, la salariée reprend son poste. Dans l'éventualité où le poste aurait été aboli, la salariée a droit aux avantages dont elle aurait bénéficié si elle avait alors été au travail. Toutefois, si son poste a été aboli, les dispositions de l'article 17,00 - Mise à pied et rappel au travail s'appliquent.

Congé pour adoption

27,11 Le salarié qui adopte légalement un enfant a droit à un congé d'une période de quinze (15) semaines réparties comme suit :

- a) Pour le salarié éligible à l'assurance-emploi :
 - 1) l'équivalent du salaire payé par l'assurance-emploi de façon à couvrir le délai de carence au sens de l'assurance-emploi;
 - 2) pour une période de cinq (5) semaines, un montant égal à la différence entre son salaire net hebdomadaire et les prestations hebdomadaires brutes reçues de DRCH, tel que prévu au paragraphe 27,01 b) ii).
 - 3) Huit (8) semaines de congé sans traitement.
- b) Le salarié qui n'est pas éligible à l'assurance-emploi a droit à un congé sans traitement.

Ce congé doit se situer après l'ordonnance de placement de l'enfant conformément au régime d'adoption.

Un seul des conjoints salariés visés par la présente convention peut bénéficier du congé d'adoption.

27,12 Le salarié qui adopte légalement un enfant et qui ne bénéficie pas du congé d'adoption prévu au paragraphe a) de l'alinéa 11 du présent article, a droit à un congé payé d'une durée maximale de trois (3) jours ouvrables.

27,13 Le salarié qui se déplace hors du Québec en vue d'une adoption, obtient à cette fin, sur demande écrite adressée au directeur général, si possible deux (2) semaines à l'avance, un congé sans traitement pour le temps nécessaire au déplacement.

Congé parental

27,14 Un congé parental d'une durée maximale de un (1) an est accordé au salarié à la suite d'un congé de maternité, d'un congé d'adoption, d'un congé de paternité ou à la suite d'une période de vacances ou d'un congé de maladie qui suit immédiatement le congé de maternité, d'adoption ou de paternité.

Le présent congé parental peut commencer au plus tôt la semaine de la naissance, ou dans le cas d'adoption la semaine où l'enfant est confié au salarié, et doit se terminer au plus tard cent quatre (104) semaines après la naissance, ou dans le cas d'adoption cent quatre (104) semaines après que l'enfant est confié au salarié.

27,15 Au cours du congé sans traitement, le salarié accumule son ancienneté. L'avancement d'échelon n'est pas affecté par le congé sans traitement.

27,16 Les périodes de congé prévues à l'alinéa 14 du présent article sont accordées à la suite d'une demande écrite présentée au moins trois (3) semaines à l'avance.

Congé de paternité

27,17 À l'occasion de la naissance de son enfant, le salarié a droit à un congé de trois (3) jours ouvrables.

ARTICLE 28,00 - CONGÉ SANS TRAITEMENT

- 28,01 Le salarié ayant au moins cinq (5) ans d'ancienneté a droit à un congé sans traitement d'une durée minimale de trois (3) mois et d'une durée maximale de douze (12) mois. Ce droit est renouvelable après une période de trois (3) ans d'un congé sans traitement.
- 28,02 a) Pour bénéficier du congé sans traitement prévu à l'alinéa 01 du présent article, le salarié doit :
- i) en faire la demande au directeur général au moins quatre (4) semaines avant le début dudit congé;
 - ii) ne pas avoir bénéficié d'un congé sans traitement prévu à un autre article de la convention, à l'exception d'une libération pour activité syndicale, une absence due à une maladie ou à un accident et ce, dans les douze (12) derniers mois précédant la date dudit congé sans traitement.
- b) Dans le cas où plus d'un salarié d'une même unité de travail désire prendre au même moment un congé sans traitement, l'Employeur accorde le congé sans traitement au salarié ayant le plus d'ancienneté.
- c) L'Employeur n'est pas tenu d'accorder un congé sans traitement à un salarié si, dans la même unité de travail, un autre salarié bénéficie d'un congé prévu au présent article.
- 28,03 Si le salarié ne revient pas au travail à l'échéance dudit congé, à moins d'avoir eu l'autorisation de prolonger ledit congé, ou à moins d'empêchement découlant de forme majeure, il est réputé avoir remis sa démission rétroactivement à la date du début du congé.
- 28,04 Lors de son retour au travail, l'Employeur réintègre le salarié dans son poste antérieur. Toutefois, si son poste a été aboli, les dispositions de l'article 17,00 - Mise à pied et rappel au travail s'appliquent.

Le salarié qui en fait la demande par écrit peut être réintégré avant l'échéance de son congé sans traitement après entente avec l'Employeur. Toutefois, le salarié ayant été en congé sans traitement pendant une période excédant quatre (4) mois, est réintégré avant l'échéance de son congé sans traitement à la condition qu'il fournisse à l'Employeur un préavis écrit d'au moins vingt (20) jours ouvrables. Tel avis peut être fourni à partir du début du quatrième (4^e) mois.

28,05

À moins d'entente contraire ou de disposition contraire, le salarié en congé sans traitement ne bénéficie pas des avantages prévus à la présente convention. Il continue de bénéficier des régimes d'assurances collectives, si ces derniers le permettent, à la condition qu'il paie la totalité de la prime.

ARTICLE 29,00 - PERFECTIONNEMENT ET FORMATION

29,01 L'Employeur favorise le perfectionnement de ses salariés réguliers ou en probation en leur fournissant une aide financière variant en fonction du genre d'études poursuivies. Il permet également à ses salariés réguliers de s'absenter pour des périodes déterminées afin de suivre des stages ou cours de formation spécialisée.

29,02 Description des plans

- a) Plan A : s'adresse au salarié régulier qui désire suivre des cours à temps partiel, par correspondance, de soir ou autrement.
- b) Plan B : s'applique au salarié régulier qui désire s'inscrire à temps partiel à un cours conduisant à un diplôme universitaire ou d'études collégiales. Les cours peuvent être suivis à raison d'une journée par semaine ou par des stages d'une semaine, à intervalles réguliers, dans une institution reconnue par le ministère de l'Éducation du Québec.
- c) Plan C : s'adresse au salarié régulier qui a besoin de période de recyclage d'une durée variable, pour faciliter la mise à jour de ses connaissances et lui permettre de donner un rendement optimal.

29,03 Règlements généraux

- a) L'Employeur n'accorde aucun congé, ne rembourse aucun frais, si les cours suivis par le salarié n'ont pas été autorisés au préalable.
- b) Un cours ne peut être autorisé pendant la période de probation d'un salarié à moins que la fonction ne l'exige.
- c) Les cours doivent avoir une relation directe avec les besoins actuels ou futurs de l'entreprise et la fonction du salarié.
- d) Lorsqu'un cours tombe un jour férié, celui-ci n'est pas remboursable en temps ou autrement.

29,04 Demandes

- a) Tout salarié régulier qui désire adhérer à un de ces plans doit compléter le formulaire « Cours de perfectionnement et recyclage » disponible à la Direction générale et le transmettre pour approbation à son supérieur immédiat.

- b) Toute demande doit être faite un (1) mois avant le début de la période d'inscription à l'institution.
- c) Le plan A ne nécessite pas de permission spéciale, sauf l'autorisation pour le remboursement qui est accordé par le directeur du service.
- d) La demande pour le plan B est étudiée au comité de direction qui l'accepte ou non.
- e) Le plan C est accordé ou autorisé par le directeur du service.

29,05

Remboursement

- a) Le remboursement des frais d'inscription et de scolarité, de même que des livres spécifiques reliés au cours, est effectué sur présentation de pièces justificatives. Avant d'acheter un livre, le salarié doit toutefois vérifier s'il n'est pas déjà à la Fédération de l'UPA du Bas-Saint-Laurent et tout volume payé par l'Employeur reste la propriété de celui-ci.
- b) Si un cours n'est pas réussi, l'Employeur, après étude du dossier portant notamment sur l'assiduité et le sérieux avec lequel le cours a été suivi, peut exiger que le salarié rembourse tous les montants octroyés.
- c) Tout cours ou stage fait à la demande de l'Employeur est entièrement défrayé par l'Employeur.

29,06

Tout salarié qui a suivi des cours reconnus par l'Employeur et donnant droit à des crédits équivalents à un an de scolarité aura droit à une réévaluation de son échelon, s'il n'a pas atteint le maximum des échelons de sa classe.

29,07

- a) A chaque année, l'Employeur consacre au perfectionnement un montant équivalent à un pour cent (1%) de la masse salariale de l'année financière précédente pour les salariés permanents membre de l'unité de négociation.
- b) Dans cet esprit, les parties conviennent que la Loi favorisant le développement de la formation de la main-d'oeuvre s'applique dans son ensemble à la présente convention collective, comme si elle en faisait partie, incluant la possibilité de reporter ou devancer certaines sommes d'une année à l'autre, tel que le stipule ladite loi.

ARTICLE 30,00 - FRAIS DE DÉPLACEMENT ET DE SÉJOUR

30,01 L'Employeur rembourse à la personne salariée les frais de déplacement et de séjour occasionnés par un travail effectué à l'extérieur du bureau si ce travail est exigé par ses fonctions et autorisé par l'Employeur, selon ce qui suit :

d) Chambre

Remboursement du coût de la chambre sur présentation de la facture.

e) Repas

Déjeuner	8,50 \$
Dîner	15,80 \$
Souper	19,00 \$

Indexé à l'IPC Canada pour la province de Québec, selon la moyenne des douze (12) derniers mois se terminant au 31 décembre de l'année précédente.

f) Frais de kilométrage

Pour chaque kilomètre parcouru, la personne salariée reçoit le taux de base établi par la politique de la Confédération de l'UPA.

30,02 En cours d'année, l'Employeur ajuste le taux de remboursement des frais d'automobile, tel qu'établi par la Confédération de l'UPA à l'égard des administrateurs et du personnel. Copie de cet ajustement par la Confédération de l'UPA est transmise au Syndicat, dès son application.

30,03 Le salarié qui ne bénéficie pas des dispositions prévues à l'alinéa 06 du présent article, se voit verser cinq (5 \$) dollars à chaque fois qu'il utilise son automobile, à la demande de son supérieur, pour effectuer une course en ville.

30,04 L'Employeur verse une allocation de vingt-cinq dollars et quarante cents (25,40 \$) par quinzaine au salarié du groupe technique ou professionnel qui doit, de par sa fonction, maintenir à sa disposition une automobile. De plus, le kilométrage effectué dans les limites des villes de Rimouski et de Rimouski-Est est rémunéré à même cette allocation.

