

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

Objet : Convention collective (R)

N° certificat : DQ-2022-4564

N° dossier d'accréditation : AQ-1003-2145

EMPLOYEUR SOQUEM INC. 1740, CH SULLIVAN, 2000 VAL-D'OR QC J9P 7H1 Secteur d'activité : Para-public (autres)		
ASSOCIATION SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE, SECTION LOCALE 2878 201, RUE DU TERMINUS O, 2500 ROUYN-NORANDA QC J9X 2P7 Affiliation : Fédération des Travailleurs et Travailleuses du Québec		
TIERS SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE (SCFP) 201, RUE DU TERMINUS OUEST, BUREAU 2500 ROUYN-NORANDA QC J9X 2P7		
Date signature : 2022-10-18 Date dépôt : 2022-10-26	Nombre de salariés visés : 8	Date début : 2022-10-18 Date d'expiration : 2025-12-31

Remarque :

Martine Dubé
Préposé(e) à l'émission

2023-04-06
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
Télécopieur : 418 528-0559

Courriel: service_clientele@mtess.gouv.qc.ca

SOQUEM

SCFP
Syndicat canadien de
la fonction publique

OCT 26 AM 10:37

CONVENTION COLLECTIVE

ENTRE

SOQUEM INC.

ET

SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE
SECTION LOCALE 2878

Du 1^{er} janvier 2022 au 31 décembre 2025

Table des matières

ARTICLE 1 - BUT DE LA CONVENTION COLLECTIVE	4
ARTICLE 2 - RECONNAISSANCE SYNDICALE	4
ARTICLE 3 - CHAMP D'APPLICATION.....	4
ARTICLE 4 - DÉFINITIONS	5
ARTICLE 5 - RÉGIME SYNDICAL ET REPRÉSENTATION	8
ARTICLE 6 - DROITS DE LA DIRECTION.....	10
ARTICLE 7 - PROCÉDURE DE GRIEFS.....	11
ARTICLE 8 - ARBITRAGE	14
ARTICLE 9 - HYGIÈNE, SANTÉ ET SÉCURITÉ.....	16
ARTICLE 10 - PÉRIODE DE PROBATION	18
ARTICLE 11 - ANCIENNETÉ.....	19
ARTICLE 12 - BABILLARD.....	20
ARTICLE 13 - INFORMATION.....	21
ARTICLE 14 - RELATIONS DE TRAVAIL.....	22
ARTICLE 15 - ACTIVITÉS SYNDICALES.....	23
ARTICLE 16 - AFFICHAGE DE POSTE	24
ARTICLE 17 - MESURE DISCIPLINAIRE	26
ARTICLE 18 - PERSONNE SALARIÉE SAISONNIÈRE ET PERSONNE SALARIÉE TEMPORAIRE	27
ARTICLE 19 - HEURES DE TRAVAIL.....	28
ARTICLE 20 - RÉMUNÉRATION DES HEURES SUPPLÉMENTAIRES.....	31
ARTICLE 21 - FRAIS ET TEMPS DE TRANSPORT	34
ARTICLE 22 - FRAIS DE GÎTE ET COUVERT	36
ARTICLE 23 - JOURS FÉRIÉS	38
ARTICLE 24 - VACANCES.....	40
ARTICLE 25 - PRIMES.....	43
ARTICLE 26 - AVANTAGES SOCIAUX.....	45
ARTICLE 27 - MISE À PIED ET RAPPEL AU TRAVAIL.....	46
ARTICLE 28 - FORMATION PROFESSIONNELLE	48
ARTICLE 29 - CONGÉS POUR ÉVÈNEMENTS SPÉCIAUX.....	49
ARTICLE 30 - RÉGIME D'ASSURANCE INVALIDITÉ COURTE DURÉE	51
ARTICLE 31 - DROITS PARENTAUX.....	54
ARTICLE 32 - CONGÉ SANS TRAITEMENT	62
ARTICLE 33 - RÉGIME DE CONGÉ À TRAITEMENT DIFFÉRÉ	64
ARTICLE 34 - ABSENCE POUR SERVICE PUBLIC	70
ARTICLE 35 - VÊTEMENTS ET ÉQUIPEMENTS.....	71
ARTICLE 36 - FERMETURE DE L'ÉTABLISSEMENT.....	72
ARTICLE 37 - RESPECT DES DROITS ET LIBERTÉS DE LA PERSONNE.....	73
ARTICLE 38 - PROGRESSION DANS LA CLASSE D'EMPLOI.....	74
ARTICLE 39 - DURÉE DE LA CONVENTION COLLECTIVE.....	75
ARTICLE 40 - RÉMUNÉRATION.....	75
ARTICLE 41 - RÉTROACTIVITÉ	76
ANNEXES	77

ANNEXE A - GRILLE DES SALAIRES À L'EMBAUCHE	78
ANNEXE B - LETTRE # 1 - LETTRE D'INTENTION	82

ARTICLE 1 - BUT DE LA CONVENTION COLLECTIVE

- 1.01 La présente convention collective a pour but de promouvoir des relations harmonieuses et ordonnées entre les parties, d'établir et de maintenir des conditions de travail qui soient justes et équitables pour tous ainsi que d'établir des mécanismes appropriés pour le règlement des griefs et/ou mécontentes qui peuvent survenir en cours d'application de la présente convention collective.

ARTICLE 2 - RECONNAISSANCE SYNDICALE

- 2.01 L'Employeur reconnaît le Syndicat comme l'agent négociateur unique et exclusif de toutes les personnes salariées visées par le certificat d'accréditation portant le numéro AQ-1003-2145, émis par le Bureau du Commissaire général du Travail du Québec le 28 octobre 1985.

ARTICLE 3 - CHAMP D'APPLICATION

- 3.01 La convention collective s'applique aux personnes salariées régies par le certificat d'accréditation et ses amendements.
- 3.02 Les personnes qui ne sont pas comprises dans l'unité de négociation, à l'exception des étudiants et des stagiaires, n'exécutent pas les fonctions normalement remplies par les membres de l'unité de négociation. Toutefois, la situation actuelle quant au travail qu'effectuent des personnes non régies par l'unité de négociation est maintenue.

L'Employeur peut continuer la pratique d'embaucher des consultants ou contractuels pour exécuter des fonctions normalement remplies par les membres de l'unité de négociation tant et aussi longtemps que cette pratique n'a pas pour effet d'occasionner la mise à pied, la rétrogradation, la réduction de la semaine normale de travail ou une baisse de salaire d'une personne salariée qui a les qualifications requises et qui peut remplir les exigences normales du poste, ou par suite de changements techniques ou technologiques.

De plus, les parties conviennent que cette pratique ne doit pas avoir pour effet le non-affichage d'un poste vacant.

- 3.03 Toute entente particulière avec une personne salariée ayant pour effet de modifier les conditions de travail prévues dans la présente convention collective doit être approuvée par le Syndicat avant sa mise en place.

ARTICLE 4 - DÉFINITIONS

À moins d'indication contraire, les termes utilisés dans la présente convention collective ont le sens qui leur est donné ci-après :

- 4.01 **Ancienneté** : les jours, les semaines et les mois accumulés par une personne salariée au service de l'Employeur depuis son dernier embauchage.
- 4.02 **Année de référence** : la période comprise entre le 1^{er} janvier et le 31 décembre de la même année.
- 4.03 **Avis de poste vacant** : procédure par laquelle l'Employeur invite les personnes salariées à poser leur candidature à un poste vacant à l'intérieur de l'unité d'accréditation.
- 4.04 **Cadre** : représentant de l'Employeur qui possède un pouvoir décisionnel et qui agit pour l'Employeur dans ses rapports avec les autres salariés.
- 4.05 **Employeur** : désigne les représentants de l'Employeur (SOQUEM INC.).
- 4.06 **En poste sur le terrain** : aux fins de la présente convention collective, l'expression « en poste sur le terrain » signifie le lieu de travail d'une personne salariée dans le cadre de l'exécution d'un projet et qui n'est pas à son port d'attache.
- 4.07 **Endroit isolé** : un endroit inaccessible par une route carrossable ou non et qu'aucun système régulier de transport ne relie au réseau routier du Québec et qui de plus, ne permet pas à la personne salariée de retourner chez elle tous les soirs. Il est de la responsabilité de l'Employeur de déterminer et de faire connaître aux personnes salariées tous les projets considérés comme étant « endroit isolé ».
- 4.08 **Établissements de l'Employeur** : le siège social, le bureau régional et les entrepôts.
- 4.09 **Étudiant – étudiante** : personne qui poursuit ses études et qui est à l'emploi de SOQUEM INC. à titre temporaire. Une telle personne n'est pas couverte par la convention collective.
- 4.10 **Grief** : une mésentente relative à l'interprétation ou à l'application de la convention collective.
- 4.11 **Mutation** : le passage d'une personne salariée d'un poste à un autre poste dont le taux de salaire maximal est égal.
- 4.12 **Période de probation** : la durée pendant laquelle une personne salariée est à l'essai à la suite de son embauchage chez l'Employeur.

- 4.13 **Période d'essai** : la durée pendant laquelle une personne salariée est à l'essai à la suite d'une promotion ou d'une mutation.
- 4.14 **Personne salariée** : la personne salariée désigne toute personne comprise dans l'unité de négociation travaillant pour l'Employeur moyennant rémunération ou en absence autorisée en vertu de la présente convention collective.
- 4.15 **Personne salariée régulière** : personne salariée occupant un poste.
- 4.16 **Personne salariée saisonnière** : personne engagée pour une période continue de moins d'un an, soit dans un genre d'activité qui, de sa nature, ne s'exécute qu'à certaines périodes de l'année ou pour un surcroît de travail saisonnier.
- 4.17 **Personne salariée temporaire** : personne salariée embauchée pour remplacer une personne salariée régulière absente en vertu des dispositions de la convention collective, pour des surcroûts de travail (autre que pendant la période saisonnière) ou pour toute autre raison convenue entre les parties.
- 4.18 **Personnes conjointes** :
- a) qui sont mariées et cohabitent ;
 - b) qui sont unies civilement et cohabitent ;
 - c) qui vivent maritalement et sont père et mère d'un même enfant ;
 - d) de sexe différent ou de même sexe qui vivent maritalement depuis au moins un (1) an.
- 4.19 **Port d'attache** : aux fins de la présente convention collective, le port d'attache est défini comme un lieu où l'Employeur maintient un bureau d'affaires, où la personne salariée régulière se rapporte ou est présumée se rapporter au début et à la fin de sa journée de travail, alors qu'elle n'est pas en poste sur le terrain.
- Pour des projets de mise en valeur impliquant des travaux miniers continus sur une période d'au moins un (1) an, l'Employeur peut, s'il le juge à propos, y établir un lieu de travail.
- 4.20 **Poste** : l'ensemble des tâches assignées à une personne salariée titulaire d'un poste.
- 4.21 **Poste vacant** : poste régulier dépourvu d'un titulaire ou poste régulier nouvellement créé.

- 4.22 **Promotion** : le passage d'une personne salariée d'un poste à un autre poste dont le taux de salaire maximal est supérieur.
- 4.23 **Rétrogradation** : le passage d'une personne salariée d'un poste à un autre poste dont le taux de salaire maximal est inférieur.
- 4.24 **Stagiaire** : personne qui occupe un emploi devant être exercé dans le cadre d'un programme de cours coopératif d'une institution d'enseignement reconnue. Une telle personne n'est pas couverte par la convention collective.
- 4.25 **Supérieur immédiat** : la personne non régie par la convention collective de qui la personne salariée reçoit normalement ses directives de travail.
- 4.26 **Syndicat** : désigne les représentants élus par les membres de la section locale 2878 du Syndicat canadien de la fonction publique (SCFP).

ARTICLE 5 - RÉGIME SYNDICAL ET REPRÉSENTATION

5.01 À chaque période de paie, l'Employeur déduit du salaire de chaque personne salariée un montant égal à la cotisation régulière du Syndicat, telle que fixée par une résolution adoptée par l'assemblée générale du Syndicat dont une copie certifiée conforme est transmise à l'Employeur.

Tout changement de cotisations syndicales devient effectif à compter de la deuxième (2^e) période de paie suivant la réception de l'avis par l'Employeur.

5.02 Dans les quinze (15) premiers jours de chaque mois, l'Employeur transmet à la personne secrétaire-trésorière du Syndicat les sommes perçues au cours du mois précédent avec un état indiquant :

- a) le nom de chaque personne salariée concernée ;
- b) le numéro de la personne concernée ;
- c) le montant perçu de chaque personne salariée ;
- d) le total des salaires réguliers mensuels.

5.03 Lorsque le montant de la cotisation établi par le Syndicat varie suivant le salaire de la personne salariée, tout changement dans le montant à déduire du salaire prend effet à compter de la date d'effet du changement de salaire.

5.04 Dans le cas d'une personne salariée embauchée après la signature de la présente convention collective, la retenue prévue au présent article prend effet dès son entrée en fonction.

5.05 Toute correspondance administrative relative à la déduction des cotisations syndicales s'effectue entre la paie-maître et la personne secrétaire-trésorière du Syndicat.

5.06 Il est convenu qu'il n'y aura aucune discrimination, coercition ou intimidation de la part de l'Employeur ou de ses représentants, du Syndicat ou de ses représentants, ou de ses membres, contre aucune personne salariée en raison de son adhésion à tout syndicat ou à toute association légale de personnes salariées ou en raison de participation à des activités syndicales, ou pour des considérations de race, couleur, sexe, grossesse, orientation sexuelle, état civil, âge sauf dans la mesure prévue par la loi, religion, convictions politiques, langue, origine ethnique ou nationale, condition sociale, handicap ou utilisation d'un moyen pour pallier ce handicap, ou en raison de l'exercice par une personne officière ou une personne déléguée syndicale d'un droit prévu par cette convention collective.

5.07 Sauf les devoirs normaux des personnes officières et des personnes déléguées syndicales prévues à cette convention collective, il ne doit pas y avoir d'activité syndicale sur le temps de l'Employeur ou la propriété de l'Employeur sauf avec le consentement de celui-ci.

