

La présente atteste que le ministère du Travail a reçu pour dépôt le document ci-dessous :

Objet : Convention collective (R)

N° certificat : DQ-2022-9063

N° dossier d'accréditation : AQ-1005-2865

<b>EMPLOYEUR</b>  SOCIÉTÉ DE TRANSPORT DE LÉVIS 1100, RUE SAINT-OMER LÉVIS QC G6V 6N4  Secteur d'activité : Secteur municipal		
<b>ASSOCIATION</b>  SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE SECTION LOCALE 4405 565, BOULEVARD CRÉMAZIE EST, 8E ÉTAGE MONTRÉAL QC H2M 2V9  Affiliation : Fédération des Travailleurs et Travailleuses du Québec		
<b>TIERS</b>  SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE 5050, BOULEVARD DES GRADINS, BUREAU 200 QUÉBEC QC G2J 1P8		
Date signature : 2023-08-01	Nombre de salariés visés : 5	Date début : 2023-01-01
Date dépôt : 2023-08-03		Date d'expiration : 2027-12-31

Remarque :

Anne Francoeur  
Préposé(e) à l'émission

2023-08-21  
Date

**Registre des documents en relations du travail**

3175, chemin des Quatre-Bourgeois, Bureau 105b  
Québec (Québec) G1W 2K7  
Téléphone : 418 643-4817 Sans frais : 1 800 643-4817

Courriel: [service.clientele@mtess.gouv.qc.ca](mailto:service.clientele@mtess.gouv.qc.ca)

4-10-2017

**CONVENTION COLLECTIVE**

**ENTRE**

**LA SOCIÉTÉ DE TRANSPORT DE LÉVIS**



**(CI-APRÈS APPELÉE « L'EMPLOYEUR »)**

**ET**

**SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE  
SECTION LOCALE 4405**



**(CI-APRÈS APPELÉ « LE SYNDICAT »)**

**Du 1<sup>er</sup> janvier 2023 au 31 décembre 2027**



## TABLES DES MATIÈRES

ARTICLE 1	DÉFINITIONS.....	4
ARTICLE 2	INTERPRÉTATION, VALIDITÉ.....	7
ARTICLE 3	BUT .....	7
ARTICLE 4	CARACTÈRE REPRÉSENTATIF DU SYNDICAT — JURIDICTION.....	8
ARTICLE 5	COLLABORATION, DROIT DE GÉRANCE, RENONCIATION.....	8
ARTICLE 6	RÉGIME SYNDICAL.....	9
ARTICLE 7	COMITÉ DE RELATIONS PROFESSIONNELLES.....	11
ARTICLE 8	REPRÉSENTATION SYNDICALE.....	11
ARTICLE 9	ABSENCES POUR ACTIVITÉS SYNDICALES.....	12
ARTICLE 10	MESURES DISCIPLINAIRES OU NON DISCIPLINAIRES.....	13
ARTICLE 11	PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DES GRIEFS ET DE L'ARBITRAGE.....	14
ARTICLE 12	NON-DISCRIMINATION.....	15
ARTICLE 13	GRÈVE ET LOCK-OUT.....	16
ARTICLE 14	AFFICHAGE D'AVIS.....	16
ARTICLE 15	CLASSIFICATION, DÉFINITION DES TÂCHES.....	16
ARTICLE 16	ANCIENNETÉ.....	17
ARTICLE 17	CHANGEMENTS TECHNIQUES, TECHNOLOGIQUES ET AUTRES.....	21
ARTICLE 18	CONTRATS, SOUS-CONTRATS.....	21
ARTICLE 19	HEURES RÉGULIÈRES DE TRAVAIL.....	22
ARTICLE 20	RÉDUCTION DE LA SEMAINE RÉGULIÈRE.....	24
ARTICLE 21	TRAVAIL EN TEMPS SUPPLÉMENTAIRE.....	24
ARTICLE 22	SALAIRES ET PRIMES.....	26
ARTICLE 23	SEMAINE D'AVIS.....	28
ARTICLE 24	VACANCES.....	28
ARTICLE 25	JOURS FÉRIÉS, CHÔMÉS ET PAYÉS.....	31
ARTICLE 26	SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL.....	32
ARTICLE 27	ACCIDENT DU TRAVAIL ET MALADIE PROFESSIONNELLE.....	32
ARTICLE 28	ASSURANCE COLLECTIVE.....	33
ARTICLE 29	RÉGIME DE RETRAITE PAR FINANCEMENT SALARIAL.....	34
ARTICLE 30	JOURNÉES DE CONGÉ DE MALADIE.....	35
ARTICLE 31	CONGÉS SOCIAUX, FAMILIAUX ET AUTRES.....	36
ARTICLE 32	DROITS PARENTAUX.....	38
ARTICLE 33	LOI SUR LES NORMES DU TRAVAIL — LOI SUR LA FÊTE NATIONALE - AFFAIRES PUBLIQUES.....	46
ARTICLE 34	PRIME DE DÉPART.....	47



ARTICLE 35	RÉDUCTION DE LA SEMAINE RÉGULIÈRE DE TRAVAIL .....	47
ARTICLE 36	ANNEXES.....	47
ARTICLE 37	FORMATION ET PERFECTIONNEMENT .....	47
ARTICLE 38	DURÉE DE LA CONVENTION .....	48
ANNEXE « A »	- CLASSIFICATION ET TAUX DE SALAIRE DES OCCUPATIONS.....	51
ANNEXE « B »	- OCCUPATIONS ET DESCRIPTIONS .....	52
ANNEXE « C »	LISTE D'ANCIENNETÉ.....	54
LETTRE D'ENTENTE # 1	- CODE DE TENUE VESTIMENTAIRE .....	55
BÉNÉFICES SELON LES DIFFÉRENTS STATUTS	(à titre informatif).....	56



## ARTICLE 1 DÉFINITIONS

**1.01** Dans la présente convention collective, à moins que le contexte ne s'y oppose, les expressions et les termes suivants signifient :

- a) **ANCIENNETÉ** : L'ancienneté signifie la durée d'emploi d'un salarié chez l'Employeur depuis la date de son embauche, tel que stipulé à l'article 16.01.
- b) **CONJOINT** désigne les personnes :
  - i) qui sont liées par un mariage ou une union civile et qui cohabitent ;
  - ii) de sexe différent ou de même sexe, qui vivent maritalement et sont les père et mère d'un même enfant ;
  - iii) de sexe différent et de même sexe, qui vivent maritalement depuis au moins un an.
- c) **CONVENTION** : La présente convention collective de travail.
- d) **EMPLOYEUR** : Désigne la Société de transport de Lévis.
- e) **GAINS RÉALISÉS** : Revenu brut pour le temps régulier travaillé (y compris les absences pour activités syndicales), le temps supplémentaire, les vacances, les fêtes chômées, les congés de maladie, les congés sociaux, ainsi que toute prime imposable versée à un salarié en vertu de la *Loi de l'impôt fédérale ou provinciale*.
- f) **GRIEF** : Toute mésentente relative à l'interprétation ou à l'application de la convention.
- g) **HEURES DE TRAVAIL** : On désigne comme heures de travail à être rémunérées, non seulement les heures ou fractions d'heures ou en fait un salarié travaille, mais aussi le temps où, appelé pour une certaine heure, il attend qu'on lui donne du travail.
- h) **MISE À PIED** : Perte d'emploi temporaire à la suite d'une réduction de salariés par manque de travail.
- i) **MUTATION** : Le passage d'un titre d'emploi à un autre titre d'emploi et dont le taux de traitement est identique.
- j) **PROMOTION** : Le passage d'un salarié à un titre d'emploi comportant des responsabilités accrues et un taux de traitement supérieur.
- k) **RÉTROGRADATION** : Le passage d'un salarié à un titre d'emploi comportant des responsabilités moindres et un taux de traitement inférieur.
- l) **REPRÉSENTANT SYNDICAL** : Toute personne mandatée par le Syndicat pour le représenter en vue de l'application ou de l'interprétation de la convention.
- m) **SALAIRE EFFECTIF** : Le taux horaire spécifié à l'annexe « A » de la convention.



n) **SALARIÉS**

1. Les salariés visés par le certificat d'accréditation décrit à l'article 4.01.

**SALARIÉ RÉGULIER**

2. Tout salarié ayant terminé sa période de probation.

**SALARIÉ RÉGULIER À TEMPS PARTIEL**

3. Tout salarié qui a terminé sa période de probation à la satisfaction de l'Employeur. Celui-ci effectue moins d'heures que le salarié régulier à temps complet, mais détient les mêmes avantages que ce dernier et est traité au prorata du nombre d'heures travaillées.

**SALARIÉ OCCASIONNEL**

4. Toute personne embauchée pour combler un poste temporairement dépourvu de son titulaire ou pour parer à un surcroît de travail.

Cette personne bénéficie des avantages prévus à la convention collective à l'exception des assurances collectives (article 28) et des droits parentaux (article 32).

**PRINCIPES (se référer au tableau des bénéfices selon les différents statuts)**

**Pour les vacances (article 24)**, selon les modalités qui y sont prévues.

**Pour les jours fériés, chômés et payés (article 25)**, selon les modalités qui y sont prévues en autant qu'elle soit au travail. Si non applicable, elle a droit aux fêtes chômées et payées prévues à l'article 25 à la condition qu'elle soit au service de l'Employeur au moment du jour chômé. Elle reçoit alors une rémunération égale à un vingtième (1/20) du salaire gagné au cours des quatre (4) dernières semaines complètes de paie précédant la semaine de congé, sans tenir compte des heures supplémentaires.

**Pour le régime de retraite (article 29)**, voir l'article 29.07.

**Pour les journées de congés de maladie (article 30)**, elle est exclue de l'application de l'article 30, pour lesquels elle reçoit une majoration de quatre pour cent (4 %) sur les heures régulières de travail à chaque paie.

**Pour les congés sociaux (article 31)**, selon les modalités qui y sont prévues, en autant qu'elle soit au travail.



## SALARIÉ ÉTUDIANT

5. Désigne tout salarié poursuivant des études régulières dans une institution d'enseignement reconnues par le ministère de l'Éducation, qui obtient un emploi couvert par le certificat d'accréditation.

Un salarié étudiant peut-être embauché pour travailler entre le lundi qui précède le 15 avril, et ce, jusqu'au troisième (3<sup>e</sup>) vendredi de septembre en autant que celui-ci retourne aux études.

Le salarié étudiant ne bénéficie d'aucune des dispositions de cette convention collective à moins d'une disposition spécifique à cet effet.

L'embauche d'un salarié étudiant ne doit pas avoir pour effet de causer la mise à pied ou la rétrogradation ou d'empêcher le rappel au travail d'un salarié occasionnel.

La semaine de travail d'un salarié étudiant est assujettie à la planification des besoins jusqu'à concurrence de trente-cinq (35) heures par semaine et par la suite, tout surplus d'heures s'applique en fonction de l'article 21.

L'Employeur transmet au Syndicat la liste des salariés étudiants au fur et à mesure de leur embauche, en indiquant le début et la date de fin d'embauche.

Le salarié étudiant n'accumule aucune heure aux fins de la période d'essai prévue à la convention collective.

Le salarié étudiant est assujetti au paiement de la cotisation syndicale.

Le taux de traitement versé à un salarié étudiant est en fonction de la politique interne appliquée à l'ensemble des étudiants chez l'Employeur. Le Syndicat est informé par écrit de cette politique en janvier de chaque année.

Dans le cas d'un salarié étudiant, il a droit à l'indemnité selon le salaire gagné pour les vacances en vertu de la *Loi sur les normes du travail* et aux congés fériés prévus par la convention collective (article 25.01) et reçoit l'indemnité tel que prévu à *Loi sur les normes du travail* pour autant qu'il respecte les règles d'attribution prévues au deuxième (2<sup>e</sup>) paragraphe de l'article 25.02.

Sauf en ce qui concerne le non-respect de l'une des dispositions du présent article, le salarié étudiant n'a pas droit à la procédure de grief.

## SALARIÉ STAGIAIRE

6. On entend par salarié stagiaire, un étudiant qui doit effectuer une période d'études pratiques d'une durée déterminée pendant laquelle il s'entraîne à l'exécution d'une tâche particulière couverte par le certificat d'accréditation ou complète sa formation professionnelle et pour lequel travail des crédits scolaires sont généralement accordés. Ceci comprend les programmes coopératifs avec différents établissements scolaires.



Un salarié stagiaire peut avoir droit à la rémunération, prévue pour le salarié étudiant.

Le stagiaire doit être supervisé pendant la durée du stage.

L'embauche de stagiaires par l'Employeur ne doit pas avoir pour effet de diminuer le nombre de postes réguliers, ni d'empêcher l'ouverture de nouveaux postes réguliers ou d'empêcher le rappel au travail du salarié occasionnel ou causer sa mise à pied.

Afin de faciliter l'application des dispositions du présent article, l'Employeur convient d'aviser tout nouveau salarié de son statut, de ses fonctions qui prévaut lors de son intégration dans l'unité d'accréditation.

L'Employeur fournit au Syndicat par écrit tous les renseignements au sujet des modalités d'application des dispositions précitées.

- o) **SYNDICAT** : Désigne le Syndicat Canadien de la Fonction Publique, section locale 4405.

## **ARTICLE 2 INTERPRÉTATION, VALIDITÉ**

### **2.01 INTERPRÉTATION**

- a) L'emploi du genre masculin comprend et inclut le féminin en tenant compte du contexte et le singulier comprend le pluriel.
- b) Les dispositions de la convention s'interprètent les unes par les autres en donnant à chacune le sens qui résulte de l'acte entier.

### **2.02 VALIDITÉ**

La nullité de l'une ou l'autre des dispositions de la convention, par suite d'une loi applicable ou réglementation d'ordre public, ne peut affecter la validité des autres dispositions de cette convention.

La convention est alors automatiquement amendée de façon à la rendre conforme à la loi ou telle réglementation.

## **ARTICLE 3 BUT**

- 3.01 La présente convention collective a pour but de promouvoir des relations harmonieuses entre l'Employeur et ses salariés représentés par le Syndicat, d'assurer les meilleures conditions de travail possible aux salariés, de promouvoir leur sécurité et leur bien-être, de protéger les intérêts professionnels des parties contractantes et de favoriser un règlement prompt et équitable des différends pouvant survenir entre l'Employeur et les salariés.



## **ARTICLE 4 CARACTÈRE REPRÉSENTATIF DU SYNDICAT — JURIDICTION**

**4.01** L'Employeur reconnaît le Syndicat comme le seul agent négociateur et mandataire, en matière de conditions de travail, des salariés visés par l'accréditation syndicale émise, à la section locale 4405 du Syndicat canadien de la fonction publique (SCFP).

### **4.02 JURIDICTION**

a) La convention s'applique à tous les salariés visés par l'accréditation syndicale concernée qui se lit ainsi :

« Tous les employés de bureau salariés au sens du *Code du travail*. »

b) Toute entente individuelle ou collective postérieure à la date de la signature de la convention collective, entre l'Employeur et un salarié ou un groupe de salariés, ayant des conditions de travail différentes de celles prévues à la convention, doit recevoir l'approbation écrite du Syndicat et de l'Employeur pour être valide.

c) La procédure et les délais prévus à la présente convention sont de rigueur. Afin de permettre l'étude de certains cas particuliers, les délais prévus peuvent être prolongés sur demande et avec le consentement écrit des deux (2) parties.

### **4.03 SALARIÉS NON ASSUJETTIS**

Toute personne qui n'est pas régie par la convention n'accomplit pas le travail qui est confié aux salariés membres de l'unité d'accréditation, sauf dans les cas d'urgence ou pour fins d'entraînement.