- 30,05 Le salarié doit permettre à l'Employeur la lecture de l'odomètre de son véhicule automobile.
- 30,06 Lorsqu'un salarié utilise son véhicule personnel ou un véhicule de l'Employeur dans l'exécution de son travail, les dépenses encourues par ce salarié pour les frais de stationnement sont remboursées sur présentation des pièces justificatives.

ARTICLE 31,00 - SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL

- 31,01 L'Employeur doit prendre les mesures nécessaires pour protéger la santé et assurer la sécurité et l'intégrité physique du salarié. L'Employeur et le Syndicat doivent collaborer à cette fin.
- 31,02 Le comité des relations de travail, en matière de sécurité et santé au travail, a pour fonctions celles qui sont prévues au comité de santé-sécurité prévu à la Loi sur la santé et la sécurité au travail.

ARTICLE 32,00 - ACCIDENT DE TRAVAIL

- 32,01 L'Employeur doit prendre les mesures prévues par la Loi sur les accidents de travail et les maladies professionnelles pour assurer la sécurité et la santé des salariés.
- 32,02 Dans le cas d'urgence, l'Employeur assure les premiers soins à tout salarié durant les heures de travail et, si nécessaire, le fait transporter à l'hôpital aux frais de l'Employeur, accompagné d'une autre personne si la situation l'exige et ce, sans perte de traitement.

ARTICLE 33,00 - SALAIRES

33,01 a) Période du 1^{er} août 2008 au 31 juillet 2009

Les échelles salariales en vigueur le 31 juillet 2008 sont majorées, avec effet rétroactif au 1^{er} août 2008, d'un pourcentage égal à :

Tous les salariés :

- Augmentation de base 1,8 %

b) Période du 1^{er} août 2009 au 31 juillet 2010

Les échelles salariales en vigueur le 31 juillet 2009 sont majorées, avec effet au 1^{er} août 2009, d'un pourcentage égal à :

Tous les salariés :

- Augmentation de base 1,9 %
- IPC selon lettre d'entente no. 4 à déterminer
- Augmentation totale à déterminer

c) Période du 1^{er} août 2010 au 31 juillet 2011

Les échelles salariales en vigueur le 31 juillet 2010 sont majorées, avec effet au 1^{er} août 2010, d'un pourcentage égal à :

Tous les salariés :

- Augmentation de base 2,0 %
- IPC selon lettre d'entente no. 4 à déterminer
- Augmentation totale à déterminer

d) Période du 1^{er} août 2011 au 31 juillet 2012

Les échelles salariales en vigueur le 31 juillet 2011 sont majorées, avec effet au 1^{er} août 2011, d'un pourcentage égal à :

Tous les salariés :

- Augmentation de base 2,1 %
- IPC selon lettre d'entente no. 4 à déterminer
- Augmentation totale à déterminer

e) Période du 1^{er} août 2012 au 31 juillet 2013

Les échelles salariales en vigueur le 31 juillet 2012 sont majorées, avec effet au 1^{er} août 2012, d'un pourcentage égal à :

Tous les salariés :

- Augmentation de base 2,2 %
- IPC selon lettre d'entente no. 4 à déterminer
- Augmentation totale à déterminer

33,02 Pénurie de main-d'œuvre pour des postes en recrutement

À compter de la signature de la présente convention collective, une prime due à la pénurie de main-d'œuvre sur le marché du travail peut être versée par l'Employeur. Cette prime s'applique tant et aussi longtemps que l'Employeur évalue qu'une pénurie de main-d'œuvre pour certains postes sur le marché du travail nuit à l'existence et à l'expansion de l'organisation.

La rareté de main-d'œuvre se définit comme suit :

- lorsque, suite à l'ouverture d'un poste à l'interne selon les modalités prévues à la Convention collective et suite à l'affichage de ce poste à l'externe, ce poste n'est pas comblé.

La prime de rareté est égale à l'écart des salaires entre l'échelon 1 de la classe salariale dudit poste et l'échelon 1 de la classe salariale inférieure. La prime de rareté s'appliquera alors à tous les salariés occupant ledit poste.

La modalité de versement de la prime est la suivante :

- le montant de la prime pour une année est divisé par le nombre de périodes de paie. Elle est versée au moment de la paie. La prime totale ne sera acquise à la personne que dans la mesure où elle travaille toute l'année et sans toutefois que les majorations dues au temps supplémentaire s'appliquent.

ARTICLE 34,00 - CLASSEMENT

34,01 Le salarié bénéficie d'un avancement d'échelon à l'intérieur de la grille salariale à une date fixe, soit le premier janvier de chaque année.

34,02 a) Le salarié qui a travaillé au moins six (6) mois dans l'année a droit, au 1^{er} janvier de l'année suivante, à un avancement d'échelon.

b) Le salarié qui a travaillé moins de six (6) mois dans une même année civile a droit à un avancement d'échelon lorsqu'il a accumulé six (6) mois de travail. Cet avancement d'échelon est accordé au 1^{er} janvier de l'année qui suit l'accumulation de son six (6) mois de travail.

34,03 Changement de salaire suite à une promotion, mutation ou rétrogradation

a) Lors d'une promotion, le salarié reçoit, selon le cas, ce qui est le plus avantageux :

1. soit le minimum de la nouvelle classe;
2. soit l'augmentation représentant au moins la différence entre les deux premiers échelons de sa nouvelle classe; si cette augmentation situe le salaire entre deux échelons, il est porté à l'échelon immédiatement supérieur.

b) Lors d'une mutation, le taux de salaire demeure inchangé.

c) Lors d'une rétrogradation, le salarié est intégré au taux de salaire égal ou immédiatement inférieur dans la classe de sa nouvelle fonction.

d) Nonobstant les dispositions des alinéas 34,03 a), b) et c), le salarié du Syndicat des producteurs forestiers du Bas-Saint-Laurent visé à l'article 14,09, qui obtient un poste à la Fédération de l'UPA du Bas-Saint-Laurent, suite à une promotion, une mutation ou une rétrogradation, reçoit le salaire de la classe salariale dudit poste selon l'échelon correspondant à l'évaluation faite par l'Employeur de son expérience dans un poste ou un travail similaire dans le passé.

34,04

Augmentation de salaire d'un salarié hors échelle

Le salarié hors échelle bénéficie d'une garantie d'augmentation de son taux de traitement dont le pourcentage est la demie (1/2) de celui applicable au maximum de l'échelle de traitement de son occupation. Cette augmentation s'applique à compter du 1^{er} août de chaque année et ce, jusqu'à ce que le salaire de sa nouvelle classe soit égal ou supérieur au salaire du salarié.

ARTICLE 35,00 - MODALITÉS DE VERSEMENT DU SALAIRE

35,01 Le salaire du salarié est payable tous les deux jeudis et couvre les deux semaines consécutives de travail :

- a) Se terminant le vendredi de la semaine courante, dans le cas des salariés en probation ou réguliers qui occupent un poste douze (12) mois par année;
- b) Se terminant le vendredi des deux semaines précédentes pour tout autre salarié. Une avance peut être accordée au salarié qui en fait la demande.

Pour le salarié régulier saisonnier qui est rappelé et bénéficie à sa demande d'une avance salariale, s'il y a lieu, l'Employeur retient l'avance non remboursée sur toute somme qu'il doit au salarié lors de la première paye de sa période de travail.

Si un jour de paye coïncide avec un jour férié, le salaire est payable ou versé le jour ouvrable précédent.

35,02 Le salaire est versé par télétraitement dans un compte individuel auprès d'une institution financière de son choix.

35,03 L'Employeur doit remettre au salarié dans les cinq (5) jours ouvrables de son départ un état signé des montants dus par l'Employeur en salaire et en avantages sociaux. L'Employeur doit remettre au salarié sa paye de départ y compris ses vacances dans les trois (3) semaines du départ du salarié.

ARTICLE 36,00 - DURÉE ET RÉTROACTIVITÉ

- 36,01 La présente convention collective entre en vigueur le jour de sa signature par les parties et se termine le 31 juillet 2013.
- 36,02 Elle n'a aucun effet rétroactif sauf pour ce qui y est expressément prévu ou convenu. Elle demeure en vigueur tout le temps des négociations en vue de son renouvellement et ce, jusqu'à l'entrée en vigueur d'une nouvelle convention conformément au Code du travail et sous réserve des droits des parties en vertu dudit Code.

Annexes et lettres d'entente

- 36,03 Toute annexe à la convention ainsi que toute lettre d'entente font partie intégrante de la convention.

EN FOI DE QUOI les parties ont signé à Rimouski, ce 21^e jour du mois de juillet 2009.

Fédération de l'UPA du Bas-Saint-Laurent

Syndicat canadien de la fonction publique,
Section locale 2952

ANNEXE I

Liste des salariées et salariés au 31 juillet 2008

Groupe	NOM Prénom	Titre d'emploi	Statut	Date embauche	Ancienneté au 31 mai 2008			
					Ans	Ms	Jrs	
BUREAU		RTC : Régulier temps complet RS : Régulier saisonnier			RTP : Régulier temps partiel P : Probation			
		Secrétaire Service de comptabilité et fiscalité	RTC	30-01-78	24	09	103	
		Secrétaire Direction générale adjointe	RTC	03-02-75	32	08	42	
		Mécanographe Service de comptabilité et fiscalité	RTC	12-08-85	16	06	74	
		Secrétaire et responsable technique des cotisations - Direction générale	RTC	12-12-68	39	05	14	
		Secrétaire Direction générale adjointe	RTC	30-04-84	24	01	01	
		Secrétaire-réceptionniste Direction générale	RTC	25-01-88	17	11	87	
		Secrétaire Service de comptabilité et fiscalité	RTC	09-06-76	31	11	16	
	TECHNIQUE		Agent en vie syndicale Direction générale adjointe	RS	10-09-01	04	05	182
			Technicienne en fiscalité Service de comptabilité et fiscalité	RS	16-02-04	03	01	128
		Technicien en comptabilité et fiscalité Service de comptabilité et fiscalité	RTP	01-09-75	32	08	21	
		Technicienne en compt. et fiscalité Service de comptabilité et fiscalité	RTC	16-09-97	06	09	164	
		Technicienne en compt. et fiscalité Service de comptabilité et fiscalité	RTC	13-12-04	02	10	56	
		Technicienne en administration Service de comptabilité et fiscalité	RTC	16-12-74	33	05	12	
		Technicien en compt. et informatique Service de comptabilité et fiscalité	RTC	11-05-81	27	00	15	
		Technicienne en compt. et fiscalité Service de comptabilité et fiscalité	RTC	16-07-91	13	06	07	