5.08 Étant donné la procédure ordonnée établie aux présentes pour le règlement des griefs, le Syndicat convient que pour la durée de cette convention collective, il n'y aura pas de grève, ni d'arrêt, de ralentissement, de restriction de rendement ou de journées d'étude.

D'autre part et pour la même raison, l'Employeur convient qu'il n'y aura pas de lockout pendant la durée de cette convention collective.

5.09 Le Syndicat forme un Comité de griefs composé de deux (2) membres dont la personne à la présidence ou son remplaçant et la personne déléguée du bureau régional ou du siège social, au choix du Syndicat, selon le cas.

Pour les personnes salariées en poste sur le terrain, l'Employeur accepte que le Syndicat puisse nommer un représentant local par lieu de travail, dans le cadre de l'application du paragraphe 7.01.

Les membres du Comité de griefs et les représentants locaux doivent obtenir l'autorisation, auprès de l'adjointe administrative - ressources humaines, afin d'être libérés pour s'acquitter de leurs devoirs de représentations.

L'Employeur ne peut refuser de telles libérations sans motif valable.

5.10 L'Employeur accorde aux membres du Comité de griefs des permissions d'absence pour des périodes raisonnables pour assister aux rencontres nécessaires avec la direction dans le cadre de la procédure de règlement de griefs. Lors de telles rencontres, les membres du Comité de griefs qui y assistent sont payés à leur taux régulier, par l'Employeur.

5.11 Une personne conseillère syndicale du SCFP peut assister à toute rencontre entre le Syndicat et l'Employeur.

5.12 L'Employeur relève de leurs fonctions, sans perte de salaire, au taux régulier applicable, et ce, jusqu'à concurrence d'un total de vingt (20) journées-personnes, deux (2) personnes salariées désignées par le Syndicat à l'occasion de séances conjointes de négociation ou de conciliation pour le renouvellement de la convention collective.

ARTICLE 6 - DROITS DE LA DIRECTION

6.01 Sujet aux dispositions de cette convention collective, le Syndicat reconnaît que l'Employeur possède le droit et le pouvoir :

- a) de maintenir l'ordre, la discipline et l'efficacité, de juger des qualifications des personnes salariées, compte tenu du paragraphe 6.02, d'établir, de modifier et d'amender les règles de conduite et procédures raisonnables pour la gouverne des personnes salariées ;
- b) d'embaucher, de congédier, de classifier, de muter, de promouvoir, de rétrograder, de mettre à pied, de suspendre ou de discipliner les personnes salariées, pourvu toutefois, que si toute personne salariée croit que son congédiement ou l'imposition d'une mesure disciplinaire soit sans cause juste et suffisante ou que tout autre exercice des droits susmentionnés vient en conflit avec les dispositions de cette convention collective, elle peut soumettre le cas selon la procédure de griefs ; et
- c) d'une façon générale, d'administrer l'entreprise, de décider de l'emplacement des opérations, d'étendre, de réduire ou de cesser ses activités, de décider du nombre de personnes requises pour l'une ou l'autre des opérations ou pour toutes les opérations, du genre, de la nature et du lieu de ses programmes d'exploration, de mise en valeur ainsi que de ses mines y incluant les méthodes de travail, les outils, les équipements et les machines à être utilisés.

6.02 Lorsqu'il procède à juger des qualifications des personnes salariées et de leur habileté à remplir les exigences normales du poste, l'Employeur doit prendre en considération tous les faits en rapport avec les fonctions à accomplir.

ARTICLE 7 - PROCÉDURE DE GRIEFS

7.01 Le Syndicat et l'Employeur conviennent que les griefs doivent être réglés le plus promptement possible. Avant d'avoir recours à la procédure de griefs, une personne salariée, assistée ou non de la personne déléguée syndicale, peut rencontrer son supérieur immédiat ou son remplaçant pour discuter de la mésentente et tenter de la régler.

7.02 Dans les vingt (20) jours ouvrables suivant la mésentente ou la connaissance des événements par le Syndicat, le grief est soumis à la procédure suivante :

a) Première étape :

La personne salariée seule ou accompagnée de la personne déléguée syndicale peut, dans les vingt (20) jours ouvrables de l'évènement, présenter son grief par écrit et signé par elle à son supérieur immédiat ou à la personne désignée à cette fin par l'Employeur, avec copie au service des ressources humaines. Dans les dix (10) jours ouvrables suivant la soumission du grief écrit, le supérieur immédiat ou la personne désignée à cet effet par l'Employeur, doit rendre sa décision par écrit. À défaut de règlement, alors :

b) Deuxième étape :

Si la décision du supérieur immédiat ou de la personne désignée à cette fin par l'Employeur n'est pas jugée satisfaisante ou si telle décision n'est pas rendue dans le délai prévu, le Comité de griefs peut référer dans les dix (10) jours ouvrables suivants, le grief au président-directeur général. Le président-directeur général ou la personne représentante désignée par l'Employeur doit rencontrer dans les dix (10) jours ouvrables, le Comité de griefs pour discuter du cas. Sa décision doit être écrite et communiquée au Syndicat dans les dix (10) jours ouvrables suivant la date de la rencontre avec le Comité de griefs.

L'Employeur peut exiger la présence de la personne salariée concernée.

7.03 À défaut de règlement, à la satisfaction des parties, à la deuxième étape de la procédure de griefs, ce grief peut être porté à l'arbitrage, conformément aux dispositions de l'article 8. Si aucun avis écrit demandant l'arbitrage n'est reçu dans les trente (30) jours ouvrables suivant la décision à la deuxième étape, le grief est considéré comme réglé ou abandonné.

7.04 Lorsqu'une plainte ou mésentente relative à un même événement concerne un groupe de personnes salariées, ces dernières peuvent utiliser une seule formule de grief sur laquelle doit apparaître la signature des personnes salariées concernées. Si la plainte des personnes salariées concernées n'est pas réglée selon le paragraphe 7.01, elle devient un grief qui est soumis à la première étape du paragraphe 7.02 et ensuite au paragraphe 7.03 si nécessaire.

- 7.05 S'il survient directement entre le Syndicat et l'Employeur une mésentente concernant l'interprétation ou l'application des dispositions de cette convention collective, une partie peut la soumettre par écrit à l'autre partie dans les dix (10) jours ouvrables qui suivent l'évènement qui a suscité le grief. Dans les dix (10) jours ouvrables qui suivent cet avis, il y a rencontre et discussion entre le Comité de griefs du Syndicat et les représentants désignés par l'Employeur à cette fin. La réponse de l'une ou l'autre partie doit être rendue dans les dix (10) jours ouvrables suivant ladite rencontre. À défaut de règlement, la mésentente peut être soumise à l'arbitrage suivant les dispositions du paragraphe 7.03.
- 7.06 Nonobstant les dispositions des alinéas a) et b) du paragraphe 7.02, la personne salariée congédiée doit, si elle veut se prévaloir du présent paragraphe, soumettre par écrit son grief dans les vingt (20) jours ouvrables de son congédiement, au service des ressources humaines. Dans les dix (10) jours ouvrables de la réception du grief, le représentant désigné par l'Employeur doit rencontrer le Comité de griefs pour discuter du cas. Sa décision écrite est communiquée au Comité de griefs, dans les cinq (5) jours ouvrables suivant la date de leur rencontre. Les dispositions du paragraphe 7.03 s'appliquent.
- 7.07 Les délais prévus au présent article et à l'article 8 sont impératifs sauf que toute personne salariée en poste sur le terrain doit respecter le délai prévu au paragraphe 7.02 a) dans les dix (10) jours ouvrables de son retour à son port d'attache.

Cependant, en tout temps, par entente mutuelle écrite entre les parties, les délais peuvent être prolongés.

Dans le délai qui s'applique à une personne salariée pour la présentation de son grief aux différentes étapes de la procédure de griefs, la période pendant laquelle la personne salariée est absente pour ses vacances annuelles ne compte pas dans le calcul des délais.

- 7.08 Toute erreur technique ou d'écriture dans la formulation d'un grief ne l'invalide pas et peut être corrigée en tout temps jusqu'à l'étape de l'arbitrage.
- 7.09 Si, au cours de la discussion d'un grief, le Syndicat demande d'obtenir des renseignements pertinents au grief et qui se trouvent dans le dossier de la ou des personnes salariées concernées par le grief, le service des ressources humaines communique ces renseignements au Syndicat. Il est bien entendu que tout renseignement d'ordre confidentiel n'a pas à être communiqué au Syndicat.
- 7.10 La nature du grief, la correction demandée et, en autant que possible, les dispositions de la convention collective qui sont censées avoir été violées, sont précisées dans l'exposé écrit du grief.

- 7.11 Toute décision à laquelle l'Employeur et les représentants du Syndicat en viennent pour régler un grief est définitive et exécutoire et lie l'Employeur, le Syndicat et la personne salariée ou les personnes salariées concernées. Tout règlement intervenu en vertu du paragraphe 7.02 doit faire l'objet d'un écrit signé par la personne représentant le Syndicat et la personne représentant l'Employeur.
- 7.12 L'Employeur indique par un avis affiché le nom du ou des représentant(s) désigné(s) pour s'occuper des cas à chaque étape de la procédure de griefs.
- 7.13 Tout ajustement découlant du règlement d'un grief n'est rétroactif au-delà de la présentation initiale de la plainte d'après la procédure de griefs, que dans le cas où il est établi qu'une erreur de transcription ou une omission s'est produite dans la paie d'une personne salariée ou s'il s'agit de compensation à être payée à la suite d'une suspension ou d'un congédiement disciplinaire.
- 7.14 Il est compris que les paragraphes 7.05 à 7.13 s'appliquent en inversant les rôles en cas de grief patronal.

ARTICLE 8 - ARBITRAGE

- 8.01 Si une mésentente, concernant l'interprétation ou l'application des dispositions de cette convention collective, n'a pas été réglée d'une manière satisfaisante par le recours aux dispositions de l'article 7, le grief peut être soumis à l'arbitrage par avis écrit transmis par courrier recommandé ou de main à main par l'une des parties à l'autre dans les trente (30) jours ouvrables suivant la décision rendue ou qui aurait dû être rendue à la dernière étape de la procédure de griefs.
- 8.02 Dans tous les cas où l'arbitrage est nécessaire en vertu de la présente convention collective, le Syndicat et l'Employeur doivent s'entendre sur le choix d'un arbitre dans les dix (10) jours ouvrables suivant la date de réception de l'avis d'arbitrage.
- 8.03 À défaut d'entente sur le choix d'arbitre à l'intérieur du délai prévu à l'article 8.02, l'arbitre est nommé selon les dispositions du Code du travail à la demande de l'une ou l'autre des parties.
- 8.04 Du consentement mutuel des parties, des griefs peuvent être groupés et entendus par le même arbitre, mais chaque cas doit être étudié séparément.
- 8.05 Dans le cas de congédiement, les parties conviennent de faire procéder à l'audition de ce grief avant tout autre grief déjà référé à l'arbitrage.
- 8.06 Les séances d'arbitrage doivent être tenues à un endroit dont le Syndicat et l'Employeur conviennent.
- 8.07 La ou les question(s) en litige soulevée(s) dans le grief écrit ou dans la ou les réponse(s) écrite(s) à ce grief ou, dans le cas d'un grief soumis en vertu du paragraphe 7.05, la ou les question(s) en litige soulevée(s) dans les représentations écrites de la partie recourant à l'arbitrage et dans la réponse de l'autre partie à ces présentations, sont présentées à l'arbitre et sa décision est confinée à cette ou ces question(s) en litige.
- 8.08 Toute personne salariée de l'Employeur appelée à témoigner dans le cadre des procédures d'arbitrage ne subit pas de perte de traitement. Par ailleurs, les frais et allocations à verser aux témoins experts sont à la charge de la partie ayant convoqué ces témoins.
- 8.09 La décision de l'arbitre lie toutes les parties concernées ; l'arbitre n'est en aucun cas autorisé à changer, modifier ou amender les dispositions de la convention collective.
- 8.10 Les honoraires et déboursés de l'arbitre doivent être défrayés à parts égales par le Syndicat et l'Employeur.

- 8.11 Chaque partie a le droit d'être représentée, de faire sa preuve, de contre-interroger les témoins de l'autre partie et de plaider oralement ou par écrit.
- 8.12 La décision arbitrale doit être rendue dans les trente (30) jours qui suivent la fin des plaidoyers.
- 8.13 Dans les cas d'arbitrage concernant des mesures disciplinaires, l'arbitre a le pouvoir de maintenir, de modifier ou d'annuler la mesure disciplinaire et de rétablir les droits avec pleine compensation, le cas échéant.

ARTICLE 9 - HYGIÈNE, SANTÉ ET SÉCURITÉ

9.01 En vue de prévenir les maladies et les accidents de travail, l'Employeur et le Syndicat conviennent de coopérer pour maintenir à un niveau élevé la sécurité et l'hygiène au travail. En particulier, et sans restreindre la portée de ce qui précède, les parties conviennent que les dispositions de toute loi ou de toute réglementation prévue par la Loi visant à assurer la santé, le bien-être et la sécurité des personnes salariées seront respectées.

9.02 Un Comité de santé et de sécurité est formé au besoin, à la demande de l'une des parties ; il est composé de :

- a) un maximum deux (2) représentants syndicaux ;
- b) un nombre équivalent de représentants de l'Employeur.

Le Comité se réunit selon les besoins ou à la demande de l'une des parties et il établit ses propres règles de procédure.

Lors de rencontres conjointes, les personnes salariées présentes sont libérées sans perte de traitement.

9.03 Les fonctions du Comité de santé et de sécurité sont celles énumérées à l'article 78 de la Loi sur la santé et la sécurité au travail (L.R.Q.C.S. 21).