## **ARTICLE 5 COLLABORATION, DROIT DE GÉRANCE, RENONCIATION**

### **5.01 COLLABORATION**

Le Syndicat s'engage à collaborer avec l'Employeur pour maintenir la discipline dans l'établissement de l'Employeur et pour assurer l'efficacité des salariés au travail et l'observance des règlements de régie interne non contraires aux dispositions de la convention.

L'Employeur s'engage à traiter ses salariés avec équité et sans discrimination, conformément aux lois en vigueur.

### **5.02 DROIT DE GÉRANCE**

Le Syndicat reconnaît à l'Employeur le droit de gérer et d'administrer son entreprise conformément aux dispositions de la convention et des lois d'ordre public.

Sans limiter la généralité de ce qui précède, de manière conforme aux dispositions de la convention collective, l'Employeur conserve le libre exercice de tous ses droits comme Employeur, soit :



- De réaliser sa mission conformément à la *Loi sur les sociétés de transport en commun* (RLRQ, c. S-30.01);
- De planifier, organiser, diriger et contrôler son entreprise ;
- D'adopter toute politique ou directive et de prendre toute décision de nature administrative, tout en ayant transmis par écrit au Syndicat avant sa mise en application.

De confier et déléguer tout ou en partie de son droit de gestion et de direction et de nommer ou désigner ses représentants en autorité.

### **5.03 RENONCIATION**

Toute renonciation expresse ou tacite aux dispositions de la convention est nulle et non avenue et ne constitue pas une justification pour l'Employeur dont le salarié n'a pas bénéficié de telles dispositions.

## **ARTICLE 6 RÉGIME SYNDICAL**

### **6.01 1. MAINTIEN SYNDICAL**

Tout salarié, membre du Syndicat au moment de la signature de la convention ou qui le deviendra par la suite, doit maintenir son adhésion au Syndicat pour toute la durée de la convention, comme condition au maintien de son emploi.

Cependant, l'Employeur n'est pas tenu de congédier un salarié parce que le Syndicat l'a expulsé ou refusé comme membre.

### **2. ADHÉSION SYNDICALE**

L'Employeur se réserve le droit d'embaucher les salariés de son choix. Cependant, tout nouveau salarié assujetti à la convention doit devenir membre du Syndicat, dans les trente (30) jours de la date de son embauche à l'exception d'un salarié étudiant. Dans les quinze (15) premiers jours de chaque mois, l'Employeur doit faire connaître au Syndicat les noms des salariés embauchés au cours du mois précédent, avec les informations mentionnées au sous-paragraphe 3 de ce paragraphe.



### 3. RETENUE SYNDICALE

- a) L'Employeur, partie à la présente, s'engage à retenir dès la première paie hebdomadaire de tout salarié visé par le certificat d'accréditation, un montant égal à la cotisation syndicale et/ou à toute autre cotisation spéciale déterminée par le Syndicat ou en faire le versement et la remise mensuels au Syndicat entre le 1<sup>er</sup> et le 15 du mois suivant, et ce, selon la formule fournie à cet effet par le Syndicat (Relevé des cotisations mensuelles).
- b) Pour tout retard de plus de cinq (5) jours à effectuer la remise des montants, dans les délais prévus au sous-paragraphe a) précédent, le montant dû, soit les cotisations syndicales et les cotisations spéciales, sera majoré de cinq pour cent (5 %) automatiquement, et ce, pour chaque mois de retard. Cette majoration de cinq pour cent (5 %) est entièrement aux frais de l'Employeur et elle s'applique aussi sur la somme des majorations dues et déjà appliquées pour les mois précédents, s'il y en a.
- c) Dans le cas du défaut par l'Employeur d'effectuer la déduction du montant de la cotisation syndicale et/ou spéciale prévue au sous-paragraphe a) du présent article, l'équivalent des sommes non déduites est versé au Syndicat et les dispositions du sous-paragraphe b) du présent article s'appliquent.

#### 6.02 INFORMATIONS

##### a) À L'EMPLOYEUR

Le Syndicat, informe par écrit, l'Employeur du pourcentage de la cotisation syndicale et/ou spéciale à être retenue.

##### b) AU SYNDICAT

L'Employeur informe par écrit le Syndicat de tout changement de son personnel couvert par l'unité d'accréditation et à cet effet, il utilise et remplit le formulaire fourni par le Syndicat (Relevé des cotisations mensuelles).

Par changement, on entend tout changement que l'Employeur doit apporter en remplissant la formule (Relevé des cotisations mensuelles) pour qu'elle soit conforme à la réalité durant la période facturée, et ce, en tenant compte des dispositions de la convention collective qui s'applique.

Lors de l'embauche de tout nouveau salarié couvert par la convention, l'Employeur avise le Syndicat par écrit, en indiquant son nom, son adresse, son numéro de téléphone et sa date d'embauche, au cours de la première semaine d'embauche, et accorde au représentant du Syndicat le temps nécessaire (maximum d'une (1) heure) sans perte de traitement pour finaliser la documentation syndicale.



## **ARTICLE 7 COMITÉ DE RELATIONS PROFESSIONNELLES**

### **7.01 CONSTITUTION DU COMITÉ**

Le comité de relations professionnelles est formé de deux (2) personnes représentant chaque partie, lesquelles peuvent s'adjoindre, une personne-ressource de leur choix. Les salariés sont considérés être au travail le temps nécessaire aux rencontres.

### **7.02 FONCTION DU COMITÉ**

Ce comité a pour objectif de discuter de toutes questions relatives aux conditions de travail, plaintes, situations particulières ou griefs en cours, ainsi que de toutes autres questions qu'elles soient prévues ou non dans la convention.

### **7.03 CONVOCATION ET PROCÉDURE**

Ce comité se rencontre minimalement une (1) fois par année, et l'une ou l'autre des parties peut demander une rencontre ad hoc pour une situation particulière.

Les parties se font parvenir les sujets qu'elles désirent aborder une (1) semaine avant chaque réunion.

Les rencontres ont lieu durant les heures de travail selon l'horaire établi entre les parties.

Les membres du comité de relations professionnelles établissent leur mode de fonctionnement et tiennent un compte rendu pour chaque rencontre. Le compte rendu est préparé par un des représentants de l'employeur et une copie est déposée à l'autre partie.

## **ARTICLE 8 REPRÉSENTATION SYNDICALE**

### **8.01 REPRÉSENTANT SYNDICAL**

Les représentants syndicaux sont reconnus comme les représentants officiels des salariés auprès des représentants de l'Employeur.

Le Syndicat informe l'Employeur par écrit de tout changement des personnes autorisées à le représenter ou de tout changement d'adresse de sa place d'affaires.

### **8.02 FONCTION DU REPRÉSENTANT SYNDICAL**

- a) Les représentants syndicaux ont pour fonction de veiller à l'application de la convention. Avec la permission de son supérieur immédiat, qui ne lui est pas refusée sans motif valable, il peut quitter son travail, sans perte de traitement, pour discuter avec l'Employeur de tout problème qui requiert une solution immédiate ou pour assister à une réunion convoquée par l'Employeur. Toutefois, les représentants syndicaux ne sont pas autorisés à conclure, au lieu et à la place du Syndicat, toute entente concernant les dispositions de la présente convention.
- b) Les représentants syndicaux peuvent rencontrer un salarié pendant les heures de travail sur les lieux de travail ou au bureau de l'Employeur, lorsqu'une telle rencontre est nécessaire pour leur permettre de se renseigner sur les circonstances qui ont



donné lieu à une plainte ou à un grief. Les représentants syndicaux doivent au préalable obtenir l'autorisation de l'Employeur, mais cette autorisation ne peut être refusée sans motif valable.

## **ARTICLE 9 ABSENCES POUR ACTIVITÉS SYNDICALES**

- 9.01** a) Tout salarié, dûment autorisé par le Syndicat appelé à s'absenter du travail pour participer à des activités syndicales reçoit de l'Employeur un permis d'absence, sans aucune perte de salaire, pour la durée de telle absence.

L'Employeur paie, par année d'application de la convention collective, cinquante (50) heures de salaire totales, comme congés payés sans perte d'avantages prévus à la convention collective.

Dans le cas de situation particulière, les parties peuvent s'entendre sur l'ajout de libération supplémentaire.

Pour les heures de libérations additionnelles, l'Employeur facture au début de chaque mois le Syndicat, pour les montants ainsi déboursés durant le mois précédent, en salaire avec majoration de vingt-trois (23 %) pour compenser les bénéfices marginaux et autres. Le Syndicat s'engage à rembourser l'Employeur dans les trente (30) jours suivant la réception de la facture.

L'avis d'absence est communiqué, par écrit, à l'Employeur par le Syndicat, au moins cinq (5) jours ouvrables à l'avance, à moins de raison valable. À moins d'une entente, cette absence pour activités syndicales est valide à raison d'un (1) salarié à la fois.

- b) Dans le cas où tel avis n'a pas été donné à cause d'une situation imprévue, il peut y avoir entente entre l'Employeur et le Syndicat pour que tel permis d'absence soit accordé ; il est entendu que l'Employeur ne peut refuser en cas de raison valable.
- c) Nonobstant le paragraphe a) de cet article, l'Employeur libère sans aucune perte de salaire, un (1) salarié désigné par le Syndicat lors des séances de négociation pour le renouvellement de la convention collective lorsqu'elles se tiennent durant les heures de travail.

Les dispositions du paragraphe cessent de s'appliquer lorsque le droit à la grève ou au lock-out est exercé.

À l'occasion de la préparation du projet de convention collective, le Syndicat dispose d'une banque de trente-cinq (35) heures globales pour l'ensemble des représentants syndicaux, de libération syndicale sans perte de salaire et autres avantages prévus à la convention collective.

- d) Sans perte de traitement, un (1) représentant du Syndicat pour assister le salarié lors de rencontres avec l'Employeur dans la procédure interne de réclamation de grief.
- e) Sans perte de traitement, un (1) représentant du Syndicat lors de journées d'audition devant un tribunal administratif.



- f) Sans perte de traitement, deux (2) représentants du Syndicat pour rencontrer l'Employeur concernant des affaires syndicales-patronales courantes.

## **ARTICLE 10 MESURES DISCIPLINAIRES OU NON DISCIPLINAIRES**

### **10.01 LE DROIT**

- a) Sous réserve des dispositions de l'article 10, *Procédure de règlement des griefs et de l'arbitrage*, l'exercice du pouvoir disciplinaire ou non disciplinaire appartient à l'Employeur et à cette fin, il peut réprimander, suspendre, congédier tout salarié pour une cause juste et suffisante dont la preuve lui incombe.
- b) Toute sanction disciplinaire ou non disciplinaire imposée par l'Employeur, y compris la sévérité de la sanction, en tenant compte des circonstances, peut être soumise à la *Procédure de règlement des griefs et de l'arbitrage*.
- c) La suspension d'un salarié constitue une absence prévue par la convention.

### **10.02 AVIS D'IMPOSITION DE MESURES DISCIPLINAIRES OU NON DISCIPLINAIRES**

L'Employeur enverra au Syndicat une copie de toute mesure disciplinaire ou non disciplinaire écrite (réprimande, suspension, congédiement) inscrite au dossier du salarié concerné avec les précisions des faits qui ont motivé la mesure.

Tel avis au salarié devra lui être remis dans les vingt (20) jours ouvrables suivant la connaissance des circonstances donnant lieu à la mesure disciplinaire ou non disciplinaire.

### **10.03 PRESCRIPTION DE MESURES DISCIPLINAIRES OU NON DISCIPLINAIRES**

Toute mesure disciplinaire doit être automatiquement effacée du dossier du salarié douze (12) mois après son inscription.

### **10.04 SIGNATAIRE D'UN RAPPORT DISCIPLINAIRE OU NON DISCIPLINAIRE**

- a) Si un salarié signe un accusé réception ou un document touchant un cas disciplinaire ou non disciplinaire, il le fait seulement pour reconnaître qu'il en prend connaissance et qu'il en est ainsi informé.
- b) À l'occasion d'une rencontre de nature disciplinaire ou non disciplinaire tenue entre les représentants de l'Employeur et un salarié, ce dernier peut demander la présence d'un représentant syndical ou d'un témoin choisi par ledit salarié en l'absence de son représentant syndical.



**ARTICLE 11 PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DES GRIEFS ET DE L'ARBITRAGE****11.01 PLAINTÉ**

Lorsque le salarié ou le représentant syndical a une plainte à formuler, il la soumet verbalement à l'Employeur ou à son représentant autorisé et une réponse verbale lui est donnée.

Une plainte ne constitue pas un grief.

**11.02 GRIEF**

Dans tous les cas, le salarié doit soumettre préalablement son grief au Syndicat qui avisera.

Tout grief peut être soumis pour enquête et règlement conformément à la procédure énoncée ci-dessous :

**PREMIÈRE ÉTAPE**

Le Syndicat peut soumettre un grief par écrit, à l'Employeur ou à son représentant autorisé dans les quinze (15) jours ouvrables suivant la date de la connaissance des circonstances donnant lieu au grief.

**DEUXIÈME ÉTAPE**

L'Employeur ou son représentant autorisé devra, dans les dix (10) jours ouvrables suivant la date de réception du grief, communiquer sa décision écrite concernant le grief au Syndicat.

**11.03 GRIEF COLLECTIF**

Un grief collectif peut-être soumis par le Syndicat à la première étape à l'Employeur ou à son représentant autorisé, dans le délai de quinze (15) jours ouvrables prévu.

**11.04 ENTENTE**

Tout règlement à intervenir à la suite de grief doit faire l'objet d'une entente écrite entre le Syndicat et l'Employeur. Il est convenu que cette entente lie les parties en cause et le salarié concerné.

**11.05 DÉLAIS D'APPEL À L'ARBITRAGE****ARBITRAGE**

- a) Le Syndicat peut, par un avis écrit, déférer le grief à l'arbitrage dans les trente (30) jours ouvrables suivant l'expiration du délai mentionné à l'article 10.02, deuxième (2<sup>e</sup>) étape.
- b) Les parties peuvent s'entendre sur le choix d'un arbitre. À défaut d'entente, l'arbitre est nommé selon les dispositions de l'article 100 du *Code du travail*.
- c) La partie qui fait la demande d'un arbitre au ministère du Travail doit informer par écrit et promptement l'autre partie.



**11.06 POUVOIRS DE L'ARBITRE**

- a) L'arbitre est le maître des règles de preuve et de procédure. Il entend et apprécie la preuve avec équité et bonne conscience. Il a le pouvoir soit de confirmer la décision de l'Employeur, soit d'annuler la décision de l'Employeur.

Il peut rendre toute décision nécessaire pour remédier au préjudice subi par une partie ou par tout salarié.

Si l'incident qui a été la cause du grief entraîne une perte ou privation de salaire ou d'avantages pécuniaires prévus à la convention pour le salarié concerné, l'arbitre peut ordonner que telle perte ou privation soit remboursée en tout ou en partie, avec intérêt.

- b) Dans les cas de griefs relatifs à des mesures disciplinaires ou non disciplinaires, l'arbitre a juridiction pour maintenir, annuler ou modifier la réprimande, la suspension ou le congédiement ou y substituer la décision qui lui paraît juste et équitable. Dans le cas où l'arbitre ne maintient pas la décision de l'Employeur, il a compétence pour ordonner la réintégration du salarié dans tous ses droits à son emploi au poste qu'il occupait, avec une indemnité n'excédant pas la perte de salaire du salarié chez son Employeur ou toute indemnité moindre qu'il adjugera.
- c) Les pouvoirs de l'arbitre sont limités à décider de griefs au sens de la convention. L'arbitre n'a cependant pas le pouvoir d'ajouter, de soustraire ou d'amender aucune disposition de cette convention.