Groupe	NOM Prénom	Titre d'emploi	Statut	Date embauche	Ancienneté au 31 mai 2008		
					Ans	Ms	Jrs
Statut :		RTC : Régulier temps complet RS : Régulier saisonnier		RTP : Régulier temps partiel P : Probation			
PROFESSIONNEL		Conseiller en comptabilité et fiscalité, Niveau III Service de comptabilité et fiscalité	RTC	26-03-84	25	02	05
		Conseiller en comptabilité et fiscalité, Niveau III Service de comptabilité et fiscalité	RTC	08-12-04	03	05	18
		Secrétaire d'organismes Direction générale adjointe	RTP	01-09-75	32	08	21
		Conseillère en comptabilité et fiscalité, Niveau I Service de comptabilité et fiscalité	RTC	02-06-92	16	00	00
		Agente en commercialisation et agroenvironnement Direction générale adjointe	RTC	22-06-98	09	11	07
		Conseillère en comptabilité et fiscalité, Niveau I Service de comptabilité et fiscalité	RTC	05-01-87	21	00	29
		Conseiller en comptabilité et fiscalité, Niveau II Service de comptabilité et fiscalité	RTC	10-01-05	03	04	16
		Agroéconomiste Direction générale adjointe	RTP	04-01-94	14	05	00
		Agroéconomiste Service de comptabilité et fiscalité	RTC	29-01-07	01	04	03
MÉTIER		Concierge Direction générale	RTP	08-10-87	09	09	27

ANNEXE II

*Liste des salariées et salariés
inscrits sur la liste de rappel au 31 juillet 2008*

Groupes et noms	Date d'embauche	Ancienneté au 31-05-2008			Classe du dernier poste occupé	Rappel	
		Ans	Mois	Jours		Début	Fin prévue au 31-05-08

Au 31 juillet 2008, aucune personne salariée n'est inscrite sur la liste de rappel.

ANNEXE III
ÉCHELLES SALARIALES

Au 1^{er} août 2008 Pourcentage : 1,8 %

Échelle	1	2	3	4	5	6	7	8	9
Classe 1	22 958,50 \$	23 934,23 \$	24 951,43 \$	26 011,87 \$	27 117,38 \$	28 269,87 \$	29 471,33 \$	30 723,87 \$	32 029,63 \$
2	25 032,97 \$	26 096,86 \$	27 205,98 \$	28 362,23 \$	29 567,63 \$	30 824,26 \$	32 134,28 \$	33 500,09 \$	34 923,74 \$
3	27 107,43 \$	28 259,49 \$	29 460,52 \$	30 712,59 \$	32 017,88 \$	33 378,63 \$	34 797,23 \$	36 276,11 \$	37 817,84 \$
4	29 181,89 \$	30 422,12 \$	31 715,06 \$	33 062,95 \$	34 468,13 \$	35 933,02 \$	37 460,17 \$	39 052,23 \$	40 711,95 \$
5	31 256,36 \$	32 584,74 \$	33 969,60 \$	35 413,31 \$	36 918,37 \$	38 487,40 \$	40 123,12 \$	41 828,36 \$	43 606,06 \$
6	33 330,82 \$	34 747,37 \$	36 224,15 \$	37 763,67 \$	39 368,63 \$	41 041,79 \$	42 786,06 \$	44 604,47 \$	46 500,16 \$
7	35 405,29 \$	36 910,00 \$	38 478,68 \$	40 114,03 \$	41 818,87 \$	43 596,18 \$	45 449,02 \$	47 380,59 \$	49 394,27 \$
8	37 479,75 \$	39 072,63 \$	40 733,22 \$	42 464,38 \$	44 269,12 \$	46 150,56 \$	48 111,96 \$	50 156,72 \$	52 288,38 \$
9	39 554,21 \$	41 235,26 \$	42 987,77 \$	44 814,74 \$	46 719,37 \$	48 704,95 \$	50 774,91 \$	52 932,83 \$	55 182,48 \$
10	41 628,68 \$	43 397,89 \$	45 242,30 \$	47 165,10 \$	49 169,62 \$	51 259,32 \$	53 437,85 \$	55 708,96 \$	58 076,58 \$
11	43 703,14 \$	45 560,52 \$	47 496,85 \$	49 515,46 \$	51 619,87 \$	53 813,71 \$	56 100,80 \$	58 485,08 \$	60 970,70 \$
12	45 777,61 \$	47 723,15 \$	49 751,39 \$	51 865,82 \$	54 070,11 \$	56 368,10 \$	58 763,74 \$	61 261,20 \$	63 864,80 \$

Au 1^{er} août 2009 Pourcentage : 1,9 % Plus IPC 2008 : 0,1 % Augmentation totale : 2,0 %

Échelle	1	2	3	4	5	6	7	8	9
Classe 1	23 417,67 \$	24 412,91 \$	25 450,46 \$	26 532,11 \$	27 659,73 \$	28 835,27 \$	30 060,76 \$	31 338,35 \$	32 670,22 \$
2	25 533,63 \$	26 618,79 \$	27 750,10 \$	28 929,48 \$	30 158,98 \$	31 440,74 \$	32 776,97 \$	34 170,09 \$	35 622,22 \$
3	27 649,57 \$	28 824,68 \$	30 049,73 \$	31 326,84 \$	32 658,24 \$	34 046,20 \$	35 493,17 \$	37 001,64 \$	38 574,20 \$
4	29 765,52 \$	31 030,56 \$	32 349,36 \$	33 724,21 \$	35 157,49 \$	36 651,68 \$	38 209,37 \$	39 833,28 \$	41 526,19 \$
5	31 881,48 \$	33 236,44 \$	34 648,99 \$	36 121,57 \$	37 656,74 \$	39 257,15 \$	40 925,58 \$	42 664,92 \$	44 478,18 \$
6	33 997,43 \$	35 442,32 \$	36 948,63 \$	38 518,94 \$	40 156,00 \$	41 862,63 \$	43 641,78 \$	45 496,56 \$	47 430,17 \$
7	36 113,39 \$	37 648,20 \$	39 248,25 \$	40 916,31 \$	42 655,25 \$	44 468,10 \$	46 358,00 \$	48 328,20 \$	50 382,15 \$
8	38 229,34 \$	39 854,08 \$	41 547,89 \$	43 313,67 \$	45 154,51 \$	47 073,57 \$	49 074,20 \$	51 159,85 \$	53 334,15 \$
9	40 345,29 \$	42 059,97 \$	43 847,52 \$	45 711,04 \$	47 653,76 \$	49 679,05 \$	51 790,41 \$	53 991,49 \$	56 286,13 \$
10	42 461,25 \$	44 265,85 \$	46 147,15 \$	48 108,40 \$	50 153,02 \$	52 284,51 \$	54 506,61 \$	56 823,14 \$	59 238,12 \$
11	44 577,20 \$	46 471,73 \$	48 446,78 \$	50 505,77 \$	52 652,27 \$	54 889,98 \$	57 222,82 \$	59 654,78 \$	62 190,11 \$
12	46 693,16 \$	48 677,61 \$	50 746,42 \$	52 903,13 \$	55 151,52 \$	57 495,46 \$	59 939,02 \$	62 486,43 \$	65 142,10 \$

Au 1^{er} août 2010

Pourcentage : 2,0 %

(IPC à déterminer)

Échelle	1	2	3	4	5	6	7	8	9
Classe 1	23 886,02 \$	24 901,17 \$	25 959,47 \$	27 062,75 \$	28 212,92 \$	29 411,97 \$	30 661,98 \$	31 965,12 \$	33 323,63 \$
2	26 044,30 \$	27 151,17 \$	28 305,10 \$	29 508,07 \$	30 762,16 \$	32 069,56 \$	33 432,50 \$	34 853,49 \$	36 334,66 \$
3	28 202,57 \$	29 401,17 \$	30 650,73 \$	31 953,38 \$	33 311,40 \$	34 727,13 \$	36 203,03 \$	37 741,67 \$	39 345,69 \$
4	30 360,83 \$	31 651,17 \$	32 996,35 \$	34 398,69 \$	35 860,64 \$	37 384,71 \$	38 973,56 \$	40 629,94 \$	42 356,71 \$
5	32 519,11 \$	33 901,17 \$	35 341,97 \$	36 844,01 \$	38 409,87 \$	40 042,29 \$	41 744,09 \$	43 518,22 \$	45 367,75 \$
6	34 677,38 \$	36 151,17 \$	37 687,60 \$	39 289,32 \$	40 959,12 \$	42 699,88 \$	44 514,62 \$	46 406,49 \$	48 378,77 \$
7	36 835,66 \$	38 401,17 \$	40 033,22 \$	41 734,63 \$	43 508,35 \$	45 357,46 \$	47 285,16 \$	49 294,77 \$	51 389,79 \$
8	38 993,93 \$	40 651,17 \$	42 378,85 \$	44 179,94 \$	46 057,60 \$	48 015,04 \$	50 055,69 \$	52 183,05 \$	54 400,83 \$
9	41 152,20 \$	42 901,17 \$	44 724,47 \$	46 625,26 \$	48 606,83 \$	50 672,63 \$	52 826,21 \$	55 071,32 \$	57 411,85 \$
10	43 310,48 \$	45 151,16 \$	47 070,09 \$	49 070,57 \$	51 156,08 \$	53 330,20 \$	55 596,74 \$	57 959,60 \$	60 422,88 \$
11	45 468,74 \$	47 401,16 \$	49 415,72 \$	51 515,88 \$	53 705,31 \$	55 987,78 \$	58 367,27 \$	60 847,87 \$	63 433,91 \$
12	47 627,02 \$	49 651,16 \$	51 761,35 \$	53 961,20 \$	56 254,55 \$	58 645,37 \$	61 137,80 \$	63 736,16 \$	66 444,94 \$

Au 1^{er} août 2011

Pourcentage : 2,1 %

(IPC à déterminer)