9.04 Une personne salariée a le droit de refuser d'exécuter un travail si elle a des motifs raisonnables de croire que l'exécution de ce travail l'expose à un danger pour sa santé, sa sécurité ou son intégrité physique, ou peut avoir l'effet d'exposer une autre personne à un semblable danger. La personne salariée ne peut cependant exercer le droit que lui reconnaît le présent paragraphe si le refus d'exécuter ce travail met en péril immédiat la vie, la santé, la sécurité ou l'intégrité physique d'une autre personne ou si les conditions d'exécution de ce travail sont normales dans le genre de travail qu'il exerce.

9.05 L'Employeur fournit aux personnes salariées tous les moyens et équipements de protection individuelle déterminés par la Loi ou les règlements.

9.06 Dès qu'une personne salariée est victime d'un accident du travail, elle est relevée de ses fonctions et reçoit les soins appropriés à son état de santé. Si l'état de la personne salariée nécessite son transport à l'hôpital, l'Employeur défraie le coût du transport par ambulance.

9.07 L'Employeur met à la disposition des personnes salariées une trousse adéquate de premiers soins à un endroit facilement accessible en tout temps.

9.08 Dans le cas d'une personne salariée souffrant d'une incapacité partielle permanente à la suite d'une maladie liée au travail ou d'un accident de travail l'empêchant d'accomplir ses tâches, alors qu'elle est déclarée apte par le médecin de l'Employeur à retourner au travail, l'Employeur après consultation avec le Syndicat et la personne salariée concernée, établit les modalités de retour au travail de la personne salariée.

Dans le cas où les modalités de retour au travail de la personne salariée entraînent pour cette dernière l'octroi d'un poste comportant une réduction de son taux de salaire, la personne salariée conserve le taux de salaire qu'elle avait au moment de son accident jusqu'au moment où l'échelle de salaire de son nouveau poste corresponde au salaire qu'elle avait au moment de l'accident, auquel cas, elle est intégrée dans l'échelle de salaire de son nouveau poste.

ARTICLE 10 - PÉRIODE DE PROBATION

10.01 Toute nouvelle personne salariée embauchée est sujette à une période de probation d'une durée de six (6) mois à compter de sa date d'embauche. Toute absence excédant une période de cinq (5) jours ouvrables consécutifs prolonge d'autant la période de probation prévue.

Dans le cas d'une personne salariée saisonnière ou temporaire qui accède à un poste à temps régulier, sa période de probation est réduite du nombre de mois équivalant à sa dernière période d'embauche.

10.02 La personne salariée en période de probation a droit à tous les avantages de la présente convention collective. Cependant, en cas de congédiement, elle n'a droit à la procédure de griefs qu'une fois sa période de probation complétée.

ARTICLE 11 - ANCIENNETÉ

11.01 Une personne salariée perd son ancienneté dans les cas suivants :

- a) départ volontaire ;
- b) lorsqu'elle prend sa retraite ;
- c) renvoi pour juste cause ;
- d) lorsqu'elle omet de donner suite à l'avis de rappel dans les dix (10) jours de la mise à la poste de l'avis de rappel, par courrier recommandé, à la dernière adresse connue. Tout changement d'adresse de la part de la personne salariée doit être communiqué à l'Employeur ;
- e) si elle s'absente sans raison valable pour plus de cinq (5) jours ouvrables consécutifs ;
- f) si elle travaille pour un autre employeur et est rémunérée à un moment où elle devrait être présente pour effectuer son travail auprès de l'Employeur ; ou
- g) lors de la mise à pied. Toutefois si celle-ci résulte d'une abolition de poste, la personne salariée conserve son ancienneté pour une période de vingt-quatre (24) mois.

11.02 Les absences prévues à la convention collective n'interrompent pas le service continu aux fins d'accumulation de l'ancienneté.

11.03 Dans un délai de trente (30) jours après la signature de cette convention collective et, par la suite, au début de chaque année de référence, l'Employeur remet au Syndicat et affiche pendant une période de vingt (20) jours, la liste de toutes les personnes salariées.

Cette liste contient le nom de chaque personne salariée, son poste ainsi que son ancienneté.

La liste affichée en conformité avec le présent paragraphe n'a pas un caractère définitif pour une période de trente (30) jours, période pendant laquelle une personne salariée peut contester par grief une inscription sur cette liste. Une fois cette période écoulée, la liste est considérée comme finale et prend effet pour les personnes salariées qui n'ont pas contesté l'exactitude des renseignements indiqués sur la liste.

ARTICLE 12 - BABILLARD

12.01 Aucun circulaire, bulletin, journal ou autre document ne peut être distribué sur la propriété de l'Employeur par le Syndicat ou par une personne salariée sans avoir reçu au préalable l'autorisation du président-directeur général ou du responsable du bureau régional.

12.02 L'Employeur fournit au Syndicat pour son usage un (1) tableau d'affichage à chacun de ses bureaux. Ces tableaux sont installés aux endroits convenus après entente entre le Syndicat et l'Employeur.

12.03 Tout document, à l'exception des avis d'assemblées syndicales, de nominations syndicales ou de nouvelles sur les activités syndicales du local 2878 du SCFP doit être soumis aux représentants de l'Employeur prévus au paragraphe 12.01, pour approbation, avant son affichage.

L'Employeur transmet à la personne à la présidence ou son représentant du Syndicat, copie de tout règlement, avis, directive s'adressant à un groupe ou à l'ensemble des personnes salariées.

ARTICLE 13 - INFORMATION

- 13.01** Le Syndicat avise l'Employeur par écrit des noms de ses personnes officielles, des personnes déléguées, des membres du Comité de griefs, des membres du Comité de santé et de sécurité, s'il y a lieu, et des changements qui peuvent survenir, et ce, dans un délai de quinze (15) jours suivant ces changements.
- 13.02** À la signature de la convention collective, l'Employeur fait parvenir au Syndicat l'organigramme et les modifications qui y sont apportées de temps à autre.
- 13.03** Une liste contenant le nom de chaque personne salariée, son poste, son salaire et son ancienneté, le cas échéant, est remise au Syndicat. De plus, l'Employeur communique par écrit à la présidence du Syndicat ou de son représentant, une (1) fois par mois, le nom des personnes salariées embauchées, promues, rétrogradées, mutées, retraitées, congédiées, de même que le nom des personnes salariées qui ne font plus partie de l'unité de négociation. Dans le cas de la personne salariée embauchée, l'Employeur fournit la date d'embauche, son poste et son salaire.
- 13.04** Les personnes salariées ont la responsabilité d'aviser immédiatement l'Employeur lorsqu'elles changent d'adresse ou de numéro de téléphone pour ceux qui en ont un.

À défaut de ce faire, l'Employeur ne sera pas responsable du fait qu'une personne salariée n'aurait pas reçu un avis.

ARTICLE 14 - RELATIONS DE TRAVAIL

14.01 Un Comité de relations de travail composé de deux (2) personnes salariées choisies par le Syndicat, dont la présidence ou son représentant du Syndicat, et de deux (2) personnes représentantes de l'Employeur est formé au besoin, à la demande d'une des parties.

Ce Comité a pour objet de discuter toute question qu'une partie désire soumettre à l'autre partie et ne concernant pas le règlement d'un grief ou les fonctions dévolues au Comité de santé et de sécurité en vertu du paragraphe 9.03.

Ce Comité se réunit sur demande écrite de l'une des parties qui communique à l'avance l'ordre du jour proposé et les noms de ses représentants. À moins de circonstances spéciales, le Comité doit se réunir dans les quatorze (14) jours de la demande écrite.

14.02 Lors de rencontres prévues au paragraphe précédent, les personnes salariées présentes sont libérées sans perte de traitement.

ARTICLE 15 - ACTIVITÉS SYNDICALES

15.01 L'Employeur accorde des permissions d'absences rémunérées ne pouvant pas se cumuler et totaliser plus de quinze (15) jours-personnes ouvrables par année de référence, à un ou à plusieurs membres du Syndicat délégués pour assister à des congrès ou à des conférences syndicales ou pour suivre des cours de formation syndicale ou pour participer à toute autre activité syndicale.

La demande doit être faite par écrit sur le formulaire d'autorisation d'absence au moins cinq (5) jours ouvrables avant la date du début de l'absence. Le permis d'absence est accordé à la personne salariée dont la présence n'est pas essentielle à la bonne marche du service ou à la personne salariée dont les attributions sont essentielles à la bonne marche si elle peut être remplacée pendant la durée de l'absence.

15.02 Toute personne salariée autorisée par le Syndicat peut s'absenter de son travail temporairement et sans rémunération pour participer à toute activité syndicale à condition d'en faire la demande par écrit à la directrice adjointe du bureau de Chibougamau ou à l'adjointe administrative - ressources humaines, au moins quinze (15) jours ouvrables auparavant en y indiquant la durée de l'absence.

15.03 La somme totale des permissions d'absences obtenues en vertu des paragraphes 15.01 et 15.02 pour l'ensemble des personnes salariées de l'Employeur n'est pas plus de trente-cinq (35) jours ouvrables au cours de l'année de référence.

ARTICLE 16 - AFFICHAGE DE POSTE

16.01 Lorsqu'un poste devient vacant, l'Employeur dispose d'une période de soixante (60) jours pour l'abolir, le modifier ou le combler de façon complète ou partielle.

L'affichage se fait durant une période de dix (10) jours ouvrables sur les tableaux d'affichage de l'Employeur. En même temps, l'Employeur transmet une copie de l'affichage du poste au Syndicat.

Les indications devant apparaître sur les affichages sont :

- a) Le nom du poste devenu vacant ;
- b) Le salaire rattaché au poste ;
- c) La période d'affichage ;
- d) La description de tâches rattachée à ce poste ;
- e) Le statut rattaché à ce poste.

16.02 Toute personne salariée a le droit de poser sa candidature sur un poste affiché en suivant la procédure établie par le service des ressources humaines durant la période d'affichage.

À la fin de la période d'affichage, une copie de toutes les candidatures est transmise à la partie syndicale.

16.03 Le poste est accordé et est pourvu par la personne salariée qui a le plus d'ancienneté parmi celles qui ont posé leur candidature, à la condition toutefois qu'elle possède les qualifications pour remplir les exigences requises pour occuper le poste concerné.

16.04 L'Employeur affiche toute nomination dans les vingt (20) jours ouvrables suivant la période d'affichage, et ce, pour une durée de dix (10) jours. Il transmet copie de la nomination au Syndicat.

16.05 Période d'initiation et d'essai

La personne salariée qui obtient le poste a droit à une période d'initiation et d'essai d'une durée maximale de soixante (60) jours de travail.

Si la personne salariée est maintenue dans son nouveau poste, au terme de sa période d'initiation et d'essai, elle est réputée, à ce moment-là, satisfaire aux exigences normales de la tâche.

Au cours de cette période, la personne salariée qui décide de réintégrer son ancien poste ou qui est appelée à réintégrer son ancien poste à la demande de l'Employeur le fait sans préjudice à ses droits acquis à son ancien poste. En cas de grief, le fardeau de la preuve incombe à l'Employeur.

16.06 Abolition et création de postes

L'Employeur informe le Syndicat par écrit de l'abolition de tout poste vacant et de la création de tout nouveau poste au sein de l'unité de négociation.

Lorsqu'un nouveau poste est établi, l'Employeur fixe le niveau de salaire approprié et relié aux salaires des postes existants; un avis est transmis au Syndicat, accompagné d'une copie de la description de tâches établie par l'Employeur.

Dans les trente (30) jours, le Syndicat peut déposer un grief alléguant que le salaire du nouveau poste n'est pas équitablement relié à d'autres postes en existence, compte tenu du travail effectif pour ce nouveau poste. Un grief de cette nature sera réglé d'après la procédure de griefs et d'arbitrage en commençant à la deuxième étape de la procédure. Si aucun grief n'est présenté dans les délais prévus, le salaire du nouveau poste est alors considéré comme correct.

16.07 Rémunération

Lorsqu'une personne salariée est promue ou mutée temporairement, elle reçoit le plus élevé des taux de la classification régulière ou de sa nouvelle classification temporaire durant tout le temps pendant lequel elle occupe tel poste temporaire.

Lorsqu'une personne salariée est promue ou mutée de façon permanente, elle reçoit le salaire régulier de sa nouvelle classification.

16.08 Ne sont pas considérés comme postes vacants au sens du présent paragraphe, les postes temporaires créés pour les raisons suivantes :

- a) maladie ou accident ;
- b) vacances annuelles ;
- c) absences autorisées prévues par la convention collective ;
- d) mouvements de personnel ;
- e) droits parentaux ;
- f) mesures disciplinaires.

ARTICLE 17 - MESURE DISCIPLINAIRE

17.01 La personne salariée dont la conduite est sujette à une mesure disciplinaire est avisée par écrit de cette mesure et de ses motifs au plus tard quinze (15) jours après l'évènement motivant une telle mesure.

Si l'Employeur convoque une personne salariée pour discuter de tout sujet de nature disciplinaire ou pour lui remettre l'avis mentionné à la présente clause, il doit indiquer à la personne salariée l'objet de la rencontre, et ce, avant ladite rencontre.

La personne salariée convoquée par l'Employeur en vue d'une mesure disciplinaire peut se faire accompagner par une personne représentant le Syndicat.

17.02 Tout avis ou rapport disciplinaire versé au dossier d'une personne salariée ne peut être invoqué contre elle et est retiré de son dossier si, au cours des douze (12) mois suivants, il n'y a eu aucune inscription disciplinaire enregistrée à son dossier.

De plus, tout avis ou rapport disciplinaire que l'Employeur accepte d'annuler ou est tenu d'annuler par voie de négociation, d'arbitrage ou autrement, est considéré rayé de son dossier.

17.03 Les réprimandes (avertissements écrits), suspensions et congédiements peuvent faire l'objet d'un grief arbitral et le fardeau de la preuve incombe à l'Employeur.

17.04 En tout temps, la personne salariée seule ou accompagnée d'une personne représentant le Syndicat, peut consulter son dossier.