**11.07 RENSEIGNEMENTS**

Lors de l'audition devant l'arbitre, les parties conviennent de fournir tout renseignement pertinent au litige, sans préjudice à leur preuve respective.

**11.08 TÉMOIN — PLAIGNANT**

Lorsque la présence d'un plaignant ou d'un témoin est requise à l'audition du grief devant l'arbitre, l'Employeur doit le libérer, sans aucune perte de salaire, pour la durée de l'audition.

**11.09 SENTENCE ARBITRALE**

La décision de l'arbitre est finale et lie les deux (2) parties à cette convention, de même que tout salarié qui y est assujéti. Cette sentence doit être exécutée dans les quinze (15) jours de sa signification aux parties.

**11.10 FRAIS ET HONORAIRES D'ARBITRAGE**

Chacune des parties paie cinquante pour cent (50 %) des honoraires et des dépenses de l'arbitre.

**ARTICLE 12 NON-DISCRIMINATION**

- 12.01** Toute personne (salarié et représentant syndical) a droit à la reconnaissance et à l'exercice, en pleine égalité, des droits et libertés de la personne, sans distinction, exclusion ou



préférence fondée sur la race, la couleur, le sexe, la grossesse, l'orientation sexuelle, l'état civil, l'âge sauf dans la mesure prévue par la loi, la religion, les convictions politiques, la langue, l'origine ethnique ou nationale, la condition sociale, le handicap ou l'utilisation d'un moyen pour pallier ce handicap ou pour activités syndicales.

Il y a discrimination lorsqu'une telle distinction, exclusion ou préférence a pour effet de détruire ou de compromettre ce droit.

### **ARTICLE 13 GRÈVE ET LOCK-OUT**

**13.01** Toute grève ou lock-out est interdit pendant la durée de la présente convention.

### **ARTICLE 14 AFFICHAGE D'AVIS**

**14.01** L'Employeur doit placer à la disposition du Syndicat, un tableau à la vue des salariés pour y afficher les avis d'assemblées du Syndicat ou tout autre avis pour fin publicitaire syndicale, à la condition que la publicité ne soit pas dirigée contre l'Employeur, ses officiers, son administration ou ses salariés.

### **ARTICLE 15 CLASSIFICATION, DÉFINITION DES TÂCHES**

**15.01** Les classifications et les taux de salaires minimums applicables aux salariés sont mentionnés à l'annexe « A ». Les descriptions des occupations sont définies à l'annexe « B ». Ces annexes font partie intégrante de la convention.

#### **15.02 CONTENU DE L'OCCUPATION MODIFIÉ**

Si le contenu de l'occupation d'un salarié est modifié de manière que sa classification ne corresponde plus substantiellement au contenu de sa tâche, le salarié concerné peut demander d'être reclassifié, sujet à son droit de présenter un grief s'il y a désaccord.

#### **15.03 NOUVELLE CLASSIFICATION**

Si pendant la durée de la convention, de nouvelles classifications sont créées, l'Employeur établit le salaire qu'il croit proportionné aux salaires prévus à l'annexe « A » et il en avise le Syndicat dans les cinq (5) jours ouvrables de l'établissement d'un tel salaire. Le Syndicat peut contester une telle classification ainsi qu'un tel salaire qu'il ne croit pas proportionnés à ceux de l'annexe « A », en utilisant la procédure de règlement des griefs et de l'arbitrage stipulée à l'article 10.

**15.04** Pendant la durée de la présente convention, si l'Employeur décide de créer une nouvelle occupation, il doit s'entendre avec le Syndicat au sujet des attributions et du salaire attaché à l'occupation concernée.



## **ARTICLE 16 ANCIENNETÉ**

### **16.01 a) ACQUISITION**

Après quatre cent vingt (420) heures travaillées, le salarié acquiert son droit d'ancienneté et celui-ci rétroagit, une fois la période de probation complétée, à la date d'embauche du salarié.

### **b) SALARIÉ EN PROBATION**

1. Un salarié est considéré en probation et son nom n'est inscrit sur la liste d'ancienneté qu'après avoir été à l'emploi de l'Employeur pour un total de quatre cent vingt (420) heures travaillées dans une période de douze (12) mois consécutifs.
2. Le congédiement d'un salarié n'ayant pas de droit d'ancienneté ne peut faire l'objet d'un grief.

### **16.02 ACCUMULATION, CONSERVATION**

- a) Dans le cas de maladie ou d'accident, autre qu'un accident de travail ou d'une maladie professionnelle, le salarié accumule son ancienneté pour une période de vingt-quatre (24) mois.
- b) L'ancienneté n'est pas perdue et continue de s'accumuler, sauf si autrement prévue à la convention collective, dans les cas d'arrêt de production ou de service, d'accident de travail ou de maladies professionnelles, pendant les absences prévues à la convention ou autrement autorisées par l'Employeur.
- c) Dans le cas de mise à pied pour manque de travail, un salarié accumule son ancienneté pour une période de vingt-quatre (24) mois.

### **DÉPLACEMENT À UNE FONCTION NON COUVERTE**

Un salarié qui accepte d'exercer temporairement une occupation non couverte par l'unité d'accréditation sans avoir quitté l'Employeur, continue de bénéficier de tous ses droits et avantages prévus à la convention et la cotisation syndicale demeure. Il a le droit de revenir à l'intérieur de l'unité d'accréditation, sans perte d'ancienneté, dans les quatre (4) mois suivant ce déplacement. Son ancienneté comprend alors la durée de ses services à cette occupation en plus de l'ancienneté déjà acquise au moment de son déplacement. Après cette période de quatre (4) mois, il perd son ancienneté et son emploi au sein de l'unité d'accréditation. La cotisation syndicale est suspendue pendant ce délai.

### **16.03 LISTE D'ANCIENNETÉ**

L'annexe « C » de la convention constitue la liste officielle d'ancienneté à la date de la signature de la présente convention collective.

Cette liste doit contenir les informations suivantes : le nom, le numéro de matricule, la classification ou l'occupation de chaque salarié avec son taux de traitement effectif ainsi que l'ancienneté du salarié. Cette liste doit être révisée lors d'ajout d'un salarié, doit être affichée et une copie doit être transmise au Syndicat.



## 16.04 APPLICATION DU DROIT D'ANCIENNETÉ

### a) PLANCHER D'EMPLOI

L'Employeur s'engage à maintenir quatre (4) postes réguliers à temps complet en tout temps.

### b) PRINCIPE GÉNÉRAL

Dans tous les cas de mouvement de main-d'œuvre, la préférence d'emploi ou du maintien d'emploi est accordée prioritairement au salarié qualifié ayant le plus d'ancienneté au service de l'Employeur.

### c) SALARIÉ QUALIFIÉ

Aux fins de la convention, un salarié qualifié est un salarié capable d'accomplir normalement le travail de l'occupation concernée, après une période d'essai de quarante (40) jours travaillés. La preuve que le salarié ne peut accomplir normalement le travail de l'occupation concernée incombe à l'Employeur.

### d) MOUVEMENT DE PERSONNEL

1. Dans tous les cas de mouvement de personnel, l'Employeur doit afficher un avis du poste vacant avec description de la tâche correspondante, pendant cinq (5) jours ouvrables consécutifs, à l'endroit désigné à cet effet dans son établissement. Les salariés intéressés doivent postuler par écrit et transmettre leur demande à la direction des ressources humaines.

Tout salarié absent pendant une période d'affichage est réputé avoir postulé. Au besoin, l'Employeur peut joindre un salarié par communication téléphonique afin de vérifier son intérêt à obtenir l'occupation.

Des exigences théoriques normales requises par l'occupation telles que décrites en annexe « B » peuvent être demandées.

Dans ce cas, le Comité des relations professionnelles peut établir de telles exigences.

Après la période d'affichage, une copie de l'avis contenant les noms des postulants doit être remise au Syndicat. Il est convenu que pendant la période d'affichage, ladite occupation est remplie temporairement, à la discrétion de l'Employeur. Celui-ci avise le Syndicat par écrit de sa décision.

2. Dans les cinq (5) jours suivant la fin de la période d'affichage, l'Employeur doit accorder l'occupation au salarié postulant ayant le plus d'ancienneté et qualifié.
3. Le salarié sélectionné peut, après une période d'essai ne dépassant pas quarante (40) jours travaillés, retourner à son ancienne occupation et au salaire effectif de cette ancienne occupation. Tous les salariés affectés par ce changement retournent à leur ancienne occupation.



**e) INTÉGRATION DANS L'UNITÉ D'ACCREDITATION**

Dans l'éventualité où l'Employeur accorde un emploi à un salarié faisant partie d'une autre unité d'accréditation, cette possibilité ne peut avoir pour effet de priver un salarié régulier ou occasionnel de la présente unité d'accréditation de tous ses droits.

De plus, sans s'y limiter en référence avec l'article 4.02 b), ce nouveau salarié de l'unité d'accréditation se voit octroyer une date d'ancienneté établie à son premier jour de travail dans sa nouvelle unité d'accréditation et conserve sa date de service continu pour l'article 24 (vacances).

**f) MISE À PIED**

Sauf si cela a pour effet de contrevenir au plancher d'emploi de quatre (4) postes réguliers à temps complet, au cas où il devient nécessaire de réduire le nombre de salariés sur une occupation dans l'unité d'accréditation, le salarié possédant le moins d'ancienneté sur l'occupation sera sujet à une mise à pied. Le salarié ainsi sujet à une mise à pied aura le droit de remplacer le salarié possédant le moins d'ancienneté à toute occupation dans l'unité d'accréditation qu'il a déjà remplie de façon satisfaisante. Si le salarié ainsi sujet à une mise à pied réclame une occupation dans l'unité d'accréditation qu'il n'a jamais remplie, il doit être qualifié et doit accomplir normalement le travail de l'occupation concernée.

**g) RAPPEL AU TRAVAIL**

L'Employeur rappelle au travail les salariés mis à pied, par ordre d'ancienneté pourvu qu'ils soient qualifiés pour satisfaire aux exigences normales de la tâche.

**h) RETOUR APRÈS ABSENCE**

Lors de son retour à la suite d'une absence autorisée par la convention ou à cause d'accident ou de maladie, le salarié a le droit de reprendre son ancienne occupation ou à défaut de telle occupation, toute autre occupation que son ancienneté lui permet, à condition qu'il puisse accomplir normalement le travail de l'occupation concernée.

**i) RETROGRATION**

Le salarié peut demander d'être rétrogradé pour raisons jugées valables par le Comité de relations professionnelles et selon son droit d'ancienneté.

Telle demande peut être faite seulement dans les cas de maladie ou accident occasionnant une incapacité.

**j) NON-EXERCICE DE L'ANCIENNETÉ**

Dans tous les cas de mouvement de main-d'œuvre, le fait d'exercer ou de ne pas exercer un droit d'ancienneté n'affecte en rien les droits futurs du salarié.



## k) POSTE TEMPORAIREMENT VACANT

Le poste qui devient temporairement vacant pour une durée de trois (3) mois ou plus par l'absence d'un salarié et qui doit éventuellement revenir à son emploi et les autres postes par voie de conséquence sont considérés comme postes vacants d'une façon temporaire et sont comblés selon les dispositions suivantes :

Il doit offrir le poste temporairement vacant selon l'ordre ci-dessous :

1. par ancienneté, aux salariés réguliers ;
2. par ancienneté, aux salariés occasionnels ;
3. par une personne embauchée de l'extérieur.

La présente clause s'applique à chacun des postes qui devient libre par voie de conséquence.

Lorsqu'un salarié accepte temporairement le poste d'un autre salarié absent et que ce dernier revient au travail à temps partiel (retour progressif), ledit salarié conserve le poste temporaire et effectue le travail jusqu'au retour complet du salarié, sauf exception sans possibilité d'être déplacé. Le cas échéant, le salarié occupant le poste de remplacement est payé selon le taux de traitement de ce poste pour les périodes où le titulaire régulier n'est pas au travail.

La même procédure s'applique pour le salarié qui remplace le salarié ci-dessus par voie de conséquence. Une fois l'affectation terminée, il reprend son poste d'origine avec tous ses droits et privilèges.

Pour le salarié absent lors de la procédure ci-dessus mentionné :

1. Le salarié doit, lors du début de son absence, remplir un formulaire d'intérêt pour postuler lors d'affichage en son absence qu'il remet à la direction des ressources humaines et à son Syndicat ;
2. Dans le cas où le salarié absent obtiendrait le poste, nous procéderons à un remplacement pendant son absence.

## 16.05 PERTE D'ANCIENNETÉ

Un salarié perd son droit d'ancienneté et son emploi dans les cas suivants :

- a) Pour l'abandon volontaire de l'emploi ;
- b) Pour congédiement pour cause juste et suffisante ;
- c) Pour tout salarié mis à pied pour une période excédant vingt-quatre (24) mois ;
- d) Par défaut, à la suite d'une mise à pied, de se rapporter au travail dans les quinze (15) jours ouvrables de son rappel, à moins de raisons valables dont la preuve incombe au salarié. Le rappel doit être fait par courrier recommandé à la dernière adresse



connue de l'Employeur. Une copie conforme de cet avis doit être envoyée au Syndicat au même moment ;

- e) Après une absence de plus de cinq (5) jours ouvrables consécutifs sans motif valable ;
- f) S'il est absent pour accident ou maladie autre qu'un accident de travail ou maladie professionnelle, pour plus de vingt-quatre (24) mois ;
- g) S'il est absent pour un accident de travail ou une maladie professionnelle pour plus de trente-six (36) mois.

## **ARTICLE 17 CHANGEMENTS TECHNIQUES, TECHNOLOGIQUES ET AUTRES**

- a) Dans l'éventualité d'une amélioration technique ou d'une modification quelconque dans les procédés de travail ou dans les cas d'abolition d'occupation ou dans la modification quelconque dans la structure ou dans le système administratif de l'Employeur ou dans les méthodes de travail, ce dernier doit informer le Syndicat trente (30) jours à l'avance si possible, lorsque les changements concernent une requalification ou modifient substantiellement les méthodes de travail exigeant ainsi des qualifications nouvelles de la part des salariés. L'Employeur fournit au Syndicat, et aux salariés concernés, les renseignements relatifs à ces changements.

De concert avec le Syndicat, tout mettre en œuvre pour favoriser et assurer la formation requise au salarié possédant les qualifications pour remplir les exigences normales de l'occupation à la suite de l'introduction des changements, et ce, lorsque la formation est disponible pendant les heures régulières de travail. Dans le cas contraire, l'horaire de travail des personnes visées est modifié en conséquence et est sujet à une entente entre l'Employeur, le salarié et le Syndicat.

- b) Dans le cas d'une fusion, d'une vente ou autres, impliquant la Société de transport de Lévis, imposée par la loi ou autrement, les droits des salariés de cette entreprise couverts par cette convention sont protégés.
- c) Aucun salarié régulier ne peut être congédié, mis à pied, ni ne subir de baisse de traitement, à l'occasion d'améliorations techniques ou technologiques, de transformations ou de modifications quelconques dans la structure ou dans le système administratif de l'Employeur, ainsi que dans les procédés de travail.
- d) Ce qui précède n'infirme en aucune façon l'application de l'article 45 du *Code du travail*.

## **ARTICLE 18 CONTRATS, SOUS-CONTRATS**

- 18.01** L'Employeur convient de ne pas confier de travail à forfait (contrat et/ou sous-contrats), à l'exécution d'une partie quelconque du travail régi par l'accréditation syndicale, sauf dans des cas particuliers ou pour un travail spécifique. L'exécution de tels contrats et/ou sous-contrats ne doit cependant pas avoir pour effet de priver un salarié de quelque droit qu'il possède en vertu de la convention, ni causer le licenciement ou la mise à pied ou le rappel d'un salarié.