Échelle	1	2	3	4	5	6	7	8	9
Classe 1	24 387,63 \$	25 424,10 \$	26 504,62 \$	27 631,07 \$	28 805,40 \$	30 029,62 \$	31 305,88 \$	32 636,38 \$	34 023,42 \$
2	26 591,23 \$	27 721,35 \$	28 899,51 \$	30 127,74 \$	31 408,16 \$	32 743,02 \$	34 134,59 \$	35 585,42 \$	37 097,69 \$
3	28 794,82 \$	30 018,59 \$	31 294,39 \$	32 624,40 \$	34 010,94 \$	35 456,40 \$	36 963,30 \$	38 534,24 \$	40 171,95 \$
4	30 998,41 \$	32 315,84 \$	33 689,27 \$	35 121,07 \$	36 613,71 \$	38 169,79 \$	39 792,01 \$	41 483,17 \$	43 246,20 \$
5	33 202,01 \$	34 613,09 \$	36 084,15 \$	37 617,73 \$	39 216,48 \$	40 883,18 \$	42 620,72 \$	44 432,11 \$	46 320,47 \$
6	35 405,61 \$	36 910,34 \$	38 479,04 \$	40 114,39 \$	41 819,26 \$	43 596,58 \$	45 449,43 \$	47 381,03 \$	49 394,72 \$
7	37 609,21 \$	39 207,59 \$	40 873,92 \$	42 611,06 \$	44 422,03 \$	46 309,97 \$	48 278,15 \$	50 329,96 \$	52 468,98 \$
8	39 812,80 \$	41 504,84 \$	43 268,80 \$	45 107,72 \$	47 024,81 \$	49 023,36 \$	51 106,86 \$	53 278,89 \$	55 543,25 \$
9	42 016,39 \$	43 802,09 \$	45 663,69 \$	47 604,39 \$	49 627,58 \$	51 736,75 \$	53 935,56 \$	56 227,82 \$	58 617,50 \$
10	44 220,00 \$	46 099,34 \$	48 058,56 \$	50 101,05 \$	52 230,35 \$	54 450,13 \$	56 764,27 \$	59 176,75 \$	61 691,76 \$
11	46 423,59 \$	48 396,59 \$	50 453,45 \$	52 597,72 \$	54 833,12 \$	57 163,53 \$	59 592,98 \$	62 125,68 \$	64 766,03 \$
12	48 627,19 \$	50 693,84 \$	52 848,34 \$	55 094,38 \$	57 435,89 \$	59 876,92 \$	62 421,69 \$	65 074,62 \$	67 840,28 \$

Au 1^{er} août 2012

Pourcentage : 2,2 %

(IPC à déterminer)

Échelle	1	2	3	4	5	6	7	8	9
Classe 1	24 924,15 \$	25 983,43 \$	27 087,72 \$	28 238,96 \$	29 439,11 \$	30 690,28 \$	31 994,61 \$	33 354,38 \$	34 771,94 \$
2	27 176,24 \$	28 331,21 \$	29 535,30 \$	30 790,55 \$	32 099,14 \$	33 463,36 \$	34 885,55 \$	36 368,30 \$	37 913,84 \$
3	29 428,31 \$	30 679,00 \$	31 982,87 \$	33 342,14 \$	34 759,18 \$	36 236,44 \$	37 776,49 \$	39 382,00 \$	41 055,73 \$
4	31 680,38 \$	33 026,79 \$	34 430,43 \$	35 893,73 \$	37 419,21 \$	39 009,53 \$	40 667,43 \$	42 395,80 \$	44 197,62 \$
5	33 932,46 \$	35 374,58 \$	36 878,01 \$	38 445,32 \$	40 079,24 \$	41 782,61 \$	43 558,37 \$	45 409,61 \$	47 339,52 \$
6	36 184,53 \$	37 722,37 \$	39 325,58 \$	40 996,91 \$	42 739,28 \$	44 555,70 \$	46 449,31 \$	48 423,41 \$	50 481,41 \$
7	38 436,61 \$	40 070,16 \$	41 773,14 \$	43 548,50 \$	45 399,31 \$	47 328,79 \$	49 340,27 \$	51 437,22 \$	53 623,30 \$
8	40 688,68 \$	42 417,95 \$	44 220,72 \$	46 100,09 \$	48 059,35 \$	50 101,87 \$	52 231,21 \$	54 451,03 \$	56 765,20 \$
9	42 940,75 \$	44 765,74 \$	46 668,29 \$	48 651,68 \$	50 719,38 \$	52 874,96 \$	55 122,15 \$	57 464,83 \$	59 907,09 \$
10	45 192,84 \$	47 113,52 \$	49 115,85 \$	51 203,28 \$	53 379,42 \$	55 648,04 \$	58 013,09 \$	60 478,64 \$	63 048,98 \$
11	47 444,91 \$	49 461,31 \$	51 563,42 \$	53 754,87 \$	56 039,45 \$	58 421,12 \$	60 904,03 \$	63 492,44 \$	66 190,88 \$
12	49 696,99 \$	51 809,10 \$	54 011,00 \$	56 306,46 \$	58 699,48 \$	61 194,21 \$	63 794,97 \$	66 506,26 \$	69 332,77 \$

ANNEXE IV
FORMULAIRE DE GRIEF
SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE - SECTION LOCALE 2952

EMPLOYEUR : Fédération de l'UPA du Bas-Saint-Laurent

Numéro du grief : _____

SALARIÉ QUI SOUMET LE GRIEF : _____

**NOM DU DIRECTEUR
DE SERVICE DU SALARIÉ :** _____

**LE GRIEF A ÉTÉ SOUMIS PAR
ÉCRIT AU DIRECTEUR DE SERVICE LE :** _____

PARAGRAPHE-S VIOLÉ-S : _____

NATURE DU GRIEF : _____

RÉCLAMATION DEMANDÉE : _____

DATE : _____ 20 _____

Salarié

Représentant du Syndicat

Copies à la Direction générale et au Syndicat

ANNEXE V
PLAN D'ÉVALUATION DES EMPLOIS

1. EXPLICATIONS GÉNÉRALES

L'évaluation des emplois est une technique qui permet de comparer entre eux tous les emplois d'une organisation et de les classer dans un ordre de valeur de façon rationnelle et objective. Il existe différentes méthodes d'évaluation mais la plus fiable est celle qui consiste à déterminer un certain nombre de facteurs caractéristiques des groupes d'emploi et d'accorder à ces facteurs une échelle graduée de valeur en points. C'est la méthode dite par points et facteurs.

Ayant cette échelle de mesure en main, nous confrontons chaque poste à l'échelle et arrivons à déterminer une valeur en points pour chacun d'eux. Par la suite, nous regroupons les postes qui obtiennent des pointages rapprochés et formons ce qu'on appelle des classes d'emploi.

La principale utilisation de cet exercice est d'établir une rémunération appropriée à la valeur de chaque poste. En effet, une fois les classes formées, nous allons voir dans le marché des salaires ce qui se paye pour des emplois comparables et pouvons monter des échelles de salaire calibrées, en fonction de la politique salariale que nous vous donnons.

Ce plan comporte neuf (9) facteurs dont le total des points s'élève à 1000 points.

2. LE PLAN D'ÉVALUATION DES EMPLOIS

Pondération des facteurs d'évaluation

<u>Facteur d'évaluation</u>	<u>Valeur relative des facteurs</u>	
	<u>Points</u>	<u>Pourcentage</u>
1. Formation	180	18%
2. Expérience	100	10%
3. Initiative / autonomie	150	15%
4. Communication interne et externe	135	13,5%
5. Complexité	180	18%
6. Supervision	60	6%
7. Effort physique et sensoriel	30	3%
8. Conditions de travail	30	3%
9. Imputabilité	135	13,5%
Total:	1000	100,0

PREMIER FACTEUR - FORMATION

Il s'agit de la formation nécessaire pour qu'une personne soit apte à remplir un poste de façon satisfaisante. Elle représente le niveau de connaissances structurées nécessaires pour répondre aux exigences de l'emploi.

Degrés	Points
1. Niveau secondaire partiel Habilité à lire et écrire suffisante pour communiquer facilement. Utilisation et compréhension des décimales et des fractions. Compréhension de graphiques et de schémas simples.	10
2. Équivalent au niveau secondaire complet (DES) Utilisation et compréhension d'ordinateur personnel, de graphiques et schémas compliqués. Utilisation de formules mathématiques, de tableaux et d'équations.	25
3. Équivalent au niveau d'études professionnelles (DEP) Formation professionnelle reconnue au niveau secondaire.	40
4. Équivalent au niveau collégial (3 ans) Formation post-secondaire spécialisée et reconnue; par exemple, comptabilité des affaires, informatique, technique de bureautique, technologie forestière, etc.	60
5. Équivalent au niveau universitaire Un diplôme de premier cycle (Baccalauréat).	120
6. Équivalent au niveau universitaire et membre d'un ordre professionnel reconnu Un diplôme de premier cycle (Baccalauréat) et inscrit au tableau de l'ordre.	140
7. Équivalent à des études supérieures spécialisées Un diplôme de deuxième cycle. Comprend habituellement la familiarisation avec des techniques de recherche et expérimentales.	180

DEUXIÈME FACTEUR - EXPÉRIENCE

L'expérience de travail tient compte de la période (en mois ou en années) nécessaire pour apprendre et acquérir, à partir de directives et d'orientations, les techniques et qualifications essentielles exigées pour remplir le poste. L'expérience sera acquise dans le cadre de l'emploi en question ainsi que dans le cadre d'emplois antérieurs où des techniques et principes identiques ou plus simples sont utilisés et dans le cadre d'emplois connexes où on peut accumuler un ensemble de connaissances essentielles pour bien exécuter le travail.

Il faut toujours présumer que le titulaire commence avec le niveau de formation nécessaire ou équivalent au facteur formation.

Degrés	Points
1. Moins d'un (1) an	0
2. 1 an et moins de 2 ans	20
3. 2 ans et moins de 3 ans	40
4. 3 ans et moins de 4 ans	60
5. 4 ans et moins de 5 ans	80
6. 5 ans et plus	100

TROISIÈME FACTEUR – INITIATIVE / AUTONOMIE

L'initiative fait référence au degré d'autonomie nécessaire. On tient compte également de l'ingéniosité, de l'imagination et des idées originales qui peuvent être requises dans le cadre de l'emploi.

Degrés	Points
1. L'employé reçoit des instructions complètes et détaillées. L'employé soumet toute difficulté à son supérieur.	10
2. L'employé est dirigé ou subit des vérifications. Il exécute le travail selon une pratique ou un procédé établi. L'employé soumet toute irrégularité importante à son supérieur.	60
3. L'employé travaille seul lorsque la majorité des tâches sont définies par des instructions générales, des méthodes établies ou des précédents clairement définis. L'employé soumet les problèmes inhabituels et/ou complexes à son superviseur (lorsque le problème revient, ne revoit plus son supérieur).	90
4. L'employé planifie et exécute les détails de procédés et méthodes afin d'atteindre des objectifs définis. L'employé prend des mesures quant à l'application de politiques ou de normes généralement acceptées au sein du métier ou de la profession.	120
5. L'employé planifie et exécute les mandats généraux d'une fonction ou d'un département important. L'employé prend des mesures sans consulter ses supérieurs sauf lorsqu'elles entraînent un changement de politique, des investissements importants ou des programmes à long terme.	150

QUATRIÈME FACTEUR – COMMUNICATION INTERNE ET EXTERNE

Ce sous-facteur permet de mesurer l'importance de la communication tant à l'interne qu'à l'externe entre individus dans le cours normal de leur travail.