17.05 Seuls les motifs donnés à l'avis de sanction peuvent être invoqués contre une personne salariée lors d'un arbitrage.

ARTICLE 18 - PERSONNE SALARIÉE SAISONNIÈRE ET PERSONNE SALARIÉE TEMPORAIRE

- 18.01** Le Syndicat reconnaît que la nature même des opérations de l'Employeur peut requérir l'embauche des personnes salariées saisonnières et temporaires.
- 18.02** L'Employeur reconnaît que l'embauche d'une personne salariée saisonnière ou temporaire ne doit pas avoir pour effet d'occasionner la mise à pied d'une personne salariée occupant un poste régulier.
- 18.03** L'Employeur et le Syndicat conviennent que les personnes salariées saisonnières bénéficient des avantages prévus à la convention collective, à l'exclusion des paragraphes 25.04 (Prime de terrain), de l'article 26 (Avantages sociaux), des articles 30 (Régime d'assurance invalidité à court terme) et 31 (Droits parentaux), et du paragraphe 35.05 (Allocation pour vêtements de terrain).
- 18.04** L'Employeur et le Syndicat conviennent que les personnes salariées temporaires bénéficient des avantages prévus à la convention collective, à l'exclusion des articles 26 (Avantages sociaux), 28 (Formation professionnelle), 30 (Régime d'assurance invalidité à court terme), 32 (Congé sans traitement) et 34 (Absence pour service public).
- 18.05** La personne salariée saisonnière nommée à un poste à titre de personne salariée régulière se voit créditer en ancienneté pour toutes ses périodes de service auprès de l'Employeur, et ce, jusqu'à un maximum de cinq (5) ans.
- 18.06** La personne salariée temporaire nommée à un poste à titre de personne salariée régulière se voit créditer en ancienneté la durée de sa dernière période de service si elle est en continuité avec son engagement à titre de personne salariée régulière.

ARTICLE 19 - HEURES DE TRAVAIL

19.01 Pour le personnel travaillant au siège social, au bureau régional et aux entrepôts

1. La semaine normale de travail est de trente-cinq (35) heures réparties en cinq (5) jours ouvrables consécutifs de sept (7) heures, du lundi au vendredi inclusivement, entre 8 h 30 et 12 h et entre 13 h et 16 h 30 pour le siège social et entre 8 h et 12 h et 13 h et 16 h pour le bureau régional.
2. Pour tout employé assigné à l'entrepôt par l'Employeur, la semaine de travail est de quarante (40) heures réparties en cinq (5) jours ouvrables consécutifs de huit (8) heures, soit du lundi au vendredi, entre 8 h et 12 h et de 13 h à 17 h.
3. La période de repas, d'une (1) heure non rémunérée, est prise entre midi (12 h) et treize (13 h) heures. Elle peut être d'une heure trente (1 h 30) et sera prise entre midi (12 h) et treize heures trente (13 h 30) selon l'intention de la personne salariée de profiter de l'horaire variable prévu à l'article 19.05.
4. La secrétaire-réceptionniste n'est pas assujettie au paragraphe 1 en ce qui concerne la répartition de son horaire de travail qui est déterminé en fonction des besoins de l'Employeur et qui peut être modifié moyennant un avis raisonnable.
5. Pour la personne salariée régulière ayant un horaire de 35 heures, affectée au bureau et qui doit partager son temps entre :

Bureau et entrepôt : l'horaire est de 7 heures par jour ;

Bureau et terrain : l'horaire est de 8 heures par jour.

19.02 Pour le personnel en poste sur le terrain

La semaine normale de travail est de quarante (40) heures. La répartition de l'horaire hebdomadaire est à la discrétion du chef de projet.

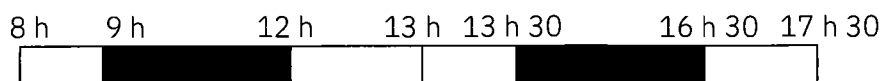
19.03 Les horaires de travail prévus au paragraphe 19.01 peuvent être modifiés par l'Employeur après entente avec le Syndicat.

19.04 Travail sur le terrain

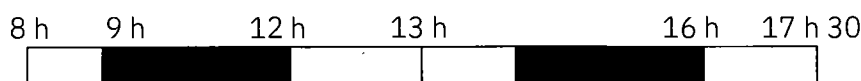
La personne salariée qui travaille sur le terrain à partir de son port d'attache suit l'horaire du personnel en poste sur le terrain sauf si la durée du travail sur le terrain est moindre de quatre (4) heures incluant le temps de déplacement.

19.05 Horaire variable pour le personnel travaillant au siège social, au bureau régional et aux entrepôts

L'Employeur maintient un aménagement des heures de travail selon lequel les personnes salariées travaillant au siège social, au bureau régional et aux entrepôts peuvent choisir leurs propres heures d'arrivée et de départ à l'intérieur des « plages mobiles » à la condition de s'en tenir chaque jour à la journée régulière de travail de sept (7) heures.



OU



- Plages mobiles : heures durant lesquelles la présence de la personne salariée n'est pas obligatoire
- Plages fixes : heures durant lesquelles la présence de la personne salariée est obligatoire
- Période de repas

Modalités

- a) La journée normale de travail est de sept (7) heures et est interrompue par une période de repas.
- b) La période de repas d'une (1) heure est prise entre midi (12 h) et treize heures (13 h).
- c) La période d'une heure trente est prise entre midi (12 h) et treize heures trente (13 h 30).
- d) L'horaire de travail se situe entre 8 h et 17 h 30.
- e) Les plages fixes sont d'une durée maximale de trois (3) heures chacune soit : l'avant-midi de 9 h à 12 h et l'après-midi de 13 h à 16 h pour la personne salariée qui prend une (1) heure pour la période de repas ou de 13 h 30 à 16 h 30 pour la personne salariée qui prend une heure trente (1 h 30) pour la période de repas.

19.06 Horaire variable d'été pour le personnel travaillant au siège social, au bureau régional et aux entrepôts

L'Employeur reconnaît qu'il a l'intention de maintenir un horaire variable d'été qui permet à la personne salariée travaillant au siège social et au bureau régional d'allonger ses heures quotidiennes de travail pour lui permettre de prendre congé le vendredi après-midi. La personne salariée doit donc accomplir trente-cinq (35) heures de travail par semaine aux heures qui lui agrément le mieux à l'intérieur de l'horaire variable défini au paragraphe 19.05.

Pour la durée de la présente entente, l'horaire variable d'été est en vigueur à compter du premier vendredi de juin jusqu'au dernier vendredi précédant la fête du Travail.

Modalités

- a) Les heures cumulées doivent totaliser trente-cinq (35) heures par semaine, comme l'horaire régulier et ne sont pas transférables d'une semaine à l'autre.
- b) Un jour férié ou toute absence d'une journée compte pour sept (7) heures de travail et une demi-journée d'absence ou de vacances représente trois heures et demie (3,5) de travail.
- c) Les bureaux sont toujours fermés entre 12 h et 13 h, sans possibilité d'accumulation de temps.

ARTICLE 20 - RÉMUNÉRATION DES HEURES SUPPLÉMENTAIRES

- 20.01** Tout travail requis et autorisé préalablement par son supérieur immédiat en plus de la journée régulière ou de la semaine régulière définie à l'article 19 et suivants est considéré comme heure supplémentaire.
- 20.02** Tout travail exécuté par la personne salariée durant son congé hebdomadaire, pourvu qu'il ait été autorisé par le supérieur immédiat, est considéré comme des heures supplémentaires et rémunéré selon les modalités prévues aux paragraphes 20.04, 20.05 ou 20.06 selon le cas.
- 20.03** La personne salariée doit compléter et faire approuver par son supérieur immédiat le formulaire d'autorisation des heures supplémentaires prévu à cet effet et sa feuille de temps.
- 20.04** La personne salariée en poste sur le terrain, qui effectue un travail en heure supplémentaire est rémunérée, pour le nombre d'heures effectuées de la façon suivante :
- a) au taux régulier pour les heures effectuées en deçà de quarante (40) heures par semaine normale ;
 - b) au taux et demi pour les heures effectuées au-delà de quarante (40) heures par semaine normale.
- 20.05** La personne salariée en poste sur le terrain travaillant dans un endroit isolé et qui effectue un travail en heures supplémentaires est rémunérée, pour le nombre d'heures effectuées de la façon suivante :
- a) au taux régulier pour les heures effectuées en deçà de cinquante-cinq (55) heures par semaine normale ;
 - b) au taux et demi pour les heures effectuées au-delà de cinquante-cinq (55) heures par semaine normale.
- 20.06** La personne salariée travaillant au siège social, au bureau régional et aux entrepôts, qui effectue un travail en heures supplémentaires est rémunérée, pour le nombre d'heures effectuées de la façon suivante :
- a) au taux régulier pour les heures effectuées au-delà de trente-cinq (35) heures par semaine normale, mais en deçà de quarante (40) heures ;
 - b) au taux et demi pour les heures effectuées au-delà de quarante (40) heures par semaine normale.

20.07 En temps normal, aucune personne salariée n'est tenue d'effectuer plus de douze (12) heures consécutives de travail. Toutefois, celle qui effectue plus de douze (12) heures consécutives de travail peut prendre une période de repos de huit (8) heures sans rémunération avant de reprendre son horaire de travail.

20.08 Les heures supplémentaires autorisées sont calculées en quart (1/4) d'heure et elles ne commencent à être calculées qu'à compter de la fin du second quart (1/4) d'heure travaillé en sus de la semaine régulière de travail, telle que définie à l'article 19, auquel cas les heures supplémentaires sont payées à partir du début du premier quart (1/4) d'heure.

20.09 La personne salariée rappelée au travail en dehors de ses heures régulières de travail, alors qu'elle avait quitté son lieu de travail a droit à une rémunération minimale de quatre (4) heures à son taux de salaire régulier.

La rémunération minimale prévue à l'alinéa précédent ne s'applique pas lorsque le travail effectué par cette personne salariée et pour lequel elle a été rappelée précède immédiatement le début de sa journée régulière de travail.

20.10 Aux fins du calcul des heures supplémentaires, les absences autorisées par la présente convention collective sont considérées comme des jours de travail.

20.11 La personne salariée qui effectue des heures supplémentaires peut, au lieu de recevoir une rémunération en argent, se constituer une réserve d'heures supplémentaires accumulées (H.S.A.), au taux applicable lorsque les heures ont été effectuées :

- a) les H.S.A. sont prises à une date convenue avec son supérieur immédiat ;
- b) la personne salariée doit indiquer son désir de voir ses heures supplémentaires accumulées dans une banque au moment de remplir le formulaire d'autorisation d'heures supplémentaires et sa feuille de temps. Les heures supplémentaires accumulées par la personne salariée peuvent être compensées en reprise de temps.

Toutefois, à la demande de la personne salariée, le solde des heures est remis sur une période de paie ultérieure ;

- c) les heures supplémentaires accumulées ne peuvent excéder cent cinq (105) heures par la personne salariée ;

- d) au 31 décembre de chaque année, la banque d'heures supplémentaires accumulées d'une personne salariée ne peut excéder trente-cinq (35) heures, sauf sur approbation du président-directeur général. Les heures supplémentaires accumulées excédant trente-cinq (35) heures sont monnayables.

ARTICLE 21 - FRAIS ET TEMPS DE TRANSPORT

21.01 Le transport ou les frais de transport des personnes salariées qui doivent se transporter d'un endroit à un autre aux fins de leur travail sont assumés par l'Employeur.

Aucune rémunération n'est accordée à la personne salariée pour le temps de transport entre sa résidence et son lieu de travail.

21.02 Le temps de transport, alors que la personne salariée utilise le moyen de transport autorisé, est considéré comme du temps travaillé et rémunéré comme tel jusqu'à un maximum de huit (8) heures, selon le cas, pour chaque période de vingt-quatre (24) heures.

Compte tenu du paragraphe précédent, dans le cadre d'un projet impliquant des travaux sur le terrain, le président-directeur général ou une des directrices adjointes détermine le lieu de résidence temporaire des personnes salariées affectées à ce projet. Lorsqu'un lieu de résidence temporaire a été déterminé par le président-directeur général ou une des directrices adjointes, toute personne salariée qui ne se prévaut pas de cette résidence temporaire doit absorber les frais de transport entre sa résidence et son lieu de travail ; dans ce cas, le temps de transport n'est pas considéré comme temps travaillé.

21.03 L'Employeur détermine le moyen de transport à être utilisé par une personne salariée.

Une personne salariée appelée, sur demande de l'Employeur, à utiliser son véhicule dans l'accomplissement de son travail reçoit, pour tout parcours effectué dans l'exercice de ses fonctions, l'indemnité prévue par l'Employeur à sa politique sur l'utilisation du véhicule personnel.

21.04 Une personne salariée peut refuser d'utiliser son véhicule en tout temps, quelle que soit sa fonction.

21.05 Les coûts de stationnement du véhicule d'une personne salariée dans l'exercice de ses fonctions sont à la charge de l'Employeur lorsque ce véhicule est requis à la demande de l'Employeur.

Pour les personnes salariées travaillant au siège social, l'Employeur continue à défrayer le coût du stationnement. Un avantage imposable sera ajouté aux relevés des gains de la personne salariée pour la somme assumée par l'Employeur.

21.06 Dans le cadre de ses opérations, l'Employeur fournit des véhicules à certaines de ses personnes salariées. La personne salariée à qui l'on confie un véhicule en prend la pleine responsabilité autant pour son entretien normal et régulier que pour l'usage qui en sera fait. Toute contravention au Code de la route étant à la charge de la personne salariée utilisatrice.