## **ARTICLE 19 HEURES RÉGULIÈRES DE TRAVAIL**

**19.01** La semaine régulière de travail et les heures régulières quotidiennes sont les suivantes.

- a) La semaine régulière de travail pour le salarié régulier ou le salarié occasionnel qui est affecté à un poste temporairement vacant est constituée de trente-cinq (35) heures par semaine réparties entre sept heures trente (30) minutes (7 h 30) et dix-sept heures trente minutes (17h30) du lundi au vendredi inclusivement.

Pour le salarié occasionnel ou le salarié étudiant, l'horaire de travail est flexible du dimanche au lundi et est constitué selon les besoins du service avec un maximum de trente-cinq (35) heures semaine.

### **HORAIRE RÉGULIER**

<b>Réguliers</b>	<b>Début</b>	<b>Repas (heure)</b>	<b>Fin</b>
<b>Poste 1</b>	7h30	11h00-12h00	15h30
<b>Poste 2</b>	8h00	11h30-12h30	16h00
<b>Poste 3</b>	9h00	12h00-13h00	17h00
<b>Poste 4</b>	9h30	12h30-13h30	17h30

Si un 5e poste est créé, l'horaire de celui-ci sera le même que le poste 4 inscrit dans le tableau précédent (à l'exception des pauses et heure de repas).

L'horaire de travail pour les salariés occasionnels, selon leur disponibilité, est connu au moins un (1) mois à l'avance.

Le choix de l'horaire régulier de travail par le salarié régulier se fait à l'occasion de mouvement de personnel ou à l'occasion de l'ajout ou du retrait d'une plage horaire ou au retour d'un salarié régulier en absence prolongée. Le choix d'horaire se fait par ancienneté. Pour le salarié occasionnel, si celui-ci remplace un poste vacant, il peut en second lieu, par ordre d'ancienneté, choisir un horaire régulier qui demeure disponible après le choix du salarié régulier.

Il est possible pour deux salariés d'échanger leur quart de travail pendant une semaine ou pour une seule journée, à la condition que la demande soit faite au préalable sept (7) jours à l'avance.

b) **HORAIRE RENTRÉE SCOLAIRE**

La semaine régulière de travail pour la période de la rentrée scolaire du salarié régulier ou le salarié occasionnel qui est affecté à un poste temporairement vacant, est du 3<sup>e</sup> lundi d'août au 3<sup>e</sup> dimanche de septembre et est constituée de trente-cinq heures (35) heures semaine réparties entre sept heures et trente minutes (7 h 30) et dix-huit heures (18 h) du lundi au vendredi inclusivement.

Pour le salarié occasionnel ou le salarié étudiant, l'horaire de travail est flexible du dimanche au lundi et est constitué selon les besoins du service avec un maximum de trente (35) heures semaine.



Réguliers	Début	Repas (heure)	Fin
Poste 1	7h30	11h00-12h00	15h30
Poste 2	8h00	11h30-12h30	16h00
Poste 3	9h30	12h00-13h00	17h30
poste 4	10h00	12h30-13h30	18h00
Poste 5 Étudiante ou Occasionnelle	10h00	13h00-14h00	18h00

Le choix de l'horaire par le salarié régulier se fait à l'occasion de mouvement de personnel ou à l'occasion de l'ajout ou du retrait d'une plage horaire ou au retour d'un salarié régulier en absence prolongée. Le choix d'horaire se fait par ancienneté. Pour le salarié occasionnel, si celui-ci remplace un poste vacant, il peut en second lieu par ordre d'ancienneté, choisir un horaire régulier qui demeure disponible après le choix du salarié régulier.

L'horaire de travail pour les salariés occasionnels en fonction de disponibilité est connu au moins un (1) mois à l'avance.

### c) HORAIRE SPÉCIAL ALLÉGÉ

L'horaire de travail allégé est un congé de trois point soixante-quinze heures (3.75h) / mois, au préalable cumulé par le salarié.

- i. Chaque salarié ayant terminé sa période de probation peut se prévaloir de l'horaire spécial allégé ;
- ii. L'horaire spécial allégé est volontaire ;
- iii. Le salarié qui adhère à cet horaire doit réduire sa période de repas de quinze (15) minutes par jour et ce, pendant les trois (3) semaines précédant ledit congé, et ce temps est mis en banque pour le paiement éventuel dudit congé lorsqu'il sera pris la quatrième (4e) semaine ;
- iv. Entre le premier juillet et le 3e dimanche de septembre, la prise de congé n'est pas possible. Le cumul de temps est possible et sera mis en banque et pourra éventuellement être pris en congé de 3.75h la fois ;
- v. La banque sera vidée et payée au 31 décembre de chaque année si les heures n'ont pas toutes été prises en temps ;
- vi. Un salarié peut adhérer ou décider de ne plus adhérer à cet horaire une fois par année sous préavis d'un mois à l'avance.

### d) PÉRIODE DE REPOS

- i. Un salarié a droit, vers le milieu de chaque demi-journée de travail, à une période de repos convenable de quinze (15) minutes, lui permettant de prendre une collation, et ce, sans perte de salaire. Un salarié en pause à la fois.
- ii. À chaque deux (2) heures de temps supplémentaire qu'un salarié effectue après ou avant une journée régulière de travail, celui-ci a droit à quinze (15) minutes



intercalaires de repos, lui permettant de prendre une collation, et ce, sans perte de salaire.

- iii. Les périodes de pause ne sont pas cumulables ou ne peuvent être mises en banque, elles doivent être prises à l'heure prévue à l'horaire.
- iv. Les périodes de pause ne doivent pas modifier les heures de début ou de fin du travail.
- v. Les pauses et les repas ne peuvent se prendre au poste de travail.
- vi. Les pauses et les repas peuvent se modifier après entente entre salariés.

**e) CHANGEMENTS DES HEURES DE TRAVAIL**

Les heures de travail peuvent être modifiées pour répondre à des exigences particulières. Il est entendu que pendant la durée de cette convention, tous les changements en vertu de cet article seront effectués seulement après entente entre le Syndicat et l'Employeur.

**ARTICLE 20 RÉDUCTION DE LA SEMAINE RÉGULIÈRE**

- 20.01** Si l'Employeur en dehors des limites des heures spécifiées à cette convention réduit la semaine régulière de travail, il accordera la pleine compensation de salaire pour toutes les heures réduites.

**ARTICLE 21 TRAVAIL EN TEMPS SUPPLÉMENTAIRE**

**21.01 DÉFINITION**

Pour le salarié régulier ou le salarié occasionnel qui est affecté à un poste temporairement vacant, le temps supplémentaire est volontaire. Tout travail exécuté par un salarié un jour de vacances payées, un jour férié payé, en plus ou en dehors du nombre d'heures quotidiennes ou hebdomadaires ou en plus ou en dehors des limites horaires régulières fixées à l'article 19 de la convention, est considéré comme du travail en temps supplémentaire.

Pour le salarié occasionnel ou le salarié étudiant, le temps supplémentaire est volontaire. Tout travail exécuté par un salarié un jour de vacances payées, un jour férié payé, en plus ou en dehors du nombre d'heures hebdomadaires fixées à l'article 19 de la convention, est considéré comme du travail en temps supplémentaire.

**21.02 a) RÉMUNÉRATION**

Tout salarié qui exécute du travail en temps supplémentaire est rémunéré de la façon suivante :

- 1. le travail exécuté en dehors ou en plus des heures régulières de travail prévues à l'article 19 est rémunéré au taux de salaire effectif majoré de cinquante pour cent (50 %);



2. tout travail exécuté le dimanche de toute semaine est rémunéré au taux de salaire effectif majoré de cent pour cent (100 %);
3. tout travail effectué les jours fériés chômés et payés, un jour de vacances payées, doit être rémunéré au taux de salaire effectif majoré de cent pour cent (100 %) en plus du paiement du jour férié payé ou de jour de vacances payé;
4. Nonobstant ce qui est prévu ci-dessus, il est possible pour le salarié qui effectue du temps supplémentaire de convertir ces heures en temps régulier et de les accumuler dans une banque de temps à épuiser en congés payés à même cette banque jusqu'à un maximum de trente-cinq (35) heures. Le salarié doit s'entendre avec l'Employeur pour la prise de tels congés, laquelle ne peut avoir pour effet d'empêcher la prise de vacances d'autres salariés. Lors de la demande de congé, l'ancienneté ne prévaut pas, sauf si la demande est faite par plus d'un salarié dans la même journée.

Les heures non utilisées sont payées avec la dernière paie de l'année à l'exception d'un maximum de vingt (20) heures, lesquelles peuvent être reportées au choix du salarié à l'année suivante. Ces heures qui ont été reportées à l'année suivante sont rémunérées selon le taux effectif de l'année précédente.

Le salarié qui a transféré des heures accumulées dans sa banque à l'année suivante ne peut plus accumuler d'heures de temps supplémentaire, et ce, tant qu'il n'aura pas utilisé ces heures entre la période du 1<sup>er</sup> janvier au 30 avril. Ces heures qui auront été transférées et qui n'auront pas été prises en congé seront payables à la première paie du mois de mai.

En tout temps, un salarié qui a accumulé des heures dans la banque de temps peut demander de se faire payer, en tout ou en partie, les heures accumulées. Dans un tel cas, l'Employeur doit effectuer le paiement dans les dix (10) jours suivant la demande.

#### **b) RAPPEL AU TRAVAIL**

Tout salarié rappelé au travail après avoir quitté l'établissement est payé au taux de temps supplémentaire prévu ci-dessus, mais cette rémunération ne peut être inférieure à deux (2) heures de travail à son taux effectif majoré de cinquante pour cent (50 %).

### **21.03 ATTRIBUTION**

- a) Le travail supplémentaire est volontaire.
- b) Lorsqu'il y a lieu de faire exécuter du temps supplémentaire aux salariés, ce travail est confié d'abord au salarié qui effectue régulièrement ce travail. Si plus d'un salarié est nécessaire, ce travail est réparti équitablement entre les salariés ordinairement assignés à ce travail. Si le nombre de salariés à être affectés à ce travail n'est pas suffisant, l'Employeur fait appel aux autres salariés du service et le travail est alors offert à tour de rôle en suivant la liste d'ancienneté en commençant par le salarié ayant le plus d'ancienneté sur la liste.



## **ARTICLE 22 SALAIRES ET PRIMES**

### **22.01 a) MODE DE RÉMUNÉRATION**

Le mode de rémunération pour le travail régi par la présente convention est basé sur les taux de traitement de l'annexe « A ».

Les augmentations seront données sur les salaires effectifs payés et aucun salarié ne recevra moins que le taux de salaire minimum prévu à l'annexe « A » de la convention pour application. Cette annexe fait partie intégrante de la convention.

### **b) PAIE HEBDOMADAIRE**

La paie hebdomadaire est déposée le jeudi de chaque semaine dans le compte de l'institution bancaire que le salarié a désigné à l'employeur. Le salarié reçoit chaque semaine un bordereau détaillé de paie ou il a la possibilité de le consulter virtuellement. Si le lundi, le mardi ou le mercredi est un jour férié, le processus est alors décalé au prochain jour ouvrable.

Les mentions suivantes doivent apparaître sur le bordereau de paie, soit :

1. le nom de l'Employeur ;
2. les nom et prénom du salarié ;
3. l'identification de l'emploi du salarié ;
4. la date du paiement et la période de travail qui correspond au paiement;
5. le nombre d'heures payées au taux régulier ;
6. le nombre d'heures supplémentaires payées avec la majoration applicable ;
7. la nature et le montant des primes, indemnités ou allocations versées ;
8. le taux du salaire ;
9. le montant du salaire brut ;
10. la nature et le montant des déductions opérées ;
11. le montant du salaire net versé au salarié ;
12. les heures fériées ;
13. les heures de congé de maladie ;
14. les vacances payées ;
15. le montant total de la cotisation syndicale doit être aussi indiqué sur les formules T4 et Relevé 1 ;
16. le régime de retraite.

### **22.02 ÉCHELLE DE SALAIRE**

L'Échelle des taux minimums pour chacune des occupations et classifications régies par la convention est annexée à la présente comme annexe « A » et est considérée comme faisant partie intégrante de cette convention.

### **22.03 SALARIÉ HORS TAUX**

Tout salarié qui bénéficie de taux de salaire ou de conditions de travail supérieurs à ceux de la convention ne verra pas ces avantages diminués ou enlevés pendant la durée de la présente



convention, que ces avantages lui aient été attribués avant ou durant l'application de cette convention.

Sauf s'il est classifié à un échelon supérieur, un salarié qui change d'occupation maintient le salaire qu'il détenait dans son ancienne occupation, il a droit aux augmentations prévues par son échelle salariale. Dans le cas où le salarié est au maximum de la catégorie, il maintient son taux horaire jusqu'à ce que l'échelle salariale la rattrape. La personne salariée bénéficie des augmentations salariales prévues à la convention collective comme suit : cinquante pour cent (50 %) sur son taux horaire et l'autre cinquante pour cent (50 %) en forfaitaire sur chacune des heures travaillées.

#### **22.04 SALARIÉ PROMU**

À la fin de la période d'essai, le salarié promu est rémunéré au salaire de sa nouvelle classification, rétroactivement à la date de sa promotion.

#### **22.05 AFFECTATION TEMPORAIRE**

Tout salarié affecté temporairement à une occupation moins rémunérée maintient son taux de salaire effectif.

Tout salarié affecté temporairement à une occupation mieux rémunérée obtient ce taux de salaire effectif plus élevé.

#### **22.06 CAS SPÉCIAUX**

Dans le but de maintenir au travail un salarié qui, en raison de son état de santé ou toute autre raison, ne peut continuer d'occuper sa fonction habituelle avec un rendement normal, les parties peuvent au cours de la durée de la convention, tenter d'accommoder, ledit salarié. Une telle entente doit être constatée par écrit entre les parties.

#### **22.07 MODIFICATION À LA PAIE**

Dans tous les cas où le salarié ne reçoit pas sa paie au complet par suite d'erreur, l'Employeur s'engage à rectifier monétairement cette erreur au plus tard sur la paie subséquente.

Lorsqu'un salarié doit des sommes d'argent à l'Employeur, celles-ci peuvent être prélevées après entente avec l'Employeur. À défaut d'une entente, l'Employeur prélève un maximum de six point cinq pour cent (6.5 %) du salaire brut du salarié chaque semaine, jusqu'au paiement complet de la dette.

L'Employeur et le salarié ne peuvent réclamer rétroactivement pour une période maximale de six (6) mois.

#### **22.08 PRIMES**

Au choix de l'Employeur parmi les salariés réguliers, le salarié qui prend en charge l'entraînement ou la formation, selon les documents et outils fournis par l'Employeur, d'un autre salarié sur un poste ou une affectation qu'il est appelé à occuper, reçoit une prime de deux dollars (2,00 \$) l'heure pour la durée de l'entraînement ou de la formation. Cette prime s'applique aux agents au service à la clientèle qui entraînent des salariés occasionnels ou des salariés étudiants à cette fonction, de même qu'à ceux qui supervisent un stage d'études



selon les directives du supérieur et à ceux qui entraînent une personne en état d'incapacité professionnelle à une fonction assujettie à la convention collective. La prime d'entraînement n'est pas intégrée au taux régulier pour fin de calcul de temps supplémentaire.