- | | |
|--|---|
| 1) rarement (quelques fois par année)
2) occasionnellement (quelques fois par mois) | 3) régulièrement (plusieurs fois par semaine)
4) constamment (plusieurs fois par jour) |
|--|---|

Degrés	Points			
	1	2	3	4
1. Transmettre et recevoir : donner ou recevoir des renseignements factuels relatifs au travail et de nature courante.	1	2	5	8
2. Interroger, répondre et expliquer : obtenir ou donner des informations de nature particulière ou inhabituelle. La responsabilité de l'employé dans ces communications consiste à expliquer ce qu'il cherche à savoir ou à comprendre la nature des informations que son interlocuteur désire obtenir.	1,5	3	8	14
3. Communication empathique : obtenir ou donner des informations qui risquent de soulever une réaction négative chez l'interlocuteur. Ces communications nécessitent de l'empathie, du tact et de la diplomatie afin de limiter les réactions négatives.	1,5	3	8	14
4. Conseiller : mener des entretiens avec des personnes pour les conseiller ou les guider dans la solution de problèmes en s'appuyant sur son expérience professionnelle ou ses connaissances spécialisées.	3	6	14	24
5. Mon poste implique des communications visant à interpréter certaines procédures (ex. : lois, conventions, règlements, décisions) ou résumer certains éléments de contenu (ex. : intervention lors d'assemblée, texte).	4	8	21	35
6. Persuader, influencer et négocier : traiter avec d'autres pour leur faire prendre certaines mesures ou décisions ou leur faire adopter un point de vue ou en arriver à une entente ou à une solution.	4	8	24	40

CINQUIÈME FACTEUR – COMPLEXITÉ

Ce facteur mesure la complexité des tâches.

Degrés	Points
1. Les tâches à accomplir sont simples. Il est nécessaire de considérer un nombre minime d'informations connues pour agir.	0
2. Les tâches à accomplir sont légèrement complexes. Les situations à traiter sont semblables ou coutumières et exigent de considérer un nombre limité d'informations pratiques pour faire les choix.	30
3. Les tâches à accomplir sont modérément complexes. Les situations à traiter sont quelques fois nouvelles et demandent une recherche et de la réflexion pour prendre en considération une quantité modérée d'informations aux relations difficiles à cerner. Les solutions pouvant être envisagées s'inspirent de règles ou de directives déjà établies.	70
4. Les tâches à accomplir sont complexes. Les situations à traiter sont souvent nouvelles et nécessitent une analyse et de la créativité pour la recherche et l'évaluation d'une grande quantité d'informations aux interrelations complexes. Les solutions pouvant être envisagées sont nouvelles et s'appliquent généralement à un ensemble de cas.	120
5. Les tâches à accomplir sont très complexes. Les situations à traiter sont généralement nouvelles et nécessitent une analyse critique et une démarche intellectuelle novatrice pour la recherche et l'évaluation d'une grande quantité d'informations et de variables aux interrelations très complexes. Les solutions pouvant être envisagées sont originales et s'appliquent généralement dans le cadre d'un programme ou d'une activité majeure.	180

SIXIÈME FACTEUR –SUPERVISION

Ce facteur mesure le degré de surveillance exercée en vue de contrôler l'exécution du travail; la répartition des tâches, le choix des méthodes de travail et la vérification du travail effectué.

Degrés	Points
1. Le titulaire ne supervise aucun employé mais explique, à l'occasion, à un employé comment exécuter une tâche;	0
2. Le titulaire sert de canal par lequel le travail est dirigé ou vérifié.	10
3. Le titulaire consacre une grande partie de son temps aux phases plus poussées du même travail accompli par les autres employés en plus d'avoir la responsabilité de répartir en fonction des priorités, vérifier et maintenir le débit de leur travail (échancier) ou Le titulaire a, parmi ses responsabilités, celle de confier des tâches aux ressources humaines qui lui sont assignées et s'assure de leur réalisation afin d'atteindre les objectifs spécifiques et généraux qui lui sont confiés.	20
4. Le titulaire supervise le travail d'un ou plusieurs employés. Il dirige un service et il a la responsabilité de la qualité et de la quantité du travail, des coûts, des méthodes, du maintien de la discipline, de l'assignation des tâches et de l'évaluation du rendement;	40
5. Le titulaire coordonne le travail de plus d'un service.	60

SEPTIÈME FACTEUR –EFFORT PHYSIQUE ET SENSORIEL

Le facteur effort physique porte sur le degré et l'intensité de l'effort qui sont associés à l'emploi. Il faut considérer la continuité et la fréquence de ces efforts.

Degrés	Points
<p>1. Peu d'effort physique nécessaire :</p> <ul style="list-style-type: none">le titulaire exerce des tâches qui ne nécessitent généralement pas d'effort physique intense et/ou répétitif;	10
<p>2. Effort physique moyen:</p> <ul style="list-style-type: none">le titulaire doit effectuer des mouvements répétitifs à vitesse élevée (50% de son temps de travail) par exemple traitement de texte, entré de données, nettoyage, etc;Le titulaire doit demeurer à son poste de travail durant de longues heures sans pouvoir marcher ou aller aux toilettes.	20
<p>3. Effort physique soutenu:</p> <ul style="list-style-type: none">le titulaire doit effectuer des mouvements répétitifs à vitesse élevée et de longue durée (plus de 75% de son temps de travail) par exemple traitement de texte, entré de données, nettoyage, etc;Le titulaire doit effectuer régulièrement des activités en forêt.	30

HUITIÈME FACTEUR –CONDITIONS DE TRAVAIL

Le facteur conditions de travail sert à évaluer les aspects désagréables du milieu de travail selon le point de vue de l'employé. On tient compte de tous les aspects de déplacements nécessaires ou des heures de travail inhabituelles qu'occasionne l'emploi. On doit prendre en considération les substances dangereuses, les odeurs, le bruit, la saleté, les températures extrêmes et les insectes auxquels l'employé est exposé.

Degrés	Points
1. Inconvénients minimums: <ul style="list-style-type: none">le titulaire est exposé à aucun aspect désagréable (horaire et environnement généralement stables).	10
2. Inconvénients mineurs: <ul style="list-style-type: none">le titulaire est appelé à fournir de grandes périodes de disponibilité;le titulaire passe occasionnellement du temps à l'extérieur du lieu de travail habituel.	20
3. Inconvénients importants: <ul style="list-style-type: none">Le titulaire travaille avec des produits qui peuvent irriter la peau et les mains dans l'eau;Le titulaire est exposé à des températures extrêmes et aux insectes lorsqu'il travaille en forêt.Le titulaire effectue fréquemment des déplacements à l'extérieur du lieu de travail habituel.	30

NEUVIÈME FACTEUR – IMPUTABILITÉ

Ce facteur sert à évaluer la probabilité et l'effet vraisemblable des erreurs dans le cadre de l'emploi. Il faut considérer l'étendue des pertes pour l'entreprise qui peuvent découler d'erreurs occasionnées par la prise en considération insuffisante de décisions ou de jugement.

Degrés	Points
1. Erreurs facilement détectées, dues à l'inattention dans la plupart des cas. Se corrigent en peu de temps et à peu de frais.	10
2. Erreurs probablement détectées au sein de l'unité de travail où elles se produisent. Elles peuvent nécessiter la participation des autres pour retracer et apporter les corrections nécessaires. Il peut s'agir d'une perte réelle en argent équivalant à une semaine de rémunération; par exemple : la petite caisse.	35
3. Erreurs qui affectent les opérations mais à un degré limité. Elles ne portent habituellement pas atteinte à l'organisation. Elles peuvent entraîner des inexactitudes dans les rapports et les dossiers touchant ainsi les activités qui en découlent. Elles sont habituellement découvertes avant qu'elles n'entraînent de sérieuses répercussions. Ces erreurs peuvent causer des retards dans une suite d'activités reliées ou causer de l'embaras dans des relations d'affaires publiques ou avec les employés.	60
4. Erreurs qui causent des pertes identifiables importantes à l'organisation. Elles peuvent entraîner des retards considérables dans une phase de travail. Elles peuvent entraîner des répercussions sérieuses (au-delà des dommages et du gaspillage) en raison de retards de livraison, du manque de matériel, de l'interruption du service ou d'une planification inappropriée de tâches clés. Elles peuvent entraîner une détérioration identifiable des relations publiques avec les membres ou avec les employés.	85
5. Erreurs qui causent de graves interruptions dans les opérations de l'organisation. Elles peuvent avoir des répercussions importantes dans le domaine des affaires, les relations de travail, les relations avec les membres ou les élus ainsi qu'avec le public.	110
6. Erreurs qui causent la perte de l'estime du public pour l'organisation. Elles peuvent entraîner la perte grave du prestige de l'organisation parce que les répercussions peuvent être rendues publiques. Elles peuvent causer des pertes qui demanderaient plusieurs années avant d'être dissipées.	135

3. MÉCANISMES D'APPLICATION DU PLAN D'ÉVALUATION DES EMPLOIS

1. Il est convenu que les descriptions, les évaluations et le classement ainsi que le plan d'évaluation des emplois ratifiés par les parties constituent l'annexe V et font partie intégrante de la présente convention collective.
2. Le Syndicat reconnaît qu'il est du ressort exclusif de l'Employeur de modifier, d'abolir et de créer tout poste ou tout emploi, d'en définir le contenu de tâches et d'en déterminer les exigences normales.
3. L'Employeur doit définir le contenu des emplois selon le travail accompli par le salarié ou

qu'il est tenu d'accomplir à la demande de l'Employeur.

4. Les descriptions d'emploi énumèrent les éléments généraux jugés nécessaires pour illustrer les principales tâches d'emploi et pour évaluer ledit emploi. Ces descriptions ne doivent pas être considérées comme un énoncé détaillé et complet du travail. Les tâches et responsabilités non énumérées ne doivent pas avoir d'effet sur l'évaluation. Aux fins de cette clause, un emploi est modifié lorsqu'il subit des modifications à caractère continu affectant la nature des responsabilités s'y rattachant.