ARTICLE 22 - FRAIS DE GÎTE ET COUVERT

- 22.01 L'Employeur rembourse les frais de repas pour les personnes salariées qui, à la demande de l'Employeur et dans l'exercice de leurs fonctions, doivent prendre des repas à l'extérieur de leur port d'attache, le tout en conformité avec les paragraphes 22.02 et 22.03.
- 22.02 La personne salariée en fonction, hors de son port d'attache à la demande de l'Employeur, a droit à une allocation de soixante dollars (60 \$) par jour pour se nourrir.
- 22.03 L'Employeur rembourse à la personne salariée à qui il demande de voyager hors de son port d'attache dans l'exercice de ses fonctions, les dépenses encourues lors de ces déplacements, selon le barème suivant en ce qui concerne les frais de repas :

Déjeuner :	14 \$
Dîner :	20 \$
Souper :	26 \$
Total :	60 \$

Si le montant dépasse les allocations prévues, ces dépenses pourront être remboursées sur pièces justificatives, après approbation du supérieur immédiat.

- 22.04 Sur autorisation obtenue au préalable dans le cas des hôtels et sur présentation de pièces justificatives, l'Employeur rembourse les coûts de logement encourus. Si une telle autorisation préalable n'a pu être obtenue pour des raisons d'imprévisibilité ou de force majeure, une telle autorisation ne pourra être refusée que pour des motifs valables.
- 22.05 Lorsqu'une personne salariée, au cours d'un déplacement autorisé, loge ailleurs que dans un établissement hôtelier, soit lors d'un coucher chez un parent ou ami, l'Employeur rembourse une somme journalière maximale de soixante dollars (60 \$).
- 22.06 Lorsque les frais d'hébergement et de repas sont déjà défrayés, la personne salariée n'a pas droit de réclamer les dépenses relatives à ces frais.

22.07 Après deux (2) heures de travail à la suite d'une journée régulière de travail, l'Employeur accorde une allocation de repas d'un montant équivalent au souper prévu au paragraphe 22.03 à la personne salariée qui travaille en heures supplémentaires, sauf si elle a déjà demandé l'allocation de repas prévue au paragraphe 22.02.

Cependant, si le travail continu devait se prolonger pour plus de huit (8) heures supplémentaires, même si elle reçoit déjà l'allocation prévue au paragraphe 22.02, la personne salariée a droit à une allocation d'un montant équivalent au souper prévu au paragraphe 22.03. Il est convenu que la personne salariée est rémunérée pour le temps pris pour son repas lorsqu'elle est requise par l'Employeur de demeurer à son poste de travail quand elle prend son repas.

22.08 Lorsque l'Employeur demande à une personne salariée de travailler dans un de ses établissements le dimanche, le samedi ou un jour férié, pour une période d'au moins sept (7) heures, l'Employeur accorde une allocation de repas d'un montant équivalent pour le dîner prévu au paragraphe 22.03.

ARTICLE 23 - JOURS FÉRIÉS

23.01 Les jours fériés suivants sont reconnus comme des jours de congé sans réduction de salaire et sont prévus comme suit :

- a) Jour de l'An ;
- b) Lendemain du Jour de l'An ;
- c) Vendredi saint ;
- d) Lundi de Pâques ;
- e) Journée nationale des patriotes ;
- f) Fête nationale du Québec ;
- g) Fête du Canada ;
- h) Fête du Travail ;
- i) Fête de l'Action de grâces ;
- j) Veille de Noël ;
- k) Fête de Noël ;
- l) Lendemain de Noël ;
- m) Congé ;
- n) Congé ;
- o) Veille du Jour de l'An.

Les bureaux de SOQUEM INC. sont fermés, sans réduction du salaire, pendant la période du 24 décembre d'une année au 2 janvier de l'année suivante inclusivement.

23.02 Pour avoir droit à la rémunération d'un jour férié, la personne salariée doit avoir travaillé le jour ouvrable précédant immédiatement et tout le jour ouvrable suivant immédiatement le jour férié concerné, à moins d'une absence autorisée en vertu de cette convention collective ou d'une raison valable.

23.03 Si l'un des jours fériés prévus au paragraphe 23.01 coïncide avec les vacances annuelles de la personne salariée, cette dernière bénéficie de la remise de ce jour férié à une date déterminée en accord avec son supérieur immédiat.

23.04 La personne salariée qui travaille l'un des jours fériés en vertu du paragraphe 23.01, est rémunérée une fois et demie son taux régulier en plus de la rémunération versée pour ce jour férié, pourvu que ce travail ait été approuvé par le supérieur immédiat.

Les heures ainsi travaillées de même que celles rémunérées en vertu du jour férié sont incluses dans le calcul des heures effectuées et rémunérées en vertu du paragraphe 20.04, 20.05 ou 20.06 selon le cas.

23.05 Toutefois, la personne salariée saisonnière doit avoir travaillé dix (10) jours consécutifs pour avoir droit aux jours fériés définis et en conformité avec les modalités de l'article 23.

ARTICLE 24 - VACANCES

- 24.01** Toute personne salariée a droit à des vacances payées selon un crédit de vacances établi chaque année au 1^{er} janvier. L'année de référence est considérée comme période de service complétée aux fins de calcul de crédit de vacances.
- 24.02** Les vacances doivent être prises durant l'année de référence, s'étendant du 1^{er} janvier au 31 décembre de chaque année. Les vacances non prises dans l'année ne sont pas monnayables. Toutefois, un maximum de cinq (5) jours de vacances par année de référence, à l'exception du boni de vacances, peuvent être reportés ou anticipés.
- 24.03** La personne salariée embauchée après le 1^{er} janvier d'une année a droit à un crédit anticipé de vacances établi à raison d'une journée et un quart (1 ¼) par mois travaillé de la date de son engagement au 31 décembre suivant.
- 24.04** La personne salariée qui, au 1^{er} janvier, a une (1) année de service et moins de trois (3) ans, a droit à un crédit anticipé de vacances établi à raison d'une journée et un quart (1 ¼) par mois travaillé, équivalant à trois (3) semaines de vacances par année de référence.
- 24.05** La personne salariée qui a trois (3) ans de service et plus après le 1^{er} janvier d'une année a droit à un crédit anticipé de vacances établi à raison d'une journée et deux tiers (1 2/3) par mois travaillé équivalant à quatre (4) semaines de vacances par année de référence.
- 24.06** Lorsqu'une personne salariée gagne une (1) semaine supplémentaire de vacances (après 3 ans), elle peut prendre cette semaine supplémentaire à compter du 1^{er} janvier. Cependant, si elle quitte son emploi chez l'Employeur avant la date de son troisième (3^e) anniversaire d'embauche, elle doit rembourser à l'Employeur les jours de vacances qu'elle n'avait pas encore gagnés.

De même, la personne salariée qui utilise les crédits de vacances auxquels elle a droit et qui ne travaille pas le nombre de mois suffisant pour gagner les jours de vacances utilisés doit rembourser à l'Employeur les jours de vacances pris en trop.

- 24.07** Un boni de vacances dont le montant est en fonction du salaire et de l'ancienneté est remis à la personne salariée éligible selon les modalités décrites ci-après ; cependant, l'équivalent d'un boni de 2 % du salaire de base peut être remplacé par une (1) semaine de vacances additionnelle.
- a) Après cinq (5) ans de service, 2 % du salaire de base ou 1 semaine de vacances additionnelle,

- b) Dix (10) ans et plus, 4 % du salaire de base ou 2 % du salaire de base + 1 semaine de vacances additionnelle.

Les bonis de vacances non pris seront monnayés à la fin de l'année.

- 24.08** Le boni de vacances est acquis dès le 1^{er} janvier de chaque année et versé à la date indiquée par la personne salariée sur son formulaire d'autorisation de boni de vacances. Cependant, si la personne salariée quitte son emploi chez l'Employeur avant la date de son cinquième (5^e) ou dixième (10^e) anniversaire d'entrée en service, elle doit rembourser à l'Employeur le boni versé en trop.

De même, la personne salariée qui remplace l'équivalent du boni de 2 % de salaire de base par une semaine de vacances additionnelle peut prendre cette semaine de vacances à compter du 1^{er} janvier. Cependant, si elle quitte son emploi chez l'Employeur avant la date de son cinquième (5^e) ou dixième (10^e) anniversaire d'entrée en service, elle doit rembourser à l'Employeur les jours de vacances qu'elle n'a pas encore gagnés.

- 24.09** Aux fins de calcul de vacances auxquelles une personne salariée a droit, un (1) mois travaillé est un (1) mois où la personne salariée reçoit une rémunération pour plus de la moitié des jours ouvrables.

- 24.10** L'Employeur se réserve le droit d'approuver le départ simultané de deux ou plusieurs personnes salariées dans un même secteur. Le choix des périodes de vacances est donc approuvé par le supérieur immédiat, en tenant compte de l'ancienneté et des besoins spécifiques de chaque service.

- 24.11** La personne salariée peut prendre ses vacances de façon consécutive ou non. Elle peut les fractionner en autant de demi-journées qu'elle le désire à la condition que le maximum de jours fractionnés n'excède pas dix (10) jours par année de référence.

- 24.12** Une personne salariée incapable de prendre ses vacances à la période prévue pour raison de maladie ou d'accident survenu avant le début de la période de vacances peut reporter ses vacances à une période ultérieure. Toutefois, elle doit en aviser son supérieur immédiat le plus tôt possible avant la date prévue pour le début de sa période de vacances. Ces vacances sont alors reportées après entente avec son supérieur immédiat soit à la suite de son invalidité, soit à une période ultérieure convenue avec son supérieur immédiat.

Une personne salariée hospitalisée à la suite d'une maladie ou d'un accident durant sa période de vacances peut reporter à la fin de son invalidité, ou à une période convenue avec son supérieur immédiat, le nombre de jours ainsi hospitalisés.

Toutefois, elle doit fournir une pièce justificative à cet effet.

- 24.13 Si une personne salariée quitte son emploi chez l'Employeur, elle reçoit une rémunération équivalente au nombre de jours de vacances auxquels elle a droit compte tenu du nombre de mois travaillés, sujet toutefois aux dispositions des paragraphes 24.06, 24.08 et 24.09.

En cas de décès, l'Employeur verse cette somme aux ayants droit ou héritiers légaux de la personne salariée.

- 24.14 La personne salariée saisonnière et temporaire accumule des crédits de vacances à raison d'une journée et un quart ($1 \frac{1}{4}$) par mois complet travaillé.

Au cours de sa période d'emploi, la personne salariée saisonnière et temporaire peut, sous réserve de l'approbation de son supérieur immédiat, utiliser ses crédits de vacances accumulés au moment de sa demande. L'Employeur peut également, à la demande de la personne salariée saisonnière ou temporaire, lui verser à chaque paye, ses crédits de vacances accumulés.

À la fin de sa période d'emploi, l'Employeur rembourse à la personne salariée saisonnière et temporaire les crédits de vacances non utilisés.

L'indemnité afférente au congé annuel de la personne salariée saisonnière et temporaire est égale à 6 % de son salaire brut.

ARTICLE 25 - PRIMES

25.01 Prime pour affectation temporaire à un poste de cadre

La personne salariée affectée temporairement à un poste de cadre, non régi par la convention collective, reçoit dès son affectation une prime égale à dix pour cent (10 %) du salaire régulier pour le total des heures travaillées.

La personne salariée ainsi affectée à un poste de cadre est d'une durée maximale de six (6) mois. Après ce délai de six (6) mois, l'Employeur doit soit la retourner à son poste de syndiqué, soit la maintenir comme cadre. Si l'Employeur décide de la maintenir comme cadre, dans la mesure où le poste ainsi devenu vacant est un poste régulier et que l'Employeur décide de le combler, le poste doit être affiché selon les procédures prévues à l'article 16.

Lorsqu'une personne salariée est éligible au paiement d'une telle prime, elle doit en réclamer le versement en l'indiquant sur le formulaire prévu à cette fin.

25.02 Prime pour agir comme chef d'équipe

L'Employeur doit désigner une personne salariée pour agir comme chef d'équipe de façon continue et régulière pour accomplir des tâches, en plus de celles inhérentes à ses fonctions, notamment de coordonner et de distribuer le travail aux membres de son équipe effectuant le même type de fonctions, pour recevoir, dès son affectation, une prime égale à dix pour cent (10 %) du salaire régulier pour le total des heures travaillées. L'Employeur doit, pour ce faire, remplir le formulaire prévu à cet effet, alors que la personne salariée concernée doit en réclamer le versement en l'indiquant sur sa feuille de temps.

25.03 Prime de remplacement temporaire

La personne salariée appelée à remplacer temporairement dans une fonction dont l'échelle salariale est supérieure à la sienne reçoit une prime équivalente à cinq pour cent (5 %) de son salaire régulier pour la période de remplacement.

Le salaire d'une personne salariée n'est pas diminué par suite d'une affectation temporaire par l'Employeur.

25.04 Prime de terrain

Les personnes salariées en poste sur le terrain ont droit à une prime de terrain. Il y a trois (3) niveaux de prime de terrain, selon que la personne salariée est logée :

1. dans un hôtel, motel, condominium (niveau 1) ;
2. dans un chalet ou camp accessible par route (niveau 2) ; ou
3. dans un camp isolé (niveau 3).

- a) La prime de terrain varie en fonction du nombre de jours consécutifs passés en poste sur le terrain, selon l'échelle suivante :

Jours consécutifs	Niveau 1	Niveau 2	Niveau 3
Du 1 ^{er} au 20 ^e	10 \$	16 \$	18 \$
Du 21 ^e au 40 ^e	12 \$	20 \$	21 \$
Du 41 ^e au 60 ^e	14 \$	24 \$	26 \$
Du 61 ^e et plus	16 \$	26 \$	28 \$

En aucun cas, la prime de terrain n'est payable lors de travaux au bureau régional, aux entrepôts ou au siège social.

- b) L'Employeur ramène à son port d'attache toute personne salariée qui a passé soixante (60) jours consécutifs sur le terrain.
- c) Lorsqu'une personne salariée est éligible à la prime de terrain, elle doit en réclamer le versement en l'indiquant sur sa feuille de temps à l'endroit approprié. La feuille de temps doit être signée par la personne salariée et approuvée par son supérieur immédiat ou le chef de projet, le cas échéant.
- d) Pour avoir droit à la prime de terrain, la personne salariée doit avoir travaillé au moins une journée complète sur le terrain et avoir logé hors de son lieu de résidence ou de l'hôtel situé à son port d'attache, soit le soir qui suit ou qui précède la journée complète sur le terrain.