## **ARTICLE 23 SEMAINE D'AVIS**

### **23.01 a). AVIS DE MISE À PIED POUR MOINS DE SIX (6) MOIS**

L'Employeur convient de donner, par écrit, au moins deux (2) semaines d'avis à tout salarié régulier qu'il désire mettre à pied pour quelque raison que ce soit, à l'exception d'un congédiement pour cause. Dans le cas où un tel avis n'a pas été donné, le salarié a droit à une rémunération équivalente à deux (2) semaines régulières de paie à son salaire effectif.

### **b) AVIS AVANT SON LICENCIEMENT OU SA MISE À PIED POUR SIX (6) MOIS ET PLUS**

Tout salarié qui justifie au moins trois (3) mois d'ancienneté a droit de recevoir un préavis écrit avant son licenciement ou sa mise à pied pour une période d'au moins six (6) mois.

Ce préavis est d'une (1) semaine si le salarié justifie de trois (3) mois à moins d'un (1) an d'ancienneté, de deux (2) semaines s'il justifie d'un (1) an à moins de cinq (5) ans d'ancienneté, de quatre (4) semaines s'il justifie de cinq (5) ans à moins de dix (10) ans d'ancienneté et de huit (8) semaines s'il justifie de dix (10) ans de service continu ou plus.

Sauf, dans les cas de faute grave du salarié ou de cas fortuit, l'Employeur qui omet de donner ce préavis doit verser au salarié au moment de son départ une indemnité compensatrice égale au salaire de ce dernier pour une période égale à celle du préavis.

c) Le salarié a le choix entre le sous-paragraphe 1 ou le sous-paragraphe 2 ci-dessus, selon ce qui est le mieux pour lui.

## **ARTICLE 24 VACANCES**

### **24.01 ÉLIGIBILITÉ AUX VACANCES ET RÉMUNÉRATION**

La rémunération payée au salarié pour ses semaines de vacances est selon ce qui est le plus avantageux des deux options suivantes :

- a) soit celle correspondant à l'équivalent de la semaine normale de travail de ce salarié, calculée selon son taux horaire applicable ;
- b) soit celle correspondant aux gains bruts réalisés à la fin de l'année précédente (paie 52), multipliée par le pourcentage afférent au nombre de semaines de vacances (voir tableau).

<b>Ancienneté au 1<sup>er</sup> janvier de l'année courante</b>	<b>Nombre de semaines</b>
Moins d'un (1) an d'ancienneté	2 semaines Équivalent à autant de journées qu'il a de mois de



Ancienneté au 1 <sup>er</sup> janvier de l'année courante	Nombre de semaines
	service à l'emploi de l'Employeur dans les douze (12) mois précédant le 1 <sup>er</sup> janvier de l'année courante, mais n'excédant pas deux (2) semaines de calendrier
Un (1) an et plus d'ancienneté à moins de cinq (5) ans	3 semaines
Cinq (5) ans et plus d'ancienneté à moins de douze (12) ans	4 semaines
Douze (12) ans et plus d'ancienneté à moins de vingt (20) ans	5 semaines
Vingt (20) ans ou plus d'ancienneté	6 semaines

## 24.02 DÉPART

Tout salarié qui quitte volontairement son emploi, qui est congédié pour cause ou lors d'un décès reçoit au moment de son départ, la rémunération de vacances acquises avant le 1<sup>er</sup> janvier précédent qui n'ont pas été prises, plus le cumul de l'année en cours jusqu'au moment du départ, en vertu de l'article 24.01.

## 24.03 PRISE DE VACANCES

- a) Les vacances sont obligatoires et doivent être prises entre le 1<sup>er</sup> janvier et le 31 décembre de l'année suivant l'année de référence.
- b) Au début de l'année, l'Employeur prépare un calendrier en y indiquant les événements connus à ce jour, fait circuler ce calendrier et les salariés choisissent par ordre d'ancienneté la ou les dates de leur(s) jour(s) ou semaine(s) de vacance(s). Pour assurer l'efficacité de la prise des vacances, l'Employeur rencontre individuellement les salariés pour discuter de leur choix de vacances selon les dates prévues ci-dessous. L'Employeur peut cependant permettre à plus de salariés de prendre leurs vacances en même temps si les besoins du service le permettent. L'Employeur accorde la priorité aux semaines complètes de vacances.
- c) Les choix de vacances pour la période de l'été, qui est de la première semaine complète de juin à la deuxième (2<sup>e</sup>) semaine complète du mois d'août, se font à compter de la première semaine complète du mois d'avril et doivent être complétés pour le 1<sup>er</sup> mai. L'Employeur rencontre, par ancienneté, le salarié pour confirmer son choix de vacances ou pour l'inviter à faire un nouveau choix si sa préférence de vacances ne peut lui être accordée.

Au plus deux (2) salariés à la fois peuvent prendre leurs vacances en même temps au cours de cette période ainsi que pendant la période des fêtes et peuvent signer au 1<sup>er</sup> tour un maximum de trois (3) semaines pour l'année de référence, dont deux (2) semaines maximum dans la période de l'été. Un 2<sup>e</sup> tour est offert aux salariés afin qu'ils puissent utiliser les semaines vacantes durant la période de l'été.

Un salarié n'est pas tenu de choisir des vacances au premier tour.



- d) Pour la période comprise entre la troisième (3e) semaine complète du mois d'août et la deuxième (2e) semaine complète du mois de septembre, les salariés ne peuvent prendre des vacances qu'après entente avec l'Employeur.
- e) À l'extérieur de la période estivale, le salarié doit faire connaître à l'Employeur le moment où il désire prendre des vacances au moins quinze (15) jours à l'avance. Au plus, un (1) salarié à la fois peut prendre des vacances à l'exception des périodes prévues précédemment à l'article 24.03 c) 2e paragraphe qui prévoit deux (2) salariés à la fois.
- f) Toutefois, si la liste complète des choix des vacances a été affichée et qu'un salarié qui a fait son ou ses choix de vacances veut modifier son ou ses choix de vacances, celui-ci peut le faire à la condition d'avoir avisé l'Employeur au moins cinq (5) jours ouvrables avant la prise par ce salarié de ses vacances et en autant que les droits des autres salariés concernant le choix des vacances ne soient pas lésés d'aucune façon et que le quantum prévu soit respecté, et ce, à la condition qu'il y ait entente entre le salarié et l'Employeur.

De plus, si des semaines de vacances sont libérées pendant la période estivale parce que le salarié ayant fait le choix initial quitte en maladie, lésions professionnelles ou à la retraite, les cases de vacances ainsi libérées redeviennent libres et affichées au babillard. Les salariés ayant des vacances restantes non planifiées peuvent s'en prévaloir selon leur rang d'ancienneté.

#### **24.04 SALARIÉ ABSENT**

Les vacances d'un salarié absent à cause d'une lésion professionnelle ou en assurance maladie sont accordées de la manière suivante :

- a) Toute période de vacances d'un salarié qui coïncide avec une période pendant laquelle il est rémunéré comme accidenté du travail ou en assurance salaire est automatiquement annulée et le solde de ses jours de vacances est porté à son crédit. Ce crédit peut être utilisé en entier lors du retour au travail du salarié, si ce dernier revient au travail au cours de la même année de référence durant laquelle s'est produit l'événement. S'il ne reste pas suffisamment de jours ouvrables pour que le salarié utilise ses crédits de vacances en entier, le solde des jours qui n'ont pas été pris est reporté à l'année de référence suivante et sa période de vacances est choisie après approbation du supérieur immédiat.
- b) Cependant, si le salarié revient au travail au cours d'une année de référence subséquente à celle pendant laquelle il a eu l'événement, le solde des jours de vacances qui avait été porté à son crédit selon le paragraphe précédent, additionné du crédit accumulé pendant l'année jusqu'à la date de son accident du travail ou de sa maladie professionnelle ou en assurance salaire, est porté à son crédit. Ce crédit peut être cumulé pour une période maximale de douze (12) mois à moins qu'une disposition législative n'accorde des droits supérieurs. Le salarié peut demander à son Employeur que ce crédit non utilisé lui soit payé.
- c) Rien dans le présent texte ne peut être interprété de façon qu'un salarié bénéficie de plus de vacances que s'il était demeuré au travail.



- d) Le salarié victime d'un accident ou d'une maladie, durant sa période de vacances, pour un minimum de trois (3) jours, voit, sous réserve de la présentation d'un certificat médical et de pièces justificatives pertinentes, ses vacances être reportées en fonction de la durée de l'invalidité, et ce, à compter de la première journée de l'accident ou de la maladie.

## **ARTICLE 25 JOURS FÉRIÉS, CHÔMÉS ET PAYÉS**

### **25.01 Les jours suivants sont des jours fériés, chômés et payés :**

1. le Jour de l'An ;
2. le 2 janvier ;
3. le Vendredi saint ;
4. le lundi de Pâques ;
5. la Journée nationale des Patriotes ;
6. la Fête nationale du Québec ;
7. la Confédération ;
8. la fête du Travail ;
9. l'Action de grâces ;
10. le jour du Souvenir ;
11. le 24 décembre ;
12. le jour de Noël ;
13. le 26 décembre ;
14. le 31 décembre.

Si l'un de ces jours fériés, chômés et payés est porté à un autre jour ou à une autre date par l'autorité publique compétente, ce changement s'appliquera de droit.

### **25.02 a) JOURS FÉRIÉS CHÔMÉS ET PAYÉS**

Ces jours fériés susmentionnés sont des congés payés, et un salarié reçoit pour tels jours son taux de salaire effectif sur la base de ses heures quotidiennes régulières.

Pour bénéficier d'un jour férié, le salarié doit être au travail le jour ouvrable qui précède ou le jour ouvrable qui suit le congé, sauf en cas d'absence autorisée par l'Employeur ou par la convention collective.

### **b) JOURS FÉRIÉS CHÔMÉS PAYÉS REPORTÉS**

- i. Si tel jour chômé et payé coïncide avec un samedi ou un dimanche, il est déplacé au jour ouvrable qui précède ou qui suit.
- ii. Lorsque ces jours fériés chômés payés coïncident avec un samedi et un dimanche, ils sont reportés au vendredi précédant ces jours fériés chômés payés et au lundi suivant ou au lundi et mardi suivants considérés alors comme jours fériés chômés payés.
- iii. Toute fête chômée payée survenant pendant les vacances d'un salarié est remplacée par une journée additionnelle de vacances fixée après entente avec son supérieur immédiat.



**ARTICLE 26 SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL****26.01 PRINCIPE GÉNÉRAL**

1. Il incombe à l'Employeur de prendre et d'observer les mesures prévues par les lois de la province et les règlements passés en vertu de celles-ci, de même que toutes les autres mesures appropriées pour assurer la sécurité, l'hygiène et le bien-être des salariés.
2. Le Syndicat convient de coopérer avec l'Employeur en encourageant et en accordant son appui à l'application de mesures de sécurité au travail.
3. Le comité de relations professionnelles prévu à l'article 7 peut se réunir selon les modalités qui y sont prévues afin de remplir les objectifs mentionnés au point 1 de l'article 26.01.
4. Le salarié doit compléter le rapport d'accident, d'incident et de blessure dès la survenance des événements ou maximum dans les jours suivants dudit événement, et ce, auprès de son supérieur immédiat ou des ressources humaines.

**26.02 MALADIE OU ACCIDENT**

Dans le cas d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle sur les lieux de travail, l'Employeur s'engage à fournir, à ses frais, le transport chez un médecin ou à l'hôpital selon le cas. Le salarié ne perd pas de salaire pour la journée pendant laquelle il a subi un accident de travail ou une maladie professionnelle.

**26.03 PREMIERS SOINS**

Le lieu de travail doit être pourvu convenablement d'articles nécessaires, pour donner les premiers soins aux blessures mineures qui peuvent se produire au travail.

**ARTICLE 27 ACCIDENT DU TRAVAIL ET MALADIE PROFESSIONNELLE**

**27.01** Dans le cas d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle subi à l'occasion ou dans l'exercice de ses fonctions, le salarié reçoit de l'Employeur l'indemnité payable par la Commission des Normes, d'Équité, de Santé et de Sécurité au Travail. (CNESST).

De plus, dans les cas d'accidents du travail ou de maladie professionnelle, l'Employeur paie également la différence entre les prestations de la Commission des Normes, de l'Équité, de la Santé et de la Sécurité du Travail (CNESST) et cent pour cent (100 %) du salaire net, du salarié concerné.

Cependant, le salarié doit autoriser la Commission des Normes, d'Équité, de Santé et de Sécurité au travail (CNESST) à émettre le chèque d'indemnité au nom de l'Employeur et du salarié concerné et accepter d'endosser ledit chèque pour ce qui a trait aux prestations qui lui ont déjà été versées par son employeur.

**27.02** L'Employeur remet annuellement un rapport détaillé de la partie non imposable relativement aux bénéficiaires d'indemnités des accidents de travail, et ceci, pour fins d'impôt.



- 27.03** L'Employeur paie à tout salarié accidenté au travail, la journée complète de l'accident ainsi que le salaire effectif perdu en raison d'absence pour recevoir des soins médicaux dus à tel accident.
- 27.04** L'Employeur est tenu de reprendre sans délai à son service un salarié qui a subi un accident du travail ou une maladie professionnelle si le rapport médical du médecin traitant ou de la Commission des Normes, d'Équité, de Santé et de Sécurité du travail (CNESST) autorise le salarié à reprendre le travail.

## **ARTICLE 28 ASSURANCE COLLECTIVE**

- 28.01** L'Employeur convient de maintenir en vigueur le régime d'assurance collective présentement offert aux salariés. Les modalités de ce régime sont contenues dans la police maîtresse laquelle fait foi des droits et obligations des parties.

Le Syndicat est informé de toute modification du montant des primes d'assurance collective avant qu'elle ne devienne effective.

Toute modification au plan d'assurance collective présentement en vigueur, qui fait partie intégrante de la convention collective, ne peut être apportée sans entente écrite préalable entre les parties. Sans restreindre la portée de ce qui précède, les parties pourront discuter de certaines modifications au régime à être applicables lors du renouvellement de contrat.

- 28.02** À cette fin, l'Employeur fournit au Syndicat une copie du document préparé par l'assureur relativement à l'expérience du groupe visé par la convention pour l'année écoulée.

L'Employeur convient de remettre au Syndicat copie des polices d'assurance collective ainsi que copie de toutes modifications apportées à celles-ci.

- 28.03** Le coût total des primes, pour l'ensemble des couvertures prévues au plan d'assurance collective, est payé à parts égales entre l'Employeur et les salariés (50 %-50 %) selon le plan de protection choisi par le salarié.

- 28.04** Le salarié en invalidité et dont les primes d'assurance collective qu'il doit assumer sont avancées par l'Employeur, sous réserve de l'application de l'exonération des primes prévue au régime, est facturé par l'Employeur pour la somme correspondant au paiement des primes d'assurance collective qu'il doit assumer et il rembourse l'Employeur sur réception de la facture.

- 28.05** La participation au régime d'assurance collective est obligatoire pour tous les salariés réguliers. Cependant, un salarié peut être exonéré de la prime d'assurance-médicaments s'il fournit la preuve qu'il est assuré en vertu d'un autre régime d'assurance collective (ex. : conjoint).

- 28.06** L'Employeur déduit de la paie de chaque salarié la part de la prime payable par celui-ci.