5. Si un salarié prétend:

- a) qu'une modification permanente de son travail ou de ses conditions d'exécution apportée par l'Employeur a pour effet de changer l'évaluation de l'emploi auquel il est présentement assigné ou:
- b) que la description d'emploi n'est plus, dans son ensemble, représentative des tâches accomplies;

il peut formuler une demande écrite de révision de sa description et/ou de l'évaluation de l'emploi au Comité mixte d'évaluation en précisant à titre indicatif les éléments qui ne correspondent plus à sa description actuelle.

Lorsque le Comité mixte est saisi d'un cas, il doit analyser ledit cas en considérant l'évaluation et la classification de l'ensemble des emplois pour rendre sa décision.

6. Le Comité mixte d'évaluation est constitué de deux (2) membres désignés par l'Employeur et de deux (2) membres désignés par le Syndicat.

Chaque partie peut, à ses frais, s'adjoindre des spécialistes en la matière ou autre personne-ressource qui peuvent se faire entendre mais qui n'ont aucun pouvoir de décision.

7. Le rôle du Comité mixte sera de discuter, d'accepter ou de refuser tout ce qui concerne les descriptions d'emploi et leurs évaluations.
8. L'Employeur convient d'accorder une période d'absence avec solde aux salariés désignés par le Syndicat à ce Comité mixte. Cependant, les enquêtes et études de toutes situations relatives aux descriptions et aux évaluations d'emploi sont remboursées par le Syndicat conformément à l'article 9,10 de la convention collective.
9. Lorsque l'Employeur modifie ou crée un emploi, il fournit en deux (2) copies la description de cet emploi, l'évaluation et s'il y a lieu, l'assignation aux membres de la partie syndicale du Comité mixte d'évaluation.
10. Si dans les quinze (15) jours ouvrables de la réception de la proposition patronale, le Syndicat n'a pas contesté la description et/ou l'évaluation de l'emploi, le tout est considéré comme accepté. L'Employeur fait alors parvenir au Syndicat la description et l'évaluation

officielle de l'emploi en copies suffisantes.

11. A la demande écrite de l'une des parties, le Comité mixte d'évaluation doit se réunir dans un délai de quinze (15) jours ouvrables. Cette demande doit préciser, à titre indicatif, l'ordre du jour de la réunion.
12. Nonobstant, toute autre disposition du présent article, l'Employeur se réserve le droit de mettre en vigueur un nouvel emploi et son classement avant d'en avoir discuté avec le Syndicat au comité mixte d'évaluation. Toutefois, si cela se produit, l'Employeur doit remettre au Syndicat dans les cinq (5) jours ouvrables de cette mise en vigueur la description et l'évaluation de l'emploi. Le Syndicat fournit son accord ou son désaccord par écrit, dans les quinze (15) jours ouvrables suivant la réception des documents, sinon, ils sont présumés acceptés.
13. Toute entente entre les parties au niveau du Comité mixte d'évaluation est finale et exécutoire.
14. A chaque rencontre du Comité mixte d'évaluation, l'Employeur rédige et fait parvenir au Syndicat pour acceptation un procès-verbal qui fait foi des discussions.
15. L'assignation à un emploi nouveau ou modifié se fait en conformité avec les dispositions de la convention collective.
16. Lors d'une reclassification d'un emploi à une classe supérieure, le salarié reçoit le salaire correspondant à cette classe supérieure selon les modalités prévues à la présente convention collective.
17. Lors d'une reclassification d'un emploi à une classe inférieure, le salarié ne subit pas de baisse de salaire au cours de la présente convention collective sauf pour les salariés temporaires ou ceux travaillant temporairement en fonction supérieure à cet emploi.

Cependant:

si l'évaluation a pour effet de classer le poste d'un salarié à une classe supérieure, le salarié reçoit, selon le cas, ce qui est le plus avantageux:

- a) soit le minimum de la nouvelle classe;
- b) soit l'augmentation représentant au moins la différence entre les deux (2) premiers échelons de sa nouvelle classe. Si cette augmentation situe le salaire entre deux (2) échelons, il est porté à l'échelon immédiatement supérieur;

si l'évaluation a pour effet de classer le poste d'un salarié à une classe inférieure, il maintient son taux de salaire et bénéficie de la demie (1/2) du pourcentage d'augmentation de sa classe, le premier (1er) août de chaque année et ce, jusqu'à ce que le salaire de sa nouvelle classe soit supérieur.

18. La mise en vigueur du salaire prévu au point 16 est fixée:

- a) soit à la date de l'envoi de la description et/ou de l'évaluation de l'emploi par l'Employeur au Syndicat;
- b) soit à la date du dépôt d'une demande de révision.

19. Le versement salarial d'un ajustement résultant de la reclassification prévue au point 16 est effectué dans les trente (30) jours suivant l'entente au Comité mixte d'évaluation ou la décision arbitrale concernant cet emploi.

PROCÉDURES D'ARBITRAGE

LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT:

1. A défaut d'entente quant à la description de l'emploi et/ou aux résultats de l'évaluation, les parties conviennent de soumettre le différend à un arbitre unique. Sous peine de déchéance, le Syndicat doit faire parvenir la demande dans les vingt (20) jours ouvrables de la dernière séance du Comité mixte d'évaluation ou de la réception par écrit de la position patronale finale. Cette référence écrite à l'arbitrage (copie à l'Employeur) doit faire mention des points en litige quant à la description et/ou l'évaluation de l'emploi et des redressements désirés.
2. Pour la durée de la convention collective, monsieur Jean-Paul Deschesne agit comme arbitre aux fins de l'application du présent article. Si l'arbitre ne peut agir, les parties tentent conjointement de s'entendre pour nommer un substitut, à défaut de quoi, l'une ou l'autre des parties demande au ministère du Travail et de la Main-d'oeuvre de désigner d'office une tierce personne pour remplir cet emploi.
3. S'il est établi lors de l'arbitrage qu'un élément d'un emploi affectant l'évaluation n'apparaît pas dans la description bien que le salarié l'accomplisse, l'arbitre aura mandat pour ordonner à l'Employeur d'inclure cet élément dans la description.
4. La juridiction et les pouvoirs de l'arbitre sont limités à l'application du plan d'évaluation quant aux facteurs en litige qui lui sont soumis. Il n'a aucun pouvoir pour prendre des décisions qui diminuent, augmentent ou altèrent le plan d'évaluation de même que toute autre disposition des présentes. La décision est finale et lie les parties. Les honoraires sont payés à part égale par les parties.
5. Toute erreur d'arithmétique ou de copie dans la préparation des descriptions d'emploi et leurs évaluations ou réévaluations de même que dans la classification sera corrigée conformément aux dispositions du plan d'évaluation.
6. Les descriptions d'emploi seront corrigées et mises à jour régulièrement, soit une fois l'an.
7. Les délais prévus au présent article sont de rigueur. Ils pourront cependant être modifiés avec le consentement écrit des deux (2) parties.

ANNEXE VI

Liste des salariées et salariés du Syndicat des producteurs forestiers du Bas-Saint-Laurent embauchés avant le 1^{er} août 1995

NOM Prénom	Titre d'emploi	Statut	Date embauche	Ancienneté au 31 mai 2008		
				Ans	Ms	Jrs
Statut :	RTC : Régulier temps complet RS : Régulier saisonnier			RTP : Régulier temps partiel P : Probation		
GROUPE BUREAU						
	Opérateur à l'informatique	RTC	17-06-83	24	11	10
	Adjointe administrative	RTC	30-04-84	24	01	01
	Responsable de la gestion du statut de producteur forestier	RTC	29-07-76	31	09	12
GROUPE TECHNIQUE						
	Technicien en administration	RTC	08-06-83	24	11	17
	Technicien forestier	RTC	05-03-87	16	01	172

LETTRE D'ENTENTE NUMÉRO 1

ENTRE : LE SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE,
SECTION LOCALE 2952

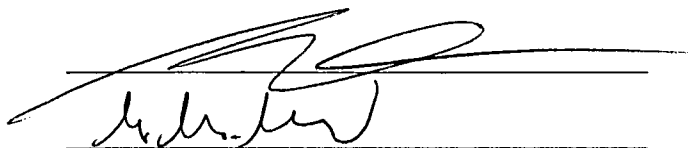
ET : LA FÉDÉRATION DE L'UPA DU BAS-SAINT-LAURENT

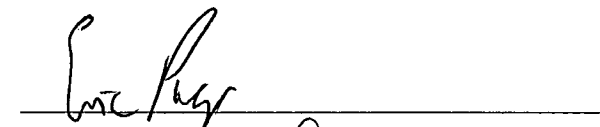
OBJET : SUPPLANTATION INTEREMPLOYEUR

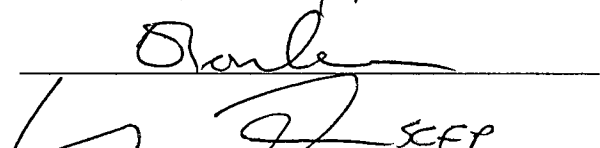
LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :

1. Nonobstant les dispositions des articles 17,07 et 18,03 de la convention collective, la supplantation interemployeur (Syndicat des producteurs forestiers du Bas-Saint-Laurent via la Fédération de l'UPA du Bas-Saint-Laurent) ne doit occasionner aucun coût supplémentaire à la Fédération de l'UPA du Bas-Saint-Laurent.
2. Le salarié du Syndicat des producteurs forestiers qui supplante un salarié de la Fédération de l'UPA du Bas-Saint-Laurent accepte d'être intégré dans la classe salariale du salarié supplanté et à l'échelon que détient le salarié supplanté.
3. Les mécanismes de supplantation prévus à l'article 17 s'appliquent intégralement sous réserve des paragraphes précédents.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Rimouski, ce 21^e jour du mois de juillet 2009.