25.05 Allocation de logement

Sous réserve de l'approbation du président-directeur général ou son représentant, la personne salariée en poste sur le terrain et désirant habiter avec sa famille a droit à une allocation de logement équivalente au coût de l'hébergement, additionné de la moitié des frais quotidiens de repas tels qu'établis au paragraphe 22.02.

ARTICLE 26 - AVANTAGES SOCIAUX

26.01 L'Employeur maintient pendant la durée de la présente convention collective pour les personnes salariées régulières, les régimes existants d'avantages à savoir :

- a) Assurance vie obligatoire et facultative ;
- b) Assurance vie des personnes à charge facultative ;
- c) Assurance décès et mutilation accidentels obligatoire et facultative ;
- d) Assurance invalidité longue durée ;
- e) Assurance maladie (incluant assurance voyage/assistance voyage et assurance annulation de voyage) ;
- f) Assurance soins dentaires ;
- g) Régime complémentaire de retraite.

L'Employeur remet au Syndicat copie des polices et régimes ci-haut mentionnés et une brochure décrivant les avantages du régime est remise à chacune des personnes salariées régulières.

26.02 L'Employeur paie entièrement le coût de la prime de l'assurance vie obligatoire, l'assurance décès et mutilation accidentels obligatoire, l'assurance maladie et l'assurance soins dentaires.

La personne salariée assume la totalité de la prime d'assurance invalidité longue durée et, si elle le désire, la totalité du coût de ses protections optionnelles, à savoir : l'assurance vie des personnes à charge, l'assurance vie facultative et l'assurance décès et mutilation accidentels facultative.

Dans le cas du régime complémentaire de retraite, les contributions de l'Employeur et des personnes salariées régulières sont établies lors de l'évaluation actuarielle.

26.03 Dans le cas où un régime serait modifié, l'Employeur s'engage à prévoir, dans le régime modifié, une protection dans l'ensemble équivalente au régime présentement en vigueur.

ARTICLE 27 - MISE À PIED ET RAPPEL AU TRAVAIL

27.01 Lorsque l'Employeur procède à l'abolition d'un poste résultant en une mise à pied, il le fait en envoyant un préavis de quinze (15) jours au Syndicat ainsi qu'à la personne salariée occupant le poste.

27.02 La personne salariée ainsi mise à pied peut, si elle le désire, dans les cinq (5) jours de la réception de son préavis de quinze (15) jours, contacter l'adjointe administrative - ressources humaines pour demander à être mutée ou rétrogradée dans un poste détenu par une personne salariée ayant moins d'ancienneté chez l'Employeur, pourvu qu'elle réponde aux exigences normales du poste et qu'elle possède les qualifications requises. Si elle le désire, la personne salariée peut se faire accompagner d'un représentant syndical.

L'Employeur désigne alors la personne salariée qui doit être ainsi déplacée d'après son ancienneté. Cette personne salariée peut se prévaloir des dispositions du paragraphe précédent et ainsi de suite jusqu'à ce qu'une personne salariée ne soit pas en mesure d'en déplacer une autre.

27.03 La personne salariée mise à pied en vertu du paragraphe 27.01 ou 27.02 est inscrite sur la liste de rappel.

27.04 Toute personne salariée ainsi mise à pied conserve ses droits d'ancienneté acquis au moment de sa mise à pied, et ce, pour une période de vingt-quatre (24) mois à compter de la date de mise à pied.

27.05 Lorsqu'une personne salariée est mise à pied, pour toute raison autre que disciplinaire, elle a droit à une indemnité de licenciement en argent équivalente à :

<u>Durée de l'emploi</u>	<u>Prime</u>
Moins d'un an	2 semaines de salaire
> 1 et < 3 ans	1 mois de salaire
> 3 et < 5 ans	2 mois de salaire
5 ans et plus	2 mois de salaire + 1 mois par année de service au-delà de 5 ans + 1/12 de mois par mois complété depuis la dernière date anniversaire d'embauche.

Jusqu'à un maximum de 12 mois de salaire.

Si la personne salariée est rappelée au travail en vertu du paragraphe 27.03 et qu'elle est mise à pied à nouveau, la prime à verser sera alors basée sur le service couru depuis la date de son rappel au travail.

27.06 Droits des personnes salariées sur liste de rappel

- a) La personne salariée mise à pied conserve une priorité d'emploi à la Société sur tout poste vacant, à caractère régulier, par rapport à toute autre personne qui n'est pas déjà à l'emploi, pourvu qu'elle satisfasse ou satisfera dans un délai maximal de trois (3) mois, sauf lors de situations exceptionnelles où l'Employeur peut allonger ce délai, aux exigences normales pour accomplir les tâches du poste à combler ; dans l'éventualité où plusieurs personnes salariées répondent à ce critère, la personne salariée ayant le plus d'ancienneté a priorité.

- b) Dès qu'une personne salariée est nommée dans un poste à caractère régulier en vertu des dispositions du présent article, son nom est rayé de la liste de rappel et elle ne peut exercer son droit à la priorité que dans le cas d'une nouvelle mise à pied.

- c) Le rang de chaque personne salariée est déterminé par son ancienneté.

- d) La personne salariée qui ne se prévaut pas de la priorité prévue au présent article ne voit pas son nom rayé de la liste de rappel.

ARTICLE 28 - FORMATION PROFESSIONNELLE

28.01 Les parties reconnaissent l'importance de la formation professionnelle et personnelle des personnes salariées et s'engagent à coopérer à cette fin.

28.02 L'Employeur peut envoyer des personnes salariées en formation et/ou perfectionnement dans le but d'acquérir des connaissances ou des techniques particulières et spécifiques. Lorsque l'Employeur décide d'envoyer une personne salariée en formation et/ou perfectionnement, il acquitte les frais d'inscription, de scolarité, de transport et les allocations quotidiennes, s'il y a lieu.

Lorsque les frais pour le matériel didactique nécessaire sont défrayés par l'Employeur, ce matériel devient la propriété de ce dernier. Il est entendu que le salaire de base de la personne salariée est maintenu durant cette période de temps et que cette dernière ne peut réclamer un remboursement pour des heures supplémentaires pour la durée du cours ou encore pour les déplacements.

28.03 Lorsqu'une personne salariée désire suivre un cours de perfectionnement en rapport avec son travail et que ce désir est approuvé par le supérieur immédiat et le président-directeur général, l'Employeur s'engage à défrayer cent pour cent (100 %) des frais d'inscription et soixante-quinze pour cent (75 %) des frais de scolarité encourus. Le solde de vingt-cinq pour cent (25 %) des frais de scolarité encourus sera payé sur présentation de pièces attestant la réussite du cours.

En aucun cas, tel cours ne peut être suivi durant les heures normales de travail de la personne salariée.

ARTICLE 29 - CONGÉS POUR ÉVÈNEMENTS SPÉCIAUX

29.01 À l'occasion du décès d'un parent, du déménagement et du mariage ou union civile de la personne salariée, l'Employeur accorde à la personne salariée concernée, des absences sans réduction de salaire. Ces congés sont payés à condition qu'ils fassent partie de l'horaire normal de travail.

Décès

- a) Lors du décès du conjoint, d'un enfant de la personne salariée, d'un enfant du conjoint : sept (7) jours ouvrables.
- b) À l'occasion du décès du père, de la mère, du frère, de la soeur, de la petite-fille, du petit-fils, du beau-père, de la belle-mère, du gendre ou de la bru de la personne salariée : cinq (5) jours ouvrables.
- c) À l'occasion du décès du grand-père, de la grand-mère, du beau-frère ou de la belle-soeur de la personne salariée : deux (2) jours ouvrables.

Aux fins du calcul, les congés mentionnés ci-haut sont pris à la discrétion de la personne salariée au moment du décès ou des funérailles.

La personne salariée a droit à un permis d'absence d'une (1) journée additionnelle sans perte de traitement dans les cas visés aux sous-paragraphes a), b) et c) du paragraphe 29.01 si les funérailles ont lieu à plus de deux cent quarante (240) kilomètres du lieu de résidence de la personne salariée.

Mariage

Lors du mariage ou de l'union civile de la personne salariée : un jour de congé.

Déménagement

Une journée à l'occasion du déménagement, cependant une personne salariée n'a pas droit à plus d'une journée de congé par année civile.

29.02 Responsabilités familiales

Une personne salariée qui doit s'absenter du travail 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, de son beau-père ou de sa belle-mère, a le droit de s'absenter de son travail sans perte de traitement jusqu'à concurrence de cinq (5) jours par année de référence et de cinq (5) jours additionnels sans traitement.

La personne salariée doit aviser l'Employeur le plus rapidement possible.

Salariés saisonniers :

Une personne salariée saisonnière, après trois (3) mois de service continu, a le droit de s'absenter de son travail sans perte de traitement jusqu'à concurrence de deux (2) jours par année de référence et de huit (8) jours additionnels sans traitement.

Ce congé peut être fractionné en heures. La personne salariée 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.

29.03 Comparution devant les tribunaux

Dans le cas où une personne salariée est appelée comme jurée ou comme témoin dans une affaire où elle n'est pas partie, elle ne subit de ce fait aucune perte de salaire régulier pendant le temps qu'elle est requise d'agir comme tel. Cependant, la personne salariée doit remettre à l'Employeur, pour chaque jour ouvrable, l'équivalent des sommes reçues ou présumées reçues pour ces journées à titre de rémunération pour l'accomplissement de ces fonctions. Si ces dernières sont supérieures à son salaire régulier, la différence lui est remise par l'Employeur. Toutefois, la personne salariée doit produire une preuve à cet effet.

Dans le cas où la présence d'une personne salariée est requise devant un tribunal civil, administratif ou pénal, dans une cause où elle est partie, elle est admissible soit à un congé sans traitement, soit à des jours de vacances accumulés.

Le présent paragraphe 29.03 ne s'applique pas dans le cas d'arbitrage de grief.

ARTICLE 30 - RÉGIME D'ASSURANCE INVALIDITÉ COURTE DURÉE

30.01 L'Employeur maintient, au bénéfice des personnes salariées régulières, sous réserve du paragraphe 31.06, un régime d'assurance invalidité courte durée.

L'Employeur paie entièrement le coût de ce régime qui couvre la période de carence d'une durée de vingt-six (26) semaines du régime d'assurance invalidité longue durée.

À la suite d'un congé de maternité, ce régime entre en vigueur à compter de la date de retour au travail.

Durant un congé sans traitement, la personne salariée ne peut se prévaloir des bénéfices de ce régime, sauf à compter de la date prévue de son retour au travail, pourvu qu'elle en ait donné un avis préalable à l'Employeur.

30.02 La personne salariée qui est incapable d'exercer ses fonctions pour cause de maladie ou d'accident, doit en aviser son supérieur immédiat dans les plus brefs délais, au début de la journée de travail de même que la durée probable de cette absence.

a) Dans tous les cas où une personne salariée est absente pour cause de maladie ou d'accident pour plus de trois (3) jours consécutifs, elle doit fournir à l'Employeur un certificat médical confirmant qu'elle a été incapable d'accomplir sa tâche régulière.

Dans le cas d'une absence excédant cinq (5) jours de travail, la personne salariée doit compléter le formulaire « Demande de prestations d'invalidité courte durée » et faire compléter par son médecin la section déclaration du médecin traitant.

De plus, l'Employeur se réserve le droit d'exiger de la personne salariée qu'elle subisse un examen par un médecin choisi par l'Employeur.

b) Dans tous les cas où une personne salariée est absente de façon prolongée pour cause de maladie ou d'accident, l'Employeur peut exiger, avant d'accepter que la personne salariée reprenne son travail, un certificat médical attestant que la personne salariée est apte à exécuter son travail. L'Employeur se réserve le droit d'exiger de la personne salariée qu'elle subisse un examen par un médecin choisi par l'Employeur pour vérifier sa capacité de retourner au travail.

c) La personne salariée qui subit un examen à la demande de l'Employeur en vertu des sous-paragraphe précédents est rémunérée à son taux horaire régulier pour la durée de son déplacement pour subir cet examen, sauf si elle est indemnisée par la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la

sécurité du travail. De plus, le coût de cet examen est à la charge de l'Employeur s'il n'est pas couvert par la Loi de l'assurance maladie.

d) Nonobstant les sous-paragraphes a), b) et c) du présent paragraphe, la personne salariée n'est pas protégée par aucune période d'invalidité :

- Résultant de la perpétration ou de la tentative de perpétration d'un acte criminel par la personne salariée ;
- Résultant de la participation active de la personne salariée à une émeute ou à une insurrection ;
- Résultant directement ou indirectement d'une guerre ou d'une guerre civile, qu'elle soit déclarée ou non ;
- Durant l'engagement de la personne salariée adhérente comme membre active des forces armées de n'importe quel pays ;
- Pendant laquelle la personne salariée adhérente n'est pas sous les soins continus d'un médecin, sauf le cas d'état stationnaire attesté par un médecin à la satisfaction de l'assureur ;
- Qui résulte de blessure intentionnellement causée par la personne salariée adhérente, qu'elle ait été alors consciente ou non de ses actes ;
- Pendant laquelle la personne salariée adhérente occupe une fonction ou fait un travail pouvant lui rapporter un salaire ou un profit quelconque (sauf un travail de réadaptation convenu avec l'assureur) ;
- Résultant d'alcoolisme ou de toxicomanie, sauf si la personne salariée reçoit des traitements ou des soins médicaux en vue de sa réadaptation.

30.03 L'Employeur verse à la personne salariée malade ou accidentée qui a plus de trois (3) mois, mais moins d'une (1) année de service :

- a) la totalité de son salaire brut durant les deux (2) premières semaines ;
- b) 66 2/3 % de son salaire brut pendant les quinze (15) semaines suivantes ;
- c) 75 % de son salaire brut pendant les neuf (9) dernières semaines.