**ARTICLE 29 RÉGIME DE RETRAITE PAR FINANCEMENT SALARIAL**

- 29.01** Les parties conviennent que les salariés admissibles visés par la présente ainsi que toute personne admissible ci-après mentionnée sont des participants au Régime de retraite par financement salarial de la FTQ (RRFS-FTQ).
- 29.02** La participation des salariés admissibles est obligatoire.
- 29.03** Le RRFS-FTQ est institué, modifié ou abrogé par la Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec (FTQ) et il est administré par un comité de retraite, le tout conformément à la *Loi sur les régimes complémentaires de retraite (L.R.Q., chapitre R-15.1)* et ses règlements.
- 29.04** Ni l'Employeur, ni l'ensemble d'eux ne peuvent modifier ou terminer directement ou indirectement le régime de façon unilatérale.
- 29.05** L'Employeur, l'association accréditée ainsi que le comité de retraite du RRFS-FTQ doivent signer la convention régissant l'administration du régime, notamment en ce qui concerne les tâches confiées à l'Employeur par le comité de retraite, et telle convention fait partie intégrante de la convention collective.
- 29.06** Une copie de la présente entente concernant le RRFS-FTQ ainsi que de toute autre disposition faisant partie de la convention collective concernant le RRFS-FTQ, et de toute modification ultérieure, doit être remise promptement au comité de retraite du RRFS-FTQ. Le comité de retraite du RRFS-FTQ s'assure que ce texte est en tout point conforme au texte du RRFS-FTQ.
- 29.07** Tous les salariés réguliers à temps plein et les salariés réguliers à temps partiel visés par la présente sont admissibles dès la fin de leur période de probation. Le \*salarié occasionnel est admissible le 1<sup>er</sup> janvier de l'année suivant lorsqu'il satisfait l'une ou l'autre des conditions suivantes :
- a) avoir reçu de l'Employeur une rémunération égale à trente-cinq pour cent (35 %) du maximum des gains admissibles; ou
  - b) avoir complété sept cents (700) heures de travail au service de l'Employeur.
- \*Pour le salarié occasionnel, l'adhésion est facultative, il peut demander à y participer en tout temps durant l'année civile qui suit l'année où il a rempli les conditions d'admissibilité.
- 29.08** Le salaire cotisable comprend le salaire payé à taux régulier et le salaire payé durant les absences, tel que prévu à l'article 29.09. Le salaire cotisable ne comprend pas le salaire à temps supplémentaire.
- 29.09** Pour les fins de l'article 29.08, les périodes d'absences ci-après prévues sont réputées faire partie du salaire cotisable, jusqu'à concurrence de la durée maximale permise par la convention collective ou par la *Loi de l'impôt* :
- absences pour activités syndicales ;
  - fêtes chômées et payées ;
  - vacances annuelles ;



- congés sociaux ;
- congé de maladie ;
- accident du travail ou maladie professionnelle ;
- accident ou maladie non relié au travail.

Le salaire cotisable du salarié admissible est celui qu'il aurait reçu, n'eût été son absence.

- 29.10** La cotisation patronale au RRFS-FTQ est de huit pour cent (8 %) du salaire cotisable.
- 29.11** Le taux de rente unitaire est déterminé par l'actuaire, et il est entendu que ce taux peut varier, au 1<sup>er</sup> juillet de chaque année, en fonction des calculs effectués par celui-ci.
- 29.12** La cotisation salariale au RRFS-FTQ est la suivante : La cotisation des salariés admissibles est égale au coût du service courant, plus l'amortissement de tout déficit, moins la cotisation patronale, tel que définis dans l'évaluation actuarielle.

À compter de la date de signature de la convention collective d'adhésion du groupe, et ce, jusqu'au renouvellement de la convention collective : quatre pour cent (4 %) du salaire cotisable.

La cotisation salariale peut fluctuer, selon les indications de l'actuaire du régime, à un niveau d'au plus dix pour cent (10 %) de la cotisation totale (patronale et salariale), à la hausse ou à la baisse par rapport au taux présenté ci-haut. Si la cotisation doit être augmentée (ou diminuée) à un niveau supérieur à dix pour cent (10 %), le syndicat consulte ses membres lors d'une assemblée générale sur la hausse (baisse) souhaitée de cotisation ou encore sur la réduction (hausse) du taux de rente unitaire crédité nécessaire ou encore sur un mélange de ces deux options.

- 29.13** L'Employeur et le Syndicat s'entendent pour permettre les cotisations salariales volontaires des salariés admissibles au régime de retraite par financement salarial de la FTQ (RRFS-FTQ). Les employés désirant effectuer des cotisations volontaires signeront le formulaire prévu à cet effet. L'Employeur transmettra les cotisations volontaires prélevées une fois par mois selon la méthode prévue à cet effet par l'administrateur externe. L'employé peut changer le taux de cotisation retenu une fois par année. Cet article est valable tant et aussi longtemps que les cotisations salariales volontaires sont permises par le RRFS-FTQ.
- 29.14** L'âge de retraite sans réduction de la rente est de 65 ans.

## **ARTICLE 30 JOURNÉES DE CONGÉ DE MALADIE**

- 30.01** Tout salarié régulier au 1<sup>er</sup> janvier a droit à dix (10) journées de congé de maladie au cours d'une année de calendrier à la condition suivante :
- a) le salarié régulier doit aviser son supérieur immédiat de son absence avant le moment prévu pour le début de son travail.
  - b) Lorsqu'un salarié utilise une (1) journée de congé de maladie, cette journée lui est déduite et l'Employeur lui paie sept heures (7) heures de salaire à son taux de salaire effectif.



c) Les congés de maladie peuvent se prendre par tranche d'heures.

Pour le salarié occasionnel, une compensation de quatre pour cent (4 %) lui est versée sur les heures régulières réalisées afin de compenser les congés de maladie.

### **30.02 NOUVEAU SALARIÉ**

Un nouveau salarié a droit à une journée de congé de maladie à compter de la date à laquelle il devient régulier et par la suite, il a droit à une journée additionnelle à chaque fois qu'il complète un (1) mois de travail sans jamais dépasser le maximum de dix (10) journées de congé de maladie, et ce, jusqu'au 1<sup>er</sup> janvier. Par la suite, le salarié bénéficie des dispositions de l'article 30.01.

### **30.03 JOURNÉES DE CONGÉ DE MALADIE NON UTILISÉES**

Entre le 1<sup>er</sup> et le 15 décembre de chaque année, l'Employeur paie au salarié, au taux de salaire effectif alors en vigueur, une (1) journée de salaire pour chaque journée de congé de maladie due et non utilisée pendant l'année en cours.

Advenant le décès d'un salarié, de sa mise à la retraite, de sa démission ou de son renvoi, les journées de congé de maladie non monnayées lui seront payées lors de son départ ou remboursées s'il y a lieu à ses héritiers légaux selon son taux de salaire effectif de rémunération à son départ.

### **30.04 MALADIE D'UN MEMBRE DE LA FAMILLE IMMÉDIATE**

Dans le cas de maladie d'un membre de la famille immédiate (parents du salarié, conjoint (e), enfants du salarié, enfants du conjoint d'un salarié), lorsque personne à la maison autre que le salarié ne peut pourvoir au besoin du malade, il est possible au salarié, après en avoir informé l'Employeur, d'utiliser des heures de congé de maladie payées.

Ce privilège ne doit s'appliquer que provisoirement et que dans le seul cas d'urgence ou de nécessité.

L'Employeur se réserve le droit de contrôler en tout temps les faits.

## **ARTICLE 31 CONGÉS SOCIAUX, FAMILIAUX ET AUTRES**

**31.01** a) Tout salarié éprouvé par le décès de son conjoint, de son enfant, de son père ou de sa mère, de son frère et de sa sœur et l'enfant du conjoint, a droit à cinq (5) jours ouvrables de congés garantis et payés, à son taux de salaire effectif.

Si le décès survient pendant les vacances du salarié, les vacances sont interrompues pendant le congé. Les vacances peuvent être reprises à une date convenue entre le salarié et l'Employeur.

b) Tout salarié éprouvé par le décès de son beau-père, de sa belle-mère, de sa belle-sœur, de son beau-frère, de l'un de ses petits-enfants, a droit à un maximum de trois (3) jours ouvrables de congé payé à son taux de salaire effectif entre le jour du décès et celui des funérailles.



- c) Tout salarié éprouvé par le décès d'un gendre, d'une bru, d'un grand-parent, d'un oncle, d'une tante, d'un neveu, d'une nièce a droit, le jour des funérailles, à un congé payé à son taux de salaire effectif, si elles ont lieu un jour ouvrable.
- d) Un salarié peut s'absenter du travail pendant une journée, sans réduction de salaire, le jour de son mariage. Un salarié peut aussi s'absenter du travail, sans salaire, le jour du mariage de l'un de ses enfants, de son père, de sa mère, d'un frère, d'une sœur ou d'un enfant de son conjoint.
- e) Nonobstant les alinéas a), b), et c) et de l'article 1.01 b), lorsque le conjoint du salarié décède, le salarié continue de bénéficier des congés sociaux prévus au présent article 31, et ce, tant qu'il ne sera pas sujet de nouveau à l'alinéa a), b), ou c) et de l'article 1.01 b).
- f) Dans toutes ces éventualités, le salarié doit aviser l'Employeur de son absence le plus tôt possible.
- g) À l'occasion des événements prévus à l'article 31.01 a) ou b), le salarié peut choisir de conserver une (1) journée de congé pour la mise en terre, la crémation ou les funérailles.

### **31.02 CONGÉS POUR ÉVÉNEMENTS FAMILIAUX**

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

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

### **31.03 JURÉ OU TÉMOIN**

Sur production de subpoena ou de tout autre document à cet effet, tout salarié sommé d'agir comme juré, ou de comparaître comme témoin dans une cause où il n'est pas partie prenante, peut s'absenter sans perte de traitement ni de privilèges. Cependant, l'Employeur ne paie que la différence entre le montant que le salarié concerné touche comme juré ou témoin, s'il y a lieu, et le taux de salaire effectif qu'il aurait gagné s'il était demeuré au travail.

### **31.04 CONGÉ SANS TRAITEMENT**

Un salarié régulier a droit à un ou des congés sans traitement dont la durée totale de ces congés ne peut excéder douze (12) mois par tranche de trois (3) ans de service.

Un salarié obtient un tel congé à la suite d'un préavis écrit entre vingt-cinq (25) et trente (30) jours du début de son congé. La durée minimale du congé est d'un (1) mois et un salarié ne peut obtenir plus d'un congé sans traitement par année civile.



Un (1) salarié à la fois peut bénéficier d'un congé sans traitement. L'Employeur peut cependant permettre à plus de salariés de prendre un congé sans traitement en même temps si les besoins du service le permettent.

Aucun congé sans traitement ne peut être autorisé pendant la période estivale ainsi que dans la période de la rentrée scolaire, sauf pour les périodes de congé sans traitement de six (6) mois et plus.

Lorsqu'accordées, aux salariés, le sont selon l'ordre de priorité de la réception de cette demande écrite à l'Employeur, s'il y avait deux (2) demandes simultanées, l'Employeur accorde les congés sans traitement par ordre d'ancienneté.

Pour la durée du congé, le salarié doit contribuer aux régimes d'assurance à condition d'assumer la totalité des primes durant le congé.

Le salarié peut revenir au travail avec un préavis de quinze (15) jours à l'Employeur.

À son retour de congé sans traitement, le salarié réintègre le poste qu'il détenait avant son départ, ou tout autre poste en application des mouvements de personnel.

**31.05** L'Employeur peut accorder un congé sans traitement de moins d'un (1) mois.

**31.06** Le salarié régulier qui, sur recommandation de son médecin traitant, suit une cure de désintoxication peut bénéficier d'un congé sans traitement pour la durée d'un tel traitement.

## **ARTICLE 32 DROITS PARENTAUX**

### **Congés de maternité, de paternité, d'adoption et parental**

Les congés de maternité, de paternité, d'adoption et parental sont soumis aux lois applicables.

Tout salarié concerné peut les utiliser. L'Employeur reconnaît les droits des salariés qui peuvent être assujettis à ces lois et doit s'y conformer.

**32.01** La salariée enceinte a le droit de s'absenter sans salaire pour ses visites chez le médecin. À son retour, elle doit fournir une attestation du médecin traitant.

**32.02** Dans la présente convention, à moins que le contexte n'indique un sens différent on entend par :

« **Accouchement** » : la fin d'une grossesse par la mise au monde d'un enfant viable ou non, naturellement ou par provocation médicale légale.

« **Certificat médical** » : une attestation écrite précise et signée d'une personne ayant le droit d'exercer la médecine suivant les lois du Québec.

Le certificat médical peut être remplacé par un rapport écrit signé par une sage-femme.



« **Congé de maternité** » : Congé auquel a droit la travailleuse à l'occasion d'une grossesse et de la naissance d'un enfant.

### **32.03 Durée du congé de maternité**

Sous réserve des articles 32.07 a) et c), la salariée a droit à une période de congé de maternité prévu au Régime québécois d'assurance parentale (RQAP).

#### **a) Congé normal**

- i. La salariée enceinte a droit à un congé de maternité d'une durée de dix-huit (18) semaines consécutives.
- ii. La répartition de ce congé, tant avant qu'après l'accouchement, appartient à la salariée concernée et comprend le jour de l'accouchement.
- iii. Cependant, le congé de maternité ne peut pas débuter plus tôt que la seizième (16e) semaine précédant la date prévue de l'accouchement et se terminer au plus tard la vingtième (20e) semaine après.
- iv. De même, la salariée en retrait préventif, admissible aux prestations du régime d'assurance parentale, débute son congé de maternité au plus tard, à compter de la quatrième (4e) semaine avant la date prévue de son accouchement tel qu'inscrit dans le certificat autorisant la cessation de travail.

#### **b) Congé écourté**

Le congé de maternité peut être d'une durée moindre que dix-huit (18) semaines. Si la salariée revient au travail dans les deux (2) semaines suivant l'accouchement, elle doit remettre un certificat médical à son Employeur attestant de son rétablissement suffisant pour reprendre son travail.

#### **c) Congé prolongé**

- i. La salariée qui ne fait pas parvenir un préavis écrit, à son Employeur, au moins deux (2) semaines avant la date prévue de son retour, est réputée en congé sans solde pour une période n'excédant pas quatre (4) semaines, sous réserve de l'article 16.05 e).
- ii. Au terme de cette période, la salariée qui ne s'est pas présentée au travail est présumée avoir démissionné.

### **32.04 Préavis de départ**

- a) Pour obtenir le congé de maternité, la salariée doit donner un préavis écrit à son Employeur au moins trois (3) semaines de calendrier avant son départ. En plus d'indiquer la date du début du congé, cet avis doit faire mention de la date prévue pour le retour au travail.



- b) Ce préavis doit être accompagné d'un certificat médical attestant de la grossesse et de la date prévue de l'accouchement. Le certificat médical peut être remplacé par un rapport écrit signé par une sage-femme.
- c) Ce préavis peut être moindre si le certificat médical atteste du besoin de la salariée de cesser le travail plus rapidement.

### **32.05 Préavis de retour au travail**

- a) L'Employeur doit faire parvenir à la salariée, au cours de la quatrième (4<sup>e</sup>) semaine précédant l'expiration du congé de maternité, un avis indiquant la date prévue de l'expiration dudit congé.
- b) La salariée à qui l'Employeur a fait parvenir l'avis si dessus doit donner par écrit à l'Employeur, un préavis d'au moins trois (3) semaines avant la date de son retour au travail.