Fédération de l'UPA du Bas-Saint-Laurent




Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 2952

LETTRÉ D'ENTENTE NUMÉRO 2

ENTRE : LE SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE,
SECTION LOCALE 2952

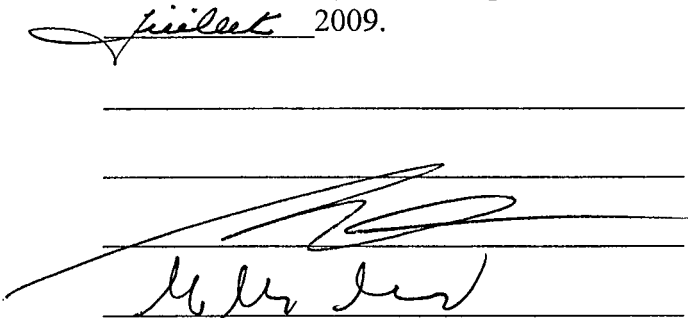
ET : LA FÉDÉRATION DE L'UPA DU BAS-SAINT-LAURENT

OBJET : HORAIRE DE TRAVAIL - SAISON ESTIVALE

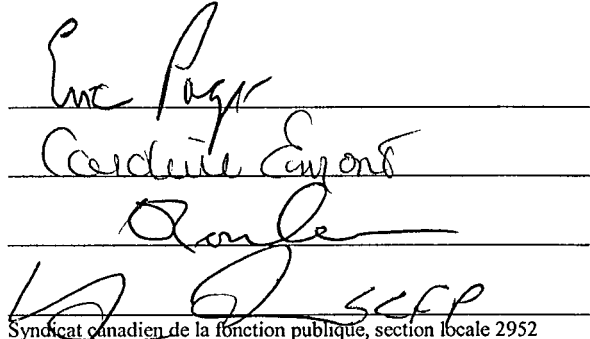
LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :

1. Nonobstant les alinéas de l'article 19,00 - HORAIRE DE TRAVAIL, les personnes salariées des groupes bureau, technique et professionnel bénéficient d'un horaire de travail de trente-trois heures et quarante-cinq minutes (33 h 45 m) au cours de la saison estivale, laquelle débute au jour suivant la Fête de la Saint-Jean-Baptiste et se termine au jour suivant la Fête du Travail.
2. Pour la saison estivale, telle que déterminée au point 1, les heures de travail (33 h 45 m) sont réparties en cinq (5) jours consécutifs de travail de six heures quarante-cinq minutes (6 h 45 m) chacun, du lundi au vendredi, et sont effectuées entre huit heures trente minutes (8 h 30) et douze heures (12 h), et entre treize heures quinze minutes (13 h 15) et seize heures trente minutes (16 h 30).
3. Nonobstant les alinéas de l'article 20,00 - TRAVAIL SUPPLÉMENTAIRE, pour personnes salariées des groupes bureau, technique et professionnel, les heures effectuées entre trente-trois heures et quarante-cinq minutes (33 h 45 m) et trente-cinq heures (35 h), au cours de l'horaire de travail de la saison estivale, font partie de la semaine normale de travail.
4. Aux fins de calcul de l'ancienneté au cours de la période estivale, pour les personnes salariées des groupes bureau, technique et professionnel : un jour de six heures et quarante-cinq minutes (6 h 45 m) de travail régulier vaut un (1) jour d'ancienneté.
5. Cette lettre d'entente prend effet à la signature de la présente convention collective de travail.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Rimouski, ce 21^e jour du mois de juillet 2009.



Fédération de l'UPA du Bas-Saint-Laurent



Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 2952

LETTRE D'ENTENTE NUMÉRO 3

ENTRE : LE SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE, SECTION LOCALE 2952

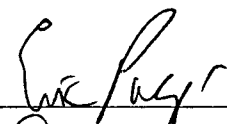
ET : LA FÉDÉRATION DE L'UPA DU BAS-SAINT-LAURENT

OBJET : HORAIRE DE TRAVAIL

LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :

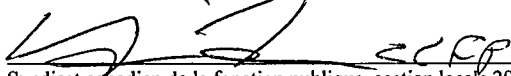
1. Une personne salariée peut faire une demande d'horaire variable à l'Employeur. Celui-ci accepte aux conditions suivantes :
 - a) Cet horaire ne peut engendrer de temps supplémentaire pour l'organisation ou la personne salariée.
 - b) Cet horaire ne peut nuire à la prestation de services de l'Employeur, de la personne salariée ou d'une autre personne salariée.
2. Si après l'acceptation de la proposition les conditions de l'article 1 ne sont plus remplies, l'Employeur se réserve le droit de remettre en vigueur l'horaire régulier.
3. Pour les articles 1 et 2 plus haut mentionnés, les délais de la procédure sont de dix (10) jours ouvrables.
4. Lorsqu'une personne salariée, visée par la présente lettre d'entente, désire reprendre du temps supplémentaire dans une semaine de travail, elle doit utiliser prioritairement les heures de travail supplémentaire effectuées dans cette même semaine.

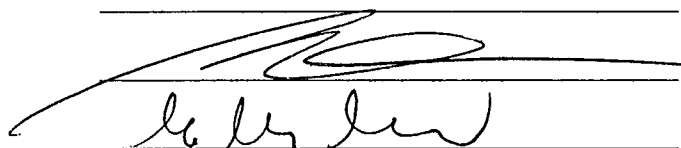
EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Rimouski, ce 21^e jour du mois de juillet 2009.



Cécile Emond




_____ SCPF
Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 2952


_____ Fédération de l'UPA du Bas-Saint-Laurent

LETTRE D'ENTENTE NUMÉRO 4

ENTRE : LE SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE, SECTION
LOCALE 2952

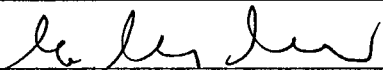
ET : LA FÉDÉRATION DE L'UPA DU BAS-SAINT-LAURENT

OBJET : INDICE DES PRIX À LA CONSOMMATION (IPC) DU QUÉBEC

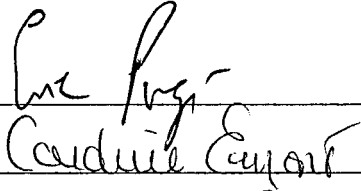
LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :

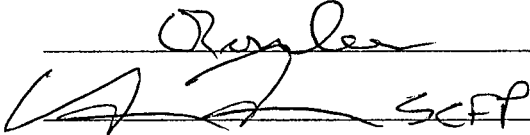
1. Nonobstant les alinéas de l'article 33,00 - SALAIRES, l'Employeur ajuste les salaires pour les années de la présente convention collective débutant le 1^{er} août 2008 et se terminant le 31 juillet 2013 selon IPC Canada - section Québec pour une moyenne des douze (12) mois de terminant au 31 décembre de l'année précédente, selon les calculs suivants :
 - a) Pour les quatre (4) dernières années de la présente convention, soit à compter du 1^{er} août 2009, si l'IPC dépasse 2,0 %, l'Employeur ajuste les échelles salariales de la différence entre 2,0 % et l'IPC, pour un maximum d'augmentation totale, incluant celle prévue à l'article 33, de 3,0 %.
2. L'ajustement de l'échelle salariale est applicable au 1^{er} août de chaque année et est effectué au plus tard dans les 30 jours suivants.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Rimouski, ce 21^e jour du mois de juillet 2009.



Fédération de l'UPA du Bas-Saint-Laurent





Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 2952

LETTRE D'ENTENTE NUMÉRO 5

ENTRE : LA FÉDÉRATION DE L'UPA DU BAS-SAINT-LAURENT

ET : LE SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE, SECTION
LOCALE 2952

OBJET : TRANSFERT DE TÂCHES RELIÉES À LA GESTION DES RESSOURCES
HUMAINES ET À LA DIRECTION GÉNÉRALE ADJOINTE

CONSIDÉRANT que l'Employeur désire procéder à une réorganisation des tâches au niveau du personnel du groupe bureau;

CONSIDÉRANT que l'Employeur demande au Syndicat de transférer des tâches reliées à la Direction générale adjointe, actuellement réalisées par la secrétaire de direction (employée du groupe direction), à une secrétaire syndiquée du groupe bureau;

CONSIDÉRANT que l'Employeur demande au Syndicat de transférer des tâches reliées à la gestion des ressources humaines, actuellement réalisées par une secrétaire syndiquée du groupe bureau, à la secrétaire de direction (employée du groupe direction);

CONSIDÉRANT que le Syndicat désire s'assurer que ce transfert n'aura pas pour effet de diminuer la tâche de la secrétaire syndiquée du groupe bureau;

CONSIDÉRANT que le Syndicat désire s'assurer que, dans l'avenir, ce transfert de tâches n'aura pas d'effet de diminution sur ce poste de secrétariat syndiqué;

LES PARTIES CONVIENNENT :

- . que le préambule fait partie intégrante de cette entente;
 - . que les tâches actuellement réalisées par la secrétaire de direction pour la Direction générale adjointe, exception faite des tâches reliées à l'assemblée générale annuelle de la Fédération de l'UPA du Bas-Saint-Laurent, seront transférées à une secrétaire syndiquée du groupe bureau; ces tâches sont jointes en annexe et font partie intégrante de la présente lettre d'entente;
-

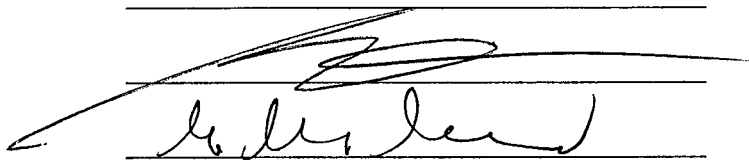
que les tâches actuellement réalisées par une secrétaire syndiquée du groupe bureau, reliées à la gestion des ressources humaines, seront transférées à la secrétaire de direction (employée du groupe direction); ces tâches sont jointes en annexe et font partie intégrante de la présente lettre d'entente;

que, par la même occasion et pour respecter l'esprit de cette entente, si l'Employeur désire procéder à une réorganisation, dans le futur, qui aurait pour effet d'entraîner une réduction du temps de travail de ce poste de secrétaire syndiquée du groupe bureau dû à ce transfert de tâche :

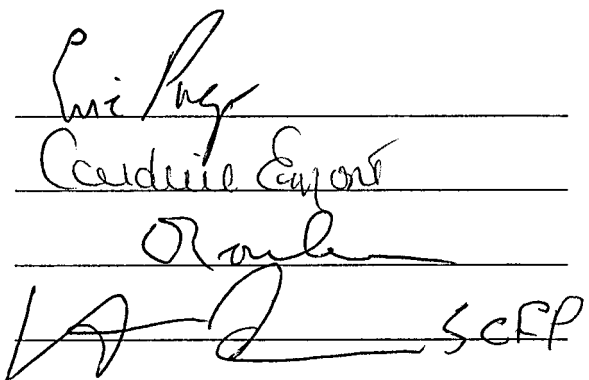
- a) cette lettre d'entente deviendrait sans effet et lesdites tâches seraient réaffectées selon les attributions précédant celle-ci;
- b) plus précisément, la portion de tâches transférées à la secrétaire de direction relativement à la gestion des ressources humaines retourneront au poste de secrétaire syndiquée du groupe bureau, alors que les tâches transférées au poste de secrétaire syndiquée du groupe bureau relativement à la Direction générale adjointe retourneront à la secrétaire de direction.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Rimouski, ce 21^e jour du mois de

juillet 2009.