- 30.04 L'Employeur verse à la personne salariée malade ou accidentée qui a plus d'une (1) année, mais moins de cinq (5) années de service :
- a) la totalité de son salaire brut durant les huit (8) premières semaines ;
 - b) 66 2/3 % de son salaire brut pendant les neuf (9) semaines suivantes ;
 - c) 75 % de son salaire brut pendant les neuf (9) dernières semaines.
- 30.05 L'Employeur verse à la personne salariée malade ou accidentée qui a plus de cinq (5) années de service :
- a) la totalité de son salaire brut pendant les dix-sept (17) premières semaines ;
 - b) 75 % de son salaire brut pendant les neuf (9) semaines suivantes.
- 30.06 Le salaire versé en vertu des paragraphes 30.03, 30.04 et 30.05 est diminué de toute prestation d'invalidité que la personne salariée pourrait recevoir en vertu d'une loi concernant les accidents de travail et les maladies professionnelles, de Retraite Québec (RQ), du Régime de pensions du Canada (RPC), de la Loi sur l'assurance automobile du Québec (SAAQ) ou de toute loi similaire d'une autre province canadienne et des prestations de maternité ou parentales versées en vertu du Régime québécois d'assurance parentale.
- 30.07 Sous réserve du paragraphe 24.12, durant ses vacances, la personne salariée ne peut se prévaloir des bénéfices de ce régime, sauf à compter de la date prévue de son retour au travail, pourvu qu'elle en ait donné un avis préalable à l'Employeur.
- 30.08 Les bénéfices de ce régime sont suspendus durant toute la période que dure une grève ou un lock-out, sauf si la personne salariée est en congé de maladie avant le début de la grève ou du lock-out depuis au moins trente (30) jours.
- 30.09 Tout abus ou fraude démontrés relatif à l'utilisation des avantages de ce régime pourra entraîner une mesure disciplinaire y incluant le remboursement des prestations payées.

ARTICLE 31 - DROITS PARENTAUX

SECTION 1 - CONGÉ DE MATERNITÉ

Principe

31.01 La personne salariée enceinte a droit à un congé de maternité d'une durée de dix-huit (18) semaines qui, sous réserve du paragraphe 31.03, doivent être continues. Si la personne salariée le demande, l'Employeur peut consentir à un congé de maternité d'une période plus longue.

La personne salariée qui devient enceinte alors qu'elle bénéficie d'un congé sans traitement prévu à l'article 32 a aussi droit à ce congé de maternité et aux indemnités prévues aux paragraphes 31.08 et 31.09.

Lors d'une interruption de grossesse à compter de la vingtième (20^e) semaine de grossesse, la personne salariée a également droit à ce congé de maternité à compter de la semaine de l'évènement.

Le Régime québécois d'assurance parentale attribue une allocation en vue de soutenir le revenu de la personne salariée qui s'absente du travail pour cause de maternité.

Pour obtenir de l'information supplémentaire, nous vous invitons à communiquer avec le Centre de service à la clientèle du RQAP au numéro sans frais 1 888 610-7727.

Il est aussi possible de faire une demande de prestations sur Internet : www.rqap.gouv.gc.ca

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

31.03 Sur demande de la personne salariée, le congé de maternité peut être fractionné en semaines si son enfant est hospitalisé ou si la personne salariée est victime d'une maladie ou d'un accident (art. 79.1 LNT) ou en raison d'une grave maladie ou d'un grave accident de proches parents (art. 79.8 LNT).

La personne salariée qui est suffisamment rétablie de son accouchement a droit de suspendre son congé de maternité pendant la durée de l'hospitalisation de son enfant et de continuer le congé lorsque son enfant sort de l'hôpital. La personne salariée pourrait demander de retourner au travail durant cette période sans que la durée totale de son congé de maternité ne soit affectée.

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

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

La personne salariée peut en outre bénéficier d'une extension du congé de maternité si l'état de santé de la mère ou de son enfant l'exige. C'est le certificat médical émis en raison de l'état de santé de la mère ou de l'enfant qui précisera la durée de la prolongation. La personne salariée doit alors aviser l'Employeur et lui remettre le certificat médical susmentionné avant la fin du congé de maternité.

Durant ces extensions du congé de maternité, la personne salariée ne reçoit ni indemnité ni traitement.

31.06 La personne salariée qui ne peut, à cause de son état de santé, reprendre son emploi à l'expiration de la période prévue aux paragraphes 31.01 et 31.05 n'est plus considérée comme étant en congé de maternité, mais comme étant absente pour cause de maladie et de ce fait, assujettie aux dispositions de l'article 30, pourvu :

- a) qu'elle ait donné un avis écrit à l'Employeur ;
- b) que tel avis soit accompagné d'un certificat médical attestant de son état de santé la rendant incapable de reprendre son travail à la date prévue, et indiquant la période d'absence prévue, le tout sous réserve des droits de l'Employeur prévus au paragraphe 30.02 ;
- c) que tel certificat médical ne couvre pas l'un ou l'autre des cas d'exclusion prévus dans la police d'assurance au chapitre de la garantie d'assurance invalidité longue durée.

Avis de départ

31.07 Pour obtenir le congé de maternité, la personne salariée doit donner un avis écrit à l'Employeur indiquant la date du début du congé et celle du retour au travail au moins deux (2) semaines avant la date du départ.

Cet avis doit être accompagné d'un certificat médical attestant la grossesse et indiquant la date à laquelle est prévu l'accouchement. Le certificat médical peut être remplacé par un rapport écrit signé par une sage-femme.

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

En cas d'imprévu, la personne salariée est exemptée de la formalité du préavis, sous réserve de la production à l'Employeur d'un certificat médical attestant qu'elle devait quitter son poste sans délai.

Indemnités et avantages

31.08 Les indemnités du congé de maternité prévues au paragraphe 31.09, sont uniquement versées à titre de supplément aux prestations du Régime québécois d'assurance parentale (RQAP).

Les versements à l'égard d'une rétribution annuelle garantie, d'une rétribution différée ou d'une indemnité de départ ne sont ni augmentés ni diminués par les versements reçus en vertu du Régime québécois d'assurance parentale.

1. Indemnités prévues pour les personnes salariées admissibles au Régime québécois d'assurance parentale (RQAP)

31.09 Sous réserve du paragraphe 31.12, la personne salariée qui est assujettie à la cotisation au RQAP et dont le revenu assurable est d'au moins 2 000 \$ au cours de la période de référence et qui, à la suite de la présentation d'une demande de prestations en vertu du Régime québécois d'assurance parentale est déclarée éligible à de telles prestations, a droit de recevoir durant son congé de maternité :

- a) pour chacune des semaines où elle reçoit des prestations du RQAP, une indemnité complémentaire égale à la différence entre quatre-vingt-dix pour cent (90 %) de son salaire hebdomadaire de base et la prestation du RQAP qu'elle reçoit pour la portion attribuable à l'emploi occupé chez l'Employeur, et ce, jusqu'à la fin de la dix-huitième (18^e) semaine du congé de maternité.

2. Avantages

31.10 La personne salariée à temps complet en congé de maternité continue de bénéficier de tous les droits et avantages qui se rattachent à son emploi, à l'exception des jours fériés et des congés pour événements spéciaux. Si elle le désire, elle continue de bénéficier, pendant son congé de maternité, des protections d'assurances collectives à condition qu'elle verse sa quote-part.

Si une invalidité survient au cours d'un congé de maternité et se poursuit à la date prévue du retour au travail, l'invalidité sera présumée avoir débuté à la date prévue du retour au travail pourvu que la personne salariée ait maintenu ses protections d'assurance. Dans le cas contraire, cette invalidité n'est jamais considérée par l'assureur, cette personne n'étant pas assurée.

En ce qui concerne sa participation au régime complémentaire de retraite, la personne salariée à temps complet en congé de maternité doit se conformer au règlement du régime en vigueur.

De plus, la personne salariée en congé de maternité continue d'accumuler ses vacances et son ancienneté.

Sous réserve du paragraphe 24.01, la personne salariée qui ne peut pas prendre ses vacances annuelles parce que celles-ci se situent à l'intérieur du congé de maternité, voit ses vacances reportées.

La personne salariée ayant eu ses vacances reportées peut les prendre à une date convenue avec son supérieur immédiat pourvu que le choix des autres personnes salariées soit respecté.

3. Dispositions particulières

31.11 Dans les cas visés au paragraphe 31.09 :

L'indemnité due est versée à intervalle de deux (2) semaines, le premier versement n'étant toutefois exigible, dans le cas de la personne salariée éligible au Régime québécois d'assurance parentale, que quinze (15) jours après l'obtention par l'Employeur d'une preuve qu'elle reçoit des prestations du RQAP.

Aux fins du présent paragraphe, sont considérés comme preuves soit les renseignements fournis par le ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale à l'Employeur au moyen d'un relevé mécanographique, soit le talon de mandat ou l'état du relevé des prestations fourni par la personne salariée.

31.12 L'Employeur ne rembourse pas à la personne salariée les sommes qui pourraient être exigées d'elle par l'organisme responsable en vertu du Régime québécois d'assurance parentale lorsque le revenu de la personne salariée excède une fois et quart (1 ¼) le maximum assurable.

Retour au travail

31.13 La personne salariée peut se présenter au travail avant la date mentionnée dans l'avis prévu au paragraphe 31.07 après avoir donné à l'Employeur un avis écrit d'au moins trois (3) semaines de la nouvelle date de son retour au travail.

La personne salariée qui ne se présente pas au travail à la date de retour fixée dans l'avis donné à l'Employeur est présumée avoir démissionné.

31.14 Au retour du congé de maternité, la personne salariée reprend son poste. Dans l'éventualité où le poste aurait été aboli, la personne salariée a droit aux avantages dont elle aurait bénéficié si elle avait alors été au travail.

SECTION II - AUTRES CONGÉS PARENTAUX

Congé pour le conjoint à la naissance

31.15 La personne salariée dont la conjointe accouche a droit à un congé de paternité payé d'une durée maximale de cinq (5) jours ouvrables. À la demande de la personne salariée, le fractionnement de ce congé en journées est également permis sur une période de quinze (15) jours suivant l'arrivée de l'enfant à la résidence.

Congé lors de l'adoption d'un enfant

31.16 La personne salariée qui adopte légalement un enfant autre qu'un enfant de son conjoint a droit à un congé payé d'une durée maximale de cinq (5) jours ouvrables.

La personne salariée qui adopte l'enfant de son conjoint a droit à un congé d'une durée maximale de cinq (5) jours ouvrables, dont deux (2) jours rémunérés par l'Employeur.

Congé lors d'une interruption de grossesse

31.17 À l'occasion de l'interruption de grossesse de sa conjointe, à compter de la vingtième (20^e) semaine de grossesse, la personne salariée a droit à un congé d'une durée maximale de cinq (5) jours ouvrables, dont deux (2) jours rémunérés par l'Employeur.

Congé de paternité

31.18 À l'occasion de la naissance de son enfant, une personne salariée a droit à un congé de paternité d'au plus cinq (5) semaines continues, sans salaire.

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

Le Régime québécois d'assurance parentale attribue une allocation en vue de soutenir le revenu de la personne salariée qui s'absente du travail pour cause de paternité.

Pour obtenir de l'information supplémentaire, nous vous invitons à communiquer avec le Centre de service à la clientèle du RQAP au numéro sans frais 1 888 610-7727.

Il est aussi possible de faire une demande de prestations sur Internet : www.rqap.gouv.gc.ca

Congé parental

31.19 Le père et la mère d'un nouveau-né ainsi que la personne qui adopte un enfant ont droit à un congé parental sans salaire d'au plus 52 semaines continues. Ce congé

s'ajoute au congé de maternité d'une durée maximale de dix-huit (18) semaines. Dans le cas du père, il s'ajoute au congé de paternité d'une durée de cinq (5) semaines. Le congé parental pourra être payé selon les modalités du Régime québécois d'assurance parentale et être partagé entre le père et la mère. Pour obtenir de l'information supplémentaire, nous vous invitons à communiquer avec le Centre de service à la clientèle du RQAP au numéro sans frais 1 888 610-7727. Il est aussi possible de faire une demande de prestations sur Internet : www.rqap.gouv.gc.ca

La personne salariée qui adopte l'enfant de son conjoint a également droit à ce congé parental et pourra recevoir l'allocation prévue.

Le congé parental ne peut commencer avant la semaine de la naissance du nouveau-né, ou avant la semaine où l'enfant est confié à la personne salariée dans le cas d'une adoption. Il peut aussi débuter la semaine où la personne salariée quitte son travail pour se rendre à l'extérieur du Québec afin que l'enfant lui soit confié. Le congé parental se termine au plus tard soixante-dix (70) semaines après la naissance ou, en cas d'adoption, soixante-dix (70) semaines après que l'enfant a été confié à la personne salariée.

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 ait été donné à l'Employeur. Ce délai peut être moindre dans certains cas.

- 31.20** Durant le congé parental, la personne salariée continue de bénéficier de tous les droits et avantages qui se rattachent à son emploi, à l'exception des jours fériés et des congés pour événements spéciaux. Si elle le désire, elle continue de bénéficier des protections d'assurances collectives à condition qu'elle verse sa quote-part.

De plus, la personne salariée en congé parental continue d'accumuler ses vacances et son ancienneté.

En ce qui concerne sa participation au régime complémentaire de retraite, la personne salariée en congé parental doit se conformer au règlement du régime en vigueur.

Si une invalidité survient au cours d'un congé parental et se poursuit à la date prévue du retour au travail, l'invalidité est présumée avoir débuté à la date prévue du retour au travail pourvu que la personne salariée ait maintenu ses protections d'assurance.

Dans le cas contraire, cette invalidité n'est jamais considérée par l'assureur, cette personne n'étant pas assurée.