### **32.06 Indemnisation et autres avantages**

- a) La salariée exclue du bénéfice des prestations d'assurance parentale ou déclarée inadmissible est également exclue du bénéfice de toute indemnité. De même, la salariée conserve l'allocation de congé de maternité versée par le gouvernement du Québec, et ce, pourvu qu'elle y ait droit.
- b) Pour chacune des dix-huit (18) premières semaines de congé durant lesquelles la salariée reçoit des prestations de maternité ou parentales du régime d'assurance parentale, l'Employeur verse à la salariée une indemnité complémentaire égale à la différence entre quatre-vingt-cinq pour cent (85 %) de son salaire hebdomadaire et la prestation du régime parentale qu'elle reçoit.
- c) Le total des prestations du régime d'assurance parentale, des indemnités ci-haut mentionnées et de toute autre rémunération que pourrait recevoir la salariée ne devrait, en aucun cas, dépasser quatre-vingt-cinq pour cent (85 %) de son salaire hebdomadaire brut habituel.
- d) Si le salaire hebdomadaire est modifié après le début du congé de maternité, l'indemnité prévue pour les dix-huit (18) semaines sera ajustée pour correspondre à l'entrée en vigueur de cette modification.
- e) Lors d'un congé statutaire, une salariée en congé de maternité reçoit un salaire équivalent à celui de sa journée normale de travail déduction faite de tout montant versé par la R.Q.A.P. ou en vertu de la convention collective. Ce montant est versé à la fin des dix-huit (18) semaines de congé de maternité.
- f) Sous réserve des dispositions de la présente convention collective, pendant le congé de maternité, la salariée continue d'accumuler son ancienneté et doit bénéficier des dispositions du régime d'assurance collective et peut bénéficier des dispositions du régime de retraite pourvu que la salariée paie sa part des cotisations exigibles. Dans ce cas, l'Employeur assume sa part.



- g) Aux fins de calcul de l'indemnité de vacances et d'acquisition de la banque de maladie, le congé de maternité est considéré comme étant du temps travaillé. De même, l'Employeur accorde à la salariée la possibilité de reporter ses vacances si celles-ci se situent à l'intérieur du congé de maternité.

### 32.07 Cas spéciaux

- a) Lorsque survient une interruption de grossesse naturelle ou volontaire avant le début de la vingtième (20<sup>e</sup>) semaine précédant la date prévue de l'accouchement la salariée a droit à un congé de maternité n'excédant pas trois (3) semaines.
- b) En cas d'interruption de grossesse naturelle ou volontaire ou en cas d'accouchement prématuré, la salariée doit, aussitôt que possible, donner à l'Employeur un avis écrit l'informant de l'évènement survenu et de la date prévue de son retour au travail, accompagné d'un certificat médical attestant de l'évènement.
- c) Si une salariée accouche d'un enfant mort-né après le début de la vingtième (20<sup>e</sup>) semaine précédant la date prévue de l'accouchement, son congé de maternité se termine au plus tard cinq (5) semaines après la date de l'accouchement.
- d) La salariée en congé conformément à l'article 32.03 continue, si elle le désire, de participer à l'assurance collective, à la condition d'effectuer le paiement régulier de ses cotisations. Dans ce cas, l'Employeur assume sa part.
- e) Si l'accouchement a lieu après la date prévue, la salariée a droit automatiquement à une extension du congé de maternité équivalente à la période du retard. Cette extension n'a pas lieu si la personne peut bénéficier par ailleurs d'au moins deux (2) semaines de congé de maternité après l'accouchement.
- f) À partir de la sixième (6<sup>e</sup>) semaine qui précède la date prévue pour l'accouchement, l'Employeur peut exiger par écrit de la salariée enceinte qui est encore au travail un certificat médical établissant qu'elle est en mesure de travailler. Si la salariée refuse ou néglige de lui fournir ce certificat dans un délai de huit (8) jours, l'Employeur peut l'obliger à se prévaloir aussitôt de son congé de maternité en faisant parvenir un avis écrit motivé à cet effet.
- g) Lorsqu'il y a un danger d'interruption de grossesse ou un danger pour la santé de la mère ou de l'enfant à naître, occasionné par la grossesse et exigeant un arrêt de travail, la salariée a droit à un congé de maternité spécial de la durée prescrite par un certificat médical qui atteste du danger existant et qui indique la date prévue de l'accouchement.

Le cas échéant, ce congé est réputé être le congé de maternité prévu à l'article 32.03, à compter du début de la quatrième (4<sup>e</sup>) semaine précédant la date prévue de l'accouchement.

- h) La salariée qui fait parvenir un avis à l'Employeur, avant la date d'expiration de son congé de maternité, accompagné d'un certificat médical attestant que son état de santé et celui de son enfant l'exige, a droit à une prolongation du congé de maternité pouvant atteindre six (6) semaines.



### 32.08 Avis

- a) La salariée peut se présenter au travail avant la date mentionnée dans l'avis prévu aux articles 32.05 a), 32.05 b), et 32.07 b) après avoir donné à l'Employeur un avis écrit d'au moins deux (2) semaines de la nouvelle date de son retour au travail.
- b) Dans le cas et selon les limites prévues aux articles 32.03, 32.07 a), 32.07 c), 32.07 e), 32.07 h), la salariée peut se présenter au travail après la date mentionnée dans l'avis prévu aux articles 32.05 a), 32.05 b) et 32.07 b) après avoir donné à l'Employeur un avis écrit d'au moins deux (2) semaines l'informant de l'évènement survenu, si ce n'est pas déjà fait, et de la nouvelle date de son retour au travail.
- c) Sous réserve de l'article 32.07 e), la salariée qui ne se présente pas au travail à la date de retour fixée dans l'avis visé par les articles 32.05 a) et 32.07 b), est présumée avoir démissionné, sauf pour une absence prévue à la convention collective.
  - i) À la fin du congé de maternité, l'Employeur doit réinstaller la salariée à son travail régulier en lui accordant les avantages dont elle aurait bénéficié si elle était restée au travail.
  - ii) Pour la salariée régulière à temps partiel bénéficiant d'un congé de maternité prévu à l'article 32.03, son ancienneté accumulée durant cette période est calculée au prorata du nombre d'heures rémunérées au cours des douze (12) mois précédant le début du congé.
- d) Une salariée enceinte qui fournit à l'Employeur un certificat médical attestant que les conditions de son travail comportent des dangers physiques pour l'enfant à naître ou, à cause de son état de grossesse, pour elle-même, peut demander d'être affectée à des tâches ne comportant pas de tels dangers et qu'elle est raisonnablement en mesure d'accomplir.
- e) Si l'affectation demandée n'est pas effectuée immédiatement, la salariée peut cesser de travailler jusqu'à ce que l'affectation soit faite ou jusqu'à la date de son accouchement.
- f) Une salariée qui fournit à l'Employeur un certificat médical attestant que les conditions de son travail comportent des dangers pour l'enfant qu'elle allaite peut demander d'être affectée à des tâches ne comportant pas de tels dangers et qu'elle est raisonnablement en mesure d'accomplir.
- g) Si l'affectation demandée n'est pas effectuée immédiatement la salariée peut cesser de travailler jusqu'à ce que l'affectation soit faite ou jusqu'à la fin de la période d'allaitement.
- h) La salariée qui exerce le droit que lui accorde les articles 32.07 a), b) et c), conserve tous les avantages liés à l'emploi qu'elle occupait avant son affectation à d'autres tâches ou avant sa cessation du travail.
- i) À la fin de son affectation ou de sa cessation de travail, l'Employeur doit réintégrer la salariée dans son emploi régulier sinon, lui accorder tous ses droits et privilèges dont elle aurait bénéficié dans le cas d'impossibilité de la réinstaller dans son emploi régulier.



- j) La salariée continue de bénéficier des avantages sociaux reconnus par l'Employeur, sous réserve du paiement des cotisations exigibles dont l'Employeur assume sa part.
- k) Lorsqu'une salariée exerce le droit que lui accorde les articles 32.07 a), b) et c), les articles 36 à 37.3 de la *Loi la santé et la sécurité au travail* (L.R.Q. c.S-2.1) s'appliquent en les adaptant.

### **32.09 Congé de paternité**

#### **a) Durée du congé de paternité**

À l'occasion de la naissance de son enfant, le salarié a droit à un congé sans salaire de cinq (5) semaines continues. Ce congé peut être pris à n'importe quel moment, mais il ne peut commencer avant la semaine de la naissance de l'enfant et doit se terminer au plus tard soixante-dix-huit (78) semaines après la naissance de l'enfant.

#### **b) Préavis de départ**

- i. Le salarié doit avertir son Employeur par écrit, au moins trois (3) semaines avant le début de son congé en prenant soin d'indiquer la date prévue du début du congé et celle du retour au travail.
- ii. Ce délai peut toutefois être moindre si la naissance de l'enfant survient avant la date prévue de celle-ci.
- iii. Un salarié qui ne revient pas au travail à la date prévue est réputé avoir démissionné.

#### **c) Indemnisation et autres avantages**

- i. Sous réserve des dispositions de la présente convention collective, pendant le congé de paternité, le salarié continue d'accumuler son ancienneté et doit bénéficier des dispositions du régime d'assurance collective et peut bénéficier des dispositions du régime de retraite pourvu que le salarié paie sa part des cotisations exigibles. Dans ce cas, l'Employeur assume sa part.
- ii. Aux fins de calcul de l'indemnité de vacances et d'acquisition de la banque de maladie, le congé de paternité est considéré comme étant du temps travaillé. De même, l'Employeur accorde au salarié la possibilité de reporter ses vacances si celles-ci se situent à l'intérieur du congé de paternité.
- iii. L'Employeur doit réintégrer le salarié dans son emploi régulier sinon, lui accorder tous ses droits et privilèges dont il aurait bénéficié dans le cas d'impossibilité de le réinstaller dans son emploi régulier.

### **32.10 Congé pour adoption**

#### **a) Durée du congé d'adoption**

À l'occasion de l'adoption d'un enfant, le salarié a droit au congé prévu au régime québécois d'assurance parentale (RQAP). Le salarié, père ou mère, peut bénéficier du congé. Dans ce cas, la répartition peut se faire entre les deux salariés. La période où le



congé peut être pris commence avec la semaine au cours de laquelle le ou les enfants arrivent auprès du salarié et se termine soixante-dix-huit (78) semaines plus tard.

#### b) Préavis de départ

Le salarié doit avertir son Employeur par écrit, au moins trois (3) semaines avant le début de son congé pour adoption en prenant soin d'indiquer la date prévue du début du congé et celle du retour au travail.

- i. Ce délai peut toutefois être moindre si la présence du salarié est requise plus tôt auprès de l'enfant nouvellement adopté.
- ii. Un salarié qui ne revient pas au travail à la date prévue est réputé avoir démissionné.

#### c) Indemnisation et autres avantages

- i. Sous réserve des dispositions de la présente convention collective, pendant le congé d'adoption, le salarié continue d'accumuler son ancienneté et doit bénéficier des dispositions du régime d'assurance collective et peut bénéficier des dispositions du régime de retraite pourvu que le salarié paie sa part des cotisations exigibles. Dans ce cas, l'Employeur assume sa part.
- ii. Aux fins de calcul de l'indemnité de vacances et d'acquisition de la banque de maladie, le congé d'adoption est considéré comme étant du temps travaillé. De même, l'Employeur accorde au salarié la possibilité de reporter ses vacances si celles-ci se situent à l'intérieur du congé d'adoption
- iii. L'Employeur doit réintégrer le salarié dans son emploi régulier sinon, lui accorder tous ses droits et privilèges dont il aurait bénéficié dans le cas d'impossibilité de le réinstaller dans son emploi régulier.

### 32.11 Congé parental

L'acceptation de la demande de congé parental d'une durée à déterminer, est conditionnelle au dépôt du document appelé *État de calcul - Régime québécois d'assurance parentale - Prestation d'assurance parentale* qui est transmis au salarié par le RQAP.

Le salarié devra fournir ce document à l'Employeur dès le versement des prestations du congé parental. À défaut de la réception par l'Employeur du document appelé *État de calcul - Régime québécois d'assurance parentale - Prestation d'assurance parentale*, un refus automatique de cette période de demande de congé parental sera statué.

#### a) Durée du congé parental

- i. Chaque parent d'un nouveau-né ou d'un enfant nouvellement adopté a droit à un congé parental sans salaire pouvant aller jusqu'à cinquante-deux (52) semaines. Le salarié qui adopte l'enfant de son conjoint a droit à ce congé.
- ii. Ce congé s'ajoute au congé de maternité et de paternité et peut se terminer au plus soixante-dix-huit (78) semaines après la naissance de l'enfant ou en cas d'adoption, soixante-dix-huit (78) semaines après que l'enfant a été confié au salarié.



**b) Préavis de départ**

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

**c) Préavis de retour au travail**

- i. Une personne salariée peut se présenter au travail avant la date mentionnée dans tout avis prévu au présent article, après avoir donné à l'Employeur un avis écrit d'au moins trois (3) semaines de la nouvelle date de retour au travail.
- ii. Lorsque la personne salariée revient au travail après le congé parental, l'Employeur doit réinstaller cette dernière à son travail régulier en lui accordant les avantages dont elle aurait bénéficié si elle était restée au travail.

**d) Indemnisation et autres avantages**

- i. Sous réserve des dispositions de la présente convention collective, pendant le congé parental, le salarié continue d'accumuler son ancienneté et doit bénéficier des dispositions du régime d'assurance collective et peut bénéficier des dispositions du régime de retraite pourvu que le salarié paie sa part des cotisations exigibles.
- ii. Aux fins de calcul de l'indemnité de vacances et d'acquisition de la banque de maladie, le congé parental est considéré comme étant du temps travaillé. De même, l'Employeur accorde au salarié la possibilité de rapporter ses vacances si celles-ci se situent à l'intérieur du congé parental.
- iii. Aux fins de vacances, le salarié régulier à temps partiel bénéficiant d'un congé parental, ses vacances durant cette période sont calculées au prorata du nombre d'heures rémunérées au cours des douze (12) mois précédant le début du congé.
- iv. Le congé parental peut débuter au plus tôt le jour de la naissance du nouveau-né ou dans le cas d'une adoption, le jour où la personne salariée quitte son travail afin de se rendre à l'extérieur du Québec pour que l'enfant lui soit confié. Il se termine au plus tard soixante-dix-huit (78) semaines après la naissance ou, dans le cas d'une adoption, soixante-dix-huit (78) semaines après que l'enfant lui a été confié.

**32.12** Les dispositions du présent article ne peuvent avoir pour effet de conférer un avantage ou un bénéfice supérieur à ce qui aurait prévalu s'il n'y avait pas eu d'absence du travail.

**32.13 Congé de naissance**

Un salarié peut s'absenter du travail pendant cinq (5) journées, à l'occasion de la naissance de son enfant, de l'adoption d'un enfant ou lorsque survient une interruption de grossesse à compter de la vingtième (20e) semaine de grossesse. Trois (3) journées d'absence avec traitement à son taux de salaire effectif et deux (2) journées sans solde.



Ce congé peut être fractionné en journée à la demande du salarié. Il ne peut être pris après l'expiration des quinze (15) jours qui suivent l'arrivée de l'enfant à la résidence de son père ou de sa mère ou pris à partir du jour des formalités.

### **ARTICLE 33 LOI SUR LES NORMES DU TRAVAIL — LOI SUR LA FÊTE NATIONALE - AFFAIRES PUBLIQUES**

- 33.01** Les dispositions de la *Loi sur les normes du travail* et de la *Loi sur la Fête nationale* s'appliquent, à moins de dispositions plus avantageuses de la convention.

#### **DROIT DE PARTICIPATION AUX AFFAIRES PUBLIQUES**

- 33.02** L'Employeur reconnaît au salarié l'exercice des mêmes droits de participation aux affaires publiques que ceux qui sont reconnus à l'ensemble des citoyens de ce pays.

- 33.03** Sur demande écrite, un salarié obtient de l'Employeur un congé sans traitement afin de se porter candidat à toute élection fédérale, provinciale, municipale ou scolaire. Ce congé ne peut débuter plus de trente (30) jours avant la date de l'élection. Le candidat défait à une élection fédérale, provinciale ou municipale et le candidat élu ou non à une élection scolaire doit reprendre son emploi dans les sept (7) jours suivant la date de la votation.