Fédération de l'UPA du Bas-Saint-Laurent



Syndicat canadien de la fonction publique, Section locale 2952

Tâches reliées à la Direction générale adjointe
effectuées par la secrétaire de direction (groupe direction)
transférées à une secrétaire syndiquée du groupe bureau

- ☞ Préparation de documents pour les conseil d'administration et conseil exécutif;
 - ☞ Suivi aux décisions des C.A. et C.E.;
 - ☞ Correspondance avec la Confédération ou autres dans des dossiers relevant de la Direction générale;
 - ☞ Divers documents, rapports, bilans, analyses ou autres pour des dossiers relevant de la Direction générale;
 - ☞ Classement d'une partie des dossiers;
 - ☞ Revue de presse;
 - ☞ Calendrier hebdomadaire des activités;
 - ☞ Certains documents de défense de la CPTAQ;
 - ☞ Fonds de défense professionnelle (porcherie et autres)
 - ☞ Correspondance - aménagement, environnement, oies blanches
-

Tâches reliées à la gestion des ressources humaines
effectuées par une secrétaire syndiquée du groupe bureau
transférées à la secrétaire de direction

Gestion décentralisée (Pour la Fédération de l'UPA du Bas-Saint-Laurent seulement)

- ☞ Description de tâches;
- Affichage de postes;
- Feuillet de début d'emploi;
- Feuillet de fin d'emploi;
- Intégration d'un nouvel employé;
- Communications - informations aux employés;
- Tests (s'il y a lieu);
- Toute autre tâche reliée à la gestion décentralisée des ressources humaines.

Gestion centralisée (Fédération de l'UPA et SPForestiers du Bas-Saint-Laurent)

- ☞ Liste d'ancienneté;
 - Liste de rappel;
 - Assurances collectives (formulaires);
 - Grille de vacances;
 - Fonds de pension;
 - Toute autre tâche reliée à la gestion centralisée des ressources humaines.
-

LETTRE D'ENTENTE NUMÉRO 6

ENTRE : LE SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE,
SECTION LOCALE 2952

ET : LA FÉDÉRATION DE L'UPA DU BAS-SAINT-LAURENT

OBJET : FERMETURE DES ÉTABLISSEMENTS LORS DE MAUVAISES
CONDITIONS MÉTÉOROLOGIQUES

Les parties conviennent que les établissements de l'Employeur sont fermés lorsque l'employeur de référence ferme également ses établissements.

Lorsque l'employeur de référence ferme ses établissements en cours de journée, l'employeur permet aux personnes salariées de quitter le travail.

Toute personne salariée absente en vertu de la présente lettre d'entente ne subit aucune perte de traitement ou avantages et est considérée comme si elle était au travail.

Pour la durée de la présente convention collective, l'employeur de référence est la Direction régionale de La Financière agricole du Québec à Rimouski.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Rimouski, ce 21^e jour du mois de juillet 2009.

Fédération de l'UPA du Bas-Saint-Laurent

Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 2952

LETTRE D'ENTENTE UPA-11

ENTRE : LA FÉDÉRATION DE L'UPA DU BAS-SAINT-LAURENT
Ci-après appelée l'Employeur

ET : LE SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE, S.L. 2952
Ci-après appelé le Syndicat

OBJET : DEMANDE DE RÉDUCTION DE LA SEMAINE DE TRAVAIL

Prémises

- Chaque demande de réduction de la semaine de travail est étudiée indépendamment des cas déjà autorisés;
 - Dans l'analyse de toute demande, l'Employeur prendra les éléments suivants en considération :
 - Processus qui amène à la retraite à court terme; la personne salariée doit signifier ses intentions de façon précise;
 - Une telle autorisation ne doit pas affecter les activités courantes de l'organisation ni la qualité des services à la clientèle;
 - Une telle autorisation ne doit pas entraver le bon fonctionnement au sein de l'organisation;
 - Toutefois, l'Employeur conserve l'entière liberté d'accepter ou de refuser une telle demande;
 - Lorsque le processus est enclenché, il devient irréversible;
 - La personne salariée demeure assujettie à la Convention collective en vigueur et certains avantages sont ajustés de façon à tenir compte du temps réellement travaillé par la personne salariée, et ce, dans un souci d'équité envers les autres membres du personnel.
-

EN FONCTION DE CES PRÉMISSSES, LES PARTIES CONVIENNENT D'APPORTER LES AJUSTEMENTS SUIVANTS À CERTAINS ARTICLES DE LA CONVENTION COLLECTIVE EN VIGUEUR :

Articles 2,18 et 15,00

Une telle modification de l'horaire de travail ne doit pas entraîner un affichage du poste.

Article 14,00 – Ancienneté

La personne salariée accumule de l'ancienneté en fonction du nombre de jours réellement travaillés.

Article 19,00 – Horaire de travail

Personne salariée avec un horaire de travail réduit.

Article 20,02 – Travail supplémentaire

- a) Les heures de travail supplémentaire, effectuées du lundi au vendredi en excédent du nombre d'heures convenues à l'horaire de travail réduit, sont rémunérées au taux normal.

Article 21,00 – Traitement en maladie

21,04 Le salarié a droit, pour maladie, à une journée et quart (1,25) par mois de service au prorata du nombre d'heures régulières travaillées.

21,14 Le nombre de jours monnayables au 30 novembre est calculé en fonction du nombre d'heures régulières travaillées.

Ex. : Un horaire de travail de 28 heures par semaine (4 jours) implique un nombre de 5,6 jours monnayables, si non utilisés, au mois de décembre de chaque année ou au départ du salarié.

Article 22,00 – Régime collectif d'assurance

En conformité avec les clauses du contrat d'assurances collectives :

- Assurance-vie : ajustée en fonction du salaire réellement gagné
- Assurances salaire (courte et longue durée) : ajustées en fonction du salaire réellement gagné
- Assurance accident-maladie : prime et bénéfices demeurent pleins et entiers

Article 23,00 – Régime collectif de retraite

Les cotisations salariales et patronales demeurent à 5,8 % du salaire mensuel de l'Employé.

Article 24,00 – Congés spéciaux

Le nombre de jours de congés spéciaux rémunérés est calculé en proportion de l'horaire de travail réduit.

Ex. : Horaire de travail de 28 heures/semaine (4 jours). Dans ce cas, chacun des jours prévus sera ajusté au prorata, soit à 80 % du nombre de jours prévus.

Décès d'un conjoint : 4 jours
Décès des grands-parents... : 5,6 heures
Etc.

Article 25,00 – Congés fériés

Les congés fériés sont tous rémunérés au prorata du nombre d'heures régulières travaillées.

Ex. : Horaire de 28 heures par semaine (4 jours) = rémunération de 5,6 heures pour chacun des jours fériés.

Article 26,00 – Vacances

Le salarié a droit, en vacances, à un crédit équivalent au prorata du nombre de jours réguliers travaillés, et ce, en référence à l'article 26,02.

Ex. : Horaire de 4 jours réguliers par semaine = horaire à 80 %

Donc : salarié de 5 ans et plus d'ancienneté, mais moins de 10 ans = 80 % de 20 jours ouvrables de vacances, soit 16 jours.

Tous les autres articles de la Convention collective en vigueur n'ont pas d'incidence sur une telle autorisation d'horaire réduit. En conséquence, ces articles ainsi que les lettres d'entente s'appliquent tels qu'énoncés.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Rimouski, ce 21^e jour du mois de juillet 2009.

Fédération de l'UPA du Bas-Saint-Laurent

Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 2952

LETTRE D'ENTENTE UPA-13

ENTRE : LA FÉDÉRATION DE L'UPA DU BAS-SAINT-LAURENT
Ci-après appelée l'Employeur

ET : LE SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE, S.L. 2952
Ci-après appelé le Syndicat

OBJET : HORAIRE DE TRAVAIL ALLÉGÉ SUR BASE VOLONTAIRE

CONSIDÉRANT que certains membres du personnel désirent bénéficier d'un horaire de travail allégé durant une certaine période de l'année;

CONSIDÉRANT que cet horaire de travail allégé aide l'Employeur à équilibrer son budget annuel;

CONSIDÉRANT que cette période d'horaire de travail allégé peut varier selon les besoins de chacun des services;

CONSIDÉRANT que le choix d'une période d'horaire de travail allégé est fait sur une base volontaire par les personnes salariées;

CONSIDÉRANT que l'Employeur peut, à sa discrétion, autoriser un horaire allégé pour les personnes salariées qui en font la demande;

LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :

1. Nonobstant les alinéas de l'article 19 – Horaire de travail de la Convention collective en vigueur, l'Employeur peut, à sa discrétion, autoriser les personnes salariées en ayant fait la demande à bénéficier d'un horaire de travail allégé;
2. La période visée pour un horaire de travail allégé est :

Pour la Direction générale et la Direction générale adjointe

À compter de la première semaine complète du mois de mai jusqu'au vendredi précédant le jour de la fête du Travail;

- 9. Toutes les autres clauses de la Convention collective en vigueur s'appliquent comme si la personne salariée avait travaillé sur la base de 35 heures par semaine. À cet effet, la personne salariée inscrit sur sa feuille de temps 3 heures et demie le vendredi après-midi dans la catégorie «temps non rémunéré» ou reprise de temps supplémentaire;
- 10. Le temps de travail réalisé en dehors des heures normales de travail, s'il y a lieu, ne doit pas avoir pour effet de créer du temps supplémentaire à taux et demi, si le travail réalisé durant cette période aurait pu être exécuté le vendredi après-midi; il appartient toutefois à l'Employeur d'en faire la preuve;
- 11. La présente lettre d'entente entre en vigueur à la signature des présentes et demeure en vigueur pour toute la durée de la Convention collective 2008-2013;
- 12. Durant la période où la personne salariée reçoit un salaire réduit, conformément à l'article 1 de la présente lettre d'entente, l'Employeur s'engage à maintenir sa contribution et celle des employés au régime de retraite au même niveau que lorsque la personne salariée est rémunérée selon l'horaire normal de travail (le salaire cotisable au régime de retraite est basé sur 35 heures rémunérées par semaine);
- 13. L'assurance collective demeure inchangée pour la durée de la présente lettre d'entente. En conséquence, le salaire assurable des employés ne sera pas modifié et les primes et prestations seront établies en fonction du salaire d'un employé à temps complet (100 %);

Une note de la compagnie d'assurances ainsi que de la responsable provinciale du dossier d'assurances collectives est jointe à la présente et fait partie intégrante de cette lettre d'entente;

- 14. Le Syndicat se réserve le droit de mettre fin à la présente lettre d'entente si l'application des mesures diffère de celles énoncées ci-haut.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Rimouski, ce 21^e jour du mois de juillet 2009.

 Fédération de l'UPA du Bas-Saint-Laurent

 Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 2952