- 33.04** Le salarié élu, peut reprendre sa fonction équivalente avec tous les droits et privilèges acquis à son départ, après avoir donné un préavis de trente (30) jours à cet effet à l'Employeur, et ce, dans les trente (30) jours suivant l'expiration de son premier mandat, seulement à la condition qu'il puisse accomplir sa fonction ou une autre fonction vacante régie par la présente convention.

Le salarié a droit, pendant la durée de son congé en tant que candidat, agent officiel ou adjoint, aux avantages dont il bénéficierait s'il était au travail, excepté à sa rémunération.

Le salarié peut, après en avoir fait la demande écrite au début du congé, continuer pendant celui-ci à cotiser à tous les régimes auxquels il participe en versant la totalité des primes, y compris la part de l'employeur.

Il ne peut, non plus, retrancher de la période de vacances du salarié la durée du congé.

- 33.05 Stationnements**

L'Employeur met gratuitement, à la disposition de chacun de ses salariés, un espace de stationnement à son centre d'opération.

- 33.06 Laissez-passer**

Tout salarié a droit à un laissez-passer lui permettant de voyager gratuitement à l'intérieur des autobus de l'Employeur et de ses opérateurs à contrat.

Ce privilège prend fin avec la perte par le salarié de ses droits d'ancienneté.

Toutefois, un salarié qui prend sa retraite conformément à la Loi, ainsi que son conjoint, ont droit à ce privilège jusqu'au décès du salarié retraité.



Le salarié retraité maintient son privilège d'accès à l'ensemble des Sociétés de transport du groupe OPUS (autobus et métro) ainsi qu'à la Société des traversiers (TRAVERSE Québec-Lévis seulement). Le conjoint obtient le privilège d'utiliser les services de la Société de transport de Lévis.

#### **ARTICLE 34 PRIME DE DÉPART**

**34.01** L'Employeur accorde au salarié qui prend sa retraite une indemnité de départ égale à cinquante (50 \$) dollars par année d'ancienneté.

Aux fins du présent paragraphe, une année est créditée si le salarié a complété six (6) mois de service au cours d'une telle année.

#### **ARTICLE 35 RÉDUCTION DE LA SEMAINE RÉGULIÈRE DE TRAVAIL**

**35.01** Après dix (10) ans d'ancienneté et être âgé de cinquante-cinq (55) ans, le salarié peut, après entente avec l'Employeur, réduire sa semaine régulière de travail. Le salarié est rémunéré pour les heures effectivement travaillées.

#### **ARTICLE 36 ANNEXES**

**36.01** Les annexes ainsi que les lettres d'entente font partie intégrante de la convention.

Toute lettre d'entente signée par les parties après la signature de la convention collective fait partie intégrante de cette dernière. De plus, elle est réputée avoir été déposée au ministère du Travail et avoir ainsi la même valeur qu'une lettre d'entente déposée.

#### **ARTICLE 37 FORMATION ET PERFECTIONNEMENT**

##### **PRINCIPES**

L'Employeur désire encourager tous ses salariés réguliers à se perfectionner et afin de promouvoir l'intérêt et l'ambition de ses salariés, l'Employeur convient d'offrir de la formation selon les conditions énumérées au présent article.

**37.01** À la demande de l'Employeur, celui-ci s'engage à défrayer les frais de scolarité pour un cours suivi par un salarié dans le but d'acquérir des connaissances supplémentaires en rapport avec ses fonctions.

Durant ce cours, le salarié bénéficie d'un congé avec traitement lorsque les périodes de cours coïncident avec ses heures normales de travail. Si ces cours se donnent en dehors des heures de travail, le salarié, après entente avec son supérieur, a droit de reprendre en congé les heures passées à suivre lesdits cours ou se les faire rémunérer en temps supplémentaire.

De plus, s'il y a lieu, le salarié se fait rembourser ses dépenses de séjour, de repas, les péages et stationnements et de kilométrage (selon politique concernant les frais de déplacement du personnel et des administrateurs).



- 37.02** Dans l'octroi d'une formation à la demande du salarié, l'Employeur doit tenir compte des priorités suivantes :
- i. les cours de perfectionnement reliés au travail du salarié ;
  - ii. les cours de perfectionnement et de formation permettant au salarié d'accéder à une promotion ou à d'autres fonctions au sein de l'Employeur ;
  - iii. le cours suivi est reconnu dans les structures actuelles du réseau de l'éducation ;
  - iv. les attestations relatives à l'inscription, à l'assiduité et à la réussite sont présentées pour obtenir la subvention de l'Employeur.
- a) Si un salarié désire suivre un cours dans le but de se perfectionner dans les connaissances nécessaires à son emploi ou pour l'obtention d'une promotion, il en fait la demande à son supérieur immédiat et si l'Employeur y consent, il s'engage à défrayer les frais de scolarité dès que le salarié a terminé son cours avec succès.
- b) De plus, si des périodes de cours coïncident avec ses heures régulières de travail, l'Employeur peut lui accorder un congé avec traitement.
- 37.03** Les frais de scolarité comprennent le coût de la demande d'admission, les frais d'inscription, les frais de scolarité ainsi que le coût des volumes obligatoires.
- 37.04** Lorsqu'un salarié a obtenu l'autorisation de suivre une formation, ce salarié est soumis aux conditions suivantes :
- a) Départ volontaire entre 0 et 12 mois après avoir complété la formation : Le salarié doit rembourser 100 % des frais défrayés par l'Employeur au cours de sa dernière année de formation.
  - b) Départ volontaire entre 12 et 24 mois après avoir complété la formation : Le salarié doit rembourser 50 % des frais défrayés par l'Employeur au cours de la dernière année de sa formation.

## **ARTICLE 38 DURÉE DE LA CONVENTION**

- 38.01** La présente convention est rétroactive au 1<sup>er</sup> janvier 2023 et elle se termine le 31 décembre 2027.
- 38.02** À partir de l'expiration de la convention jusqu'à la signature d'une nouvelle convention collective, les dispositions de la convention demeurent en vigueur et sont appliquées sans préjudice à toute stipulation contraire de la future convention collective, sous réserve de l'exercice des droits à la grève et au lock-out.



### 38.03 RÉTROACTIVITÉ

#### a) Salaire :

Les ajustements de salaire et d'échelon prévus entre le 1<sup>er</sup> janvier 2023 et la signature de la convention collective pour chaque occupation, selon l'annexe « A » de la convention, sont rétroactifs.

La rétroactivité s'applique à toutes les heures travaillées soit en temps supplémentaire, soit en temps régulier pour la période s'étendant du 1<sup>er</sup> janvier 2023 jusqu'à la date de la signature de la convention.

Sont également considérées comme heures travaillées celles payées à titre de vacances annuelles, jours fériés, congés mobiles, journées de congé de maladie, congés sociaux.

De plus, le montant correspondant à la rétroactivité ci-haut prévue sera payé dans les trente (30) jours suivant la signature de la convention collective.

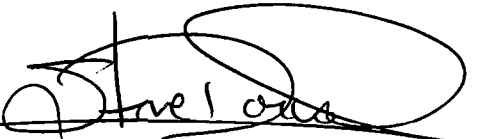


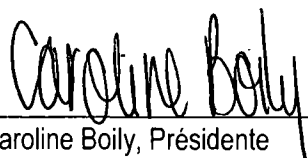
EN FOI DE QUOI, les parties contractantes ont apposé leur signature ci-dessous, sous leur nom corporatif, par l'entremise de leurs représentants dûment autorisés à signer.

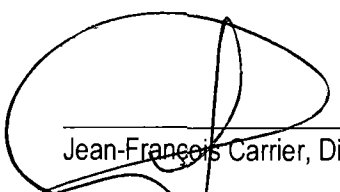
LÉVIS, ce 1<sup>er</sup> jour du mois de août 2023

**Société de transport de Lévis**

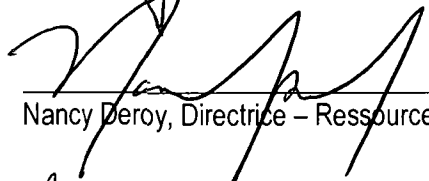
**Syndicat canadien de la fonction  
publique, section locale 4405**

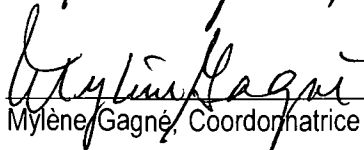
  
\_\_\_\_\_  
Steve Dorval, Président

  
\_\_\_\_\_  
Caroline Boily, Présidente

  
\_\_\_\_\_  
Jean-François Carrier, Directeur général

  
\_\_\_\_\_  
Francis Gervais, Conseiller syndical SCFP

  
\_\_\_\_\_  
Nancy Deroy, Directrice – Ressources humaines

  
\_\_\_\_\_  
Mylène Gagné, Coordinatrice SC et TA



**ANNEXE « A » - CLASSIFICATION ET TAUX DE SALAIRE DES OCCUPATIONS****GRILLE SALARIALE**

Échelons	Au 31 décembre 2022	1er janvier 2023	1er janvier 2024	1er janvier 2025	1er janvier 2026	1er janvier 2027
		3 %	3 %	3 %	3 %	3 %
1	25.50 \$	26.27 \$	27.05 \$	27.86 \$	28.70 \$	29.56 \$
2	26.25 \$	27.04 \$	27.85 \$	28.68 \$	29.54 \$	30.43 \$
3	27.05 \$	27.86 \$	28.70 \$	29.56 \$	30.45 \$	31.36 \$
4	27.86 \$	28.70 \$	29.56 \$	30.45 \$	31.36 \$	32.30 \$
5	28.70 \$	29.56 \$	30.45 \$	31.36 \$	32.30 \$	33.27 \$

Un salarié accède à un échelon supérieur à chaque date anniversaire d'obtention de son statut régulier ou occasionnel.

Un nouveau salarié débute au taux de l'échelon 1 de l'occupation pour laquelle il est embauché, sauf s'il y a entente contraire entre les parties. Une telle entente doit être approuvée par écrit par le Syndicat.



## **ANNEXE « B » - OCCUPATIONS ET DESCRIPTIONS**

### **INTRODUCTION**

Les définitions des occupations ont pour but d'indiquer les attributions principales et caractéristiques de chaque occupation. Elles ne doivent pas être considérées limitatives, tout salarié pouvant être appelé à effectuer tout travail connexe à son travail principal.

### **AGENTE SERVICE À LA CLIENTÈLE**

Titre du poste : Agente service à la clientèle  
Fonction du supérieur immédiat : Coordinatrice du service à la clientèle et du transport adapté  
Mise à jour : 2023

### **SOMMAIRE**

Sous l'autorité de la coordinatrice du service clientèle & transport adapté, le titulaire répond aux diverses demandes d'informations concernant le service de transport en commun et adapté. Cette personne assure un service professionnel, fiable et de qualité. L'agent (e) au Service à la clientèle est un vecteur nécessaire au support et à la transmission des informations tout en contribuant à faire vivre une expérience client unique.

### **TÂCHES:**

1. Renseigne la clientèle sur les parcours, les horaires, les tarifs, la vente et perception et tout autre sujet relatif aux opérations courantes du transport en commun et adapté.
2. Assure les réservations de transport de la clientèle au service du transport adapté.
3. Reçoit, enregistre, traite et assure le suivi de l'ensemble des requêtes des usagers du transport en commun et adapté (questions, plaintes, commentaires, demandes, etc.) et transmet aux services concernés à des fins de suivi.
4. Agis à titre d'intervenant de première ligne pour la réponse à l'utilisateur (Tr. Commun et Tr. Adapté). Transfère toute plainte de niveau opérationnel à la direction concernée pour suivi.
5. Assure le soutien à la clientèle pour toutes questions.
6. Reçoit les visiteurs, s'informe de leurs besoins, y répond dans la mesure du possible ou les dirige vers les personnes concernées.
7. Affiche les messages sur les réseaux sociaux (alertes, retards, détours, etc.) et valide les informations clients sur la plate-forme internet.
8. Reçois les appels et les demandes se rapportant aux objets perdus, les inscris dans le registre et en assure le suivi.
9. Effectue diverses tâches de nature cléricale et de communication à l'interne et auprès de la clientèle.



10. S'occupe du courrier (envoyer, recevoir, trier et distribuer).
11. Offre le soutien technique et transactionnel de premier niveau aux agences relativement à l'équipement de vente de la carte à puce.
12. Se rend à l'occasion dans les écoles, lieux de travail, autobus, etc., à des fins de renseignements, promotion des services, etc.
13. Participation requise lors d'évènements et d'activités extérieures (navettes, promotion, etc.).
14. Voit au balancement des ventes et transactions de la journée (petite caisse et TPV de vente).
15. Exécute toutes autres tâches connexes reliées à son occupation.



**ANNEXE « C » LISTE D'ANCIENNETÉ**

<b>SALARIÉ RÉGULIER</b>					
<b>Matricule</b>	<b>Nom</b>	<b>Date d'embauche</b>	<b>Occupation</b>	<b>Statut</b>	<b>Taux horaire</b>
# 688	BOILY, Caroline	29 avril 2013	Agente service à la clientèle	Temps complet	29.56 \$ Échelon 5
# 747	EMOND-POULIN, Alexia	28 mai 2019	Agente service à la clientèle	Temps complet	27.04 \$ Échelon 2
# 817	BÉLANGER, Lucie	21 novembre 2022	Agente service à la clientèle	Temps complet	26.27 \$ Échelon 1
# 836	GUY, Andréanne	10 juillet 2023	Agente service à la clientèle	Temps complet	26.27 \$ Échelon 1
<b>SALARIÉ OCCASIONNEL</b>					



**LETTRE D'ENTENTE # 1 - CODE DE TENUE VESTIMENTAIRE**

L'Employeur accorde une grande importance au service à la clientèle. L'image qu'il souhaite refléter auprès de ses clients en est une de respect à leur égard.

C'est pourquoi la tenue vestimentaire de la personne qui fournit le service revêt une grande importance dans la perception de la qualité du service, de même que pour l'image de l'entreprise. Lorsque le salarié doit porter des vêtements fournis par l'Employeur :

L'Employeur s'engage à fournir aux salariés un costume de travail pour les fins de promotion, d'évènements spéciaux ou lors d'activités extérieures.

Lorsque le salarié en dehors des situations ci-dessus mentionnées pour les heures de travail à la Société de transport de Lévis s'engage à respecter le code de tenue vestimentaire que l'Employeur exige dans ces circonstances.

LÉVIS, ce \_\_\_\_\_ jour de \_\_\_\_\_ 2023.

.....

**BÉNÉFICES SELON LES DIFFÉRENTS STATUTS (à titre informatif)**

STATUTS	VACANCES article 24	CONGÉS FÉRIÉS article 25	ASSURANCE COLLECTIVE article 28	RÉGIME DE RETRAITE article 29	CONGÉS DE MALADIE article 30	CONGÉS SOCIAUX article 31
Régulier	c.c	c.c.	Après période de probation	Après période de probation	70 heures	c.c.
Occasionnel Voir article 1.01 n) 4.	c.c.	c.c. ou si absente 1/20	n/a	35 % MGA ou 700 heures travaillées adhésion au 1 <sup>er</sup> janvier de l'année suivante (facultatif)	Reçois 4 % sur paie hebdomadaire non applicable TS	c.c.
Étudiant/Stagiaire Voir article 1.01 n) 5.et 7.	LNT	c.c. et rémunéré selon LNT	n/a	n/a	n/a	LNT