À la fin d'un congé parental, l'Employeur doit réintégrer la personne salariée dans son poste habituel et lui donner le même salaire et les mêmes avantages auxquels elle aurait eu droit si elle était restée au travail. Si le poste est aboli, la personne salariée conserve les mêmes droits et privilèges dont elle aurait bénéficié si elle était demeurée au travail.

Congé sans traitement

31.21 Un congé sans traitement d'une durée maximale de vingt-quatre (24) mois consécutifs peut être accordé à la personne salariée en prolongation du congé de maternité ou du congé parental.

Ce congé sans traitement est autorisé à la suite d'une demande écrite présentée au moins deux (2) semaines à l'avance et motivant les raisons du congé. Si tel congé sans traitement est d'une durée supérieure à trois (3) mois, la personne salariée n'accumule pas d'ancienneté durant tel congé.

31.22 Au cours du congé sans traitement visé au paragraphe 31.21, la personne salariée conserve son ancienneté.

La personne salariée qui le désire peut continuer de bénéficier, durant son congé sans traitement, des protections d'assurances collectives si le contrat le permet.

Si le congé sans traitement est d'une durée supérieure à un (1) mois, la personne salariée doit acquitter entièrement la totalité des primes d'assurance. L'Employeur doit être avisé deux (2) semaines avant la date du début du congé sans traitement du désir de la personne salariée de continuer ou de suspendre sa participation aux assurances collectives.

La personne salariée qui suspend sa participation aux assurances collectives verra ses protections remises en vigueur lors de son retour au travail.

Si une invalidité survient au cours d'un congé sans traitement et se poursuit à la date du retour au travail, l'invalidité est présumée avoir débuté à la date prévue du retour au travail pourvu que la personne salariée ait maintenu ses protections d'assurances et que les primes aient été acquittées durant toute la période d'absence. Dans le cas contraire, cette invalidité n'est jamais considérée par l'assureur, cette personne n'étant pas assurée.

En ce qui concerne sa participation au régime de retraite, la personne salariée en congé sans traitement doit se conformer au règlement du régime en vigueur.

31.23 La personne salariée qui bénéficie d'un congé sans traitement en prolongation de son congé de maternité ou de son congé parental doit donner un préavis de son retour au travail au moins deux (2) semaines avant l'expiration de ce congé. À défaut de quoi, elle est présumée avoir démissionné.

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

31.24 Au retour de ce congé sans traitement, la personne salariée réintègre son ancien poste.

Dans l'éventualité où le poste aurait été aboli ou déplacé, la personne salariée a droit aux avantages dont elle aurait bénéficié si elle avait alors été au travail.

SECTION III - DISPOSITIONS PARTICULIÈRES À L'OCCASION DE LA GROSSESSE

Congés spéciaux

31.25 La personne salariée a droit à un congé spécial dans les cas suivants :

- a) lorsqu'une complication de grossesse ou un danger d'interruption de grossesse exige un arrêt de travail pour une période dont la durée est prescrite par un certificat médical qui peut être vérifié par un médecin de l'Employeur ; ce congé spécial ne peut toutefois se prolonger au-delà du début de la huitième (8^e) semaine précédant la date prévue de l'accouchement, moment où le congé de maternité entre en vigueur ;
- b) sur présentation d'un certificat médical qui en prescrit la durée, lorsque survient une interruption de grossesse naturelle ou provoquée légalement avant le début de la vingtième (20^e) semaine précédant la date prévue de l'accouchement ;
- c) pour les visites reliées à la grossesse effectuées chez un professionnel de la santé et attestées par un certificat médical.

Durant un des congés spéciaux visés au présent paragraphe, la personne salariée bénéficie des avantages prévus au paragraphe 31.10 pourvu qu'elle y ait normalement droit et au paragraphe 31.14.

La personne salariée visée à l'un ou l'autre des paragraphes 31.25 a), b) et c) peut se prévaloir des bénéfices du régime d'assurance invalidité à court terme.

ARTICLE 32 - CONGÉ SANS TRAITEMENT

32.01 L'Employeur peut accorder à une personne salariée un congé sans traitement d'une durée n'excédant pas un (1) an.

Si tel congé sans traitement est d'une durée supérieure à trois (3) mois, la personne salariée n'accumule pas d'ancienneté durant tel congé.

32.02 La personne salariée qui désire se prévaloir d'un tel congé doit le faire par écrit à son supérieur immédiat au moins un (1) mois à l'avance. Ce dernier l'avise au plus tard deux (2) semaines après réception de la demande de la personne salariée si le congé sans traitement est accordé.

32.03 La personne salariée en congé sans traitement ne bénéficie pas des avantages prévus à la présente convention collective.

La personne salariée qui le désire peut continuer de bénéficier durant son congé sans traitement des protections d'assurances collectives, si le contrat le permet.

Si le congé sans traitement est d'une durée supérieure à un (1) mois, elle doit acquitter elle-même la totalité des coûts des primes d'assurance.

L'Employeur doit être avisé un (1) mois avant la date du début du congé sans traitement du désir de la personne salariée de continuer ou de suspendre sa participation aux assurances collectives.

La personne salariée qui suspend sa participation aux assurances collectives verra ses protections remises en vigueur lors de son retour au travail.

Si une invalidité survient au cours d'un congé sans traitement et se poursuit à la date du retour au travail, l'invalidité est présumée avoir débuté à la date prévue du retour au travail pourvu que la personne salariée ait maintenu ses protections d'assurance et que les primes aient été acquittées durant toute la période d'absence. Dans le cas contraire, cette invalidité n'est jamais considérée par l'assureur, cette personne n'étant pas assurée.

En ce qui concerne sa participation au régime de retraite, la personne salariée en congé sans traitement doit se conformer au règlement du régime en vigueur.

32.04 S'il advenait qu'une personne salariée obtienne un congé sans traitement sous de fausses représentations, elle est présumée avoir démissionné, et ce, rétroactivement au premier jour de l'obtention dudit congé sans traitement.

32.05 Au retour de ce congé sans traitement, la personne salariée réintègre son ancien poste.

Dans l'éventualité où le poste aurait été aboli ou déplacé, la personne salariée a droit aux avantages dont elle aurait bénéficié si elle avait alors été au travail.

ARTICLE 33 - RÉGIME DE CONGÉ À TRAITEMENT DIFFÉRÉ

33.01 Définition

Le régime de congé à traitement différé vise à permettre à une personne salariée régulière de voir son salaire étalé sur une période déterminée, afin de pouvoir bénéficier d'un congé. Ce régime comprend, d'une part, une période de contribution de la personne salariée et, d'autre part, une période de congé.

33.02 Durée du régime

La durée du régime de congé à traitement différé peut être de deux (2) ans, de trois (3) ans, de quatre (4) ans ou de cinq (5) ans, à moins d'être prolongée à la suite de l'application des dispositions prévues aux alinéas f), g), i), j) et k) du paragraphe 33.06.

Cependant, la durée du régime, y incluant les prolongations, ne peut, en aucun cas, excéder sept (7) ans.

33.03 Durée du congé

La durée du congé peut être de six mois à un an, comme prévu à l'alinéa a) du paragraphe 33.06.

Sauf les dispositions du présent article, la personne salariée durant son congé, n'a pas droit aux bénéfices de la convention collective en vigueur, tout comme si elle n'était pas à l'emploi, sous réserve de son droit de réclamer des bénéfices acquis antérieurement, et des dispositions prévues aux articles 7 (Procédure de griefs) et 8 (Arbitrage).

33.04 Conditions d'obtention

La personne salariée peut bénéficier du régime de congé à traitement différé après approbation du supérieur immédiat et du président-directeur général de SOQUEM INC.

La personne salariée ne peut prendre son congé qu'à la fin de la période visée par le régime et doit satisfaire aux conditions suivantes :

- a) être détenteur d'un poste ;
- b) avoir complété deux ans de service ;
- c) faire une demande écrite en précisant :
 - la durée de participation au régime de congé à traitement différé ;
 - la durée du congé ;
 - le moment de la prise du congé.

Ces modalités doivent faire l'objet d'une entente écrite avec l'Employeur sous forme d'un contrat lequel inclut également les dispositions du présent régime ;

- d) ne pas être en période d'invalidité ou en congé sans solde lors de l'entrée en vigueur du contrat.

33.05 Retour

À l'expiration de son congé, la personne salariée peut reprendre son poste chez l'Employeur. Toutefois, si le poste que la personne salariée détenait au moment de son départ n'est plus disponible, la personne salariée doit se prévaloir des dispositions relatives à la procédure de supplantation et/ou de mise à pied prévues à l'article 27.

Au terme de son congé, la personne salariée doit demeurer au service de l'Employeur pour une durée au moins équivalente à celle de son congé.

Modalités d'application

a) Salaire

Pendant chacune des années visées par le régime, la personne salariée reçoit un pourcentage du salaire de l'échelle applicable qu'elle recevrait si elle ne participait pas au régime. Le pourcentage applicable est déterminé selon le tableau suivant :

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

Les primes décrites à l'article 25 sont versées à la personne salariée en conformité avec les dispositions de la convention collective, pourvu qu'elle y ait normalement droit, tout comme si elle ne participait pas au régime. Toutefois, durant la période du congé, la personne salariée n'a pas droit à ces primes.

b) Régime de retraite

Aux fins d'application du régime de retraite, chaque année de contribution au régime de congé à traitement différé, à l'exclusion de la période de congé et des suspensions prévues au présent article, équivaut à une année de service et le salaire est établi sur la base du salaire que la personne salariée aurait

reçu si elle n'avait pas participé au régime de congé à traitement différé et la cotisation de la personne salariée au régime de retraite est calculée en fonction de ce même salaire.

c) Ancienneté

Durant son congé, la personne salariée continue d'accumuler son ancienneté.

d) Congé annuel

Durant la durée du régime, la personne salariée continue d'accumuler son service continu aux fins d'accumulation des congés annuels. Toutefois, la personne salariée n'accumule pas de crédits de congés annuels au cours de la période de congé, mais peut demander le report de tous ses crédits de vacances antérieurs à la période de congé, à l'année de référence suivant le congé.

e) Assurance invalidité courte durée

1. La personne salariée qui devient invalide pendant la période de contribution, bénéficie du régime d'assurance invalidité courte durée sur la base du pourcentage de salaire de l'option choisie prévue à l'alinéa a) du paragraphe 33.06.

2. La personne salariée qui devient invalide pendant le congé ne peut bénéficier du régime d'assurance invalidité courte durée.

Si elle est encore invalide à la fin du congé, la personne salariée bénéficie du régime d'assurance invalidité courte durée à compter de la date prévue de retour au travail. L'invalidité est alors présumée avoir débuté à la date prévue de retour au travail de la personne salariée.

f) Assurance invalidité longue durée

1. Si l'invalidité survient au cours du congé, elle est présumée ne pas avoir cours. Dans ce cas, la personne salariée a droit, durant sa période de congé, au pourcentage du salaire relatif à l'option choisie.

Si la personne salariée est toujours invalide à la date prévue de retour au travail, elle aura droit, après avoir épuisé le délai de carence de 26 semaines en vertu de l'article 30, à une pleine prestation d'assurance invalidité longue durée selon le plan en vigueur et basée sur le salaire qu'elle aurait reçu si elle n'avait pas participé au régime de congé à traitement différé.

2. Si l'invalidité survient pendant la période de contribution, la personne salariée peut se prévaloir de l'un des choix suivants :

- a) La personne salariée peut suspendre sa participation au régime de congé à traitement différé pendant la période de son invalidité longue durée. Au retour, sa participation au régime est prolongée d'une durée équivalente à celle de son invalidité longue durée.
- b) La personne salariée peut annuler sa participation à l'option et recevoir le salaire qu'il n'a pas reçu pour la période écoulée de l'option, sans intérêt.

La personne salariée bénéficie alors du régime d'assurance invalidité longue durée prévu au plan en vigueur basé sur le salaire qu'elle aurait reçu si elle n'avait pas participé au régime de congé à traitement différé.

g) Congés avec solde

Pendant la période de contribution, les congés avec solde non prévus au présent article, sont rémunérés selon le pourcentage du salaire prévu à l'alinéa a) du paragraphe 33.06.

Les congés avec solde survenant durant la période de congé sont réputés avoir été pris.

h) Congé de maternité

Dans le cas de congé de maternité, la participation au régime de congé à traitement différé est suspendue pour une période maximale de dix-huit (18) semaines. Le Régime québécois d'assurance parentale (RQAP) est alors premier payeur et l'Employeur comble la différence pour totaliser le quatre-vingt-dix pour cent (90 %) du salaire de base.

Au retour, la participation au régime est prolongée d'une durée équivalente à la durée de son congé de maternité. Durant ce congé de maternité, la prestation est établie sur la base du salaire qui serait versé si la personne salariée ne participait pas au régime.

Toutefois, la personne salariée peut mettre fin à son option, si le congé de maternité survient avant la prise de la période de congé ; elle reçoit alors le salaire non versé pour la période écoulée de l'option, sans intérêt.

i) Retrait préventif

Pendant la période de contribution, la personne salariée qui se prévaut d'un retrait préventif voit sa participation au régime de congé à traitement différé

suspendue. Au retour, elle est prolongée d'une durée équivalente à celle du retrait préventif.

Toutefois, la personne salariée peut mettre fin à son option, si le retrait préventif survient avant la prise de la période de congé ; elle reçoit alors le salaire non versé pour la période écoulée de l'option, sans intérêt.

j) Congé parental

Pendant la période de contribution, la personne salariée qui se prévaut d'un congé parental voit sa participation au régime de congé à traitement différé suspendue. Au retour, elle est prolongée d'une durée équivalente à celle du congé parental.

Toutefois, la personne salariée peut mettre fin à son option, si le congé parental survient avant la prise de la période de congé ; elle reçoit alors le salaire non versé pour la période écoulée de l'option, sans intérêt.

k) Mise à pied

Dans le cas où la personne salariée est mise à pied, le contrat cesse à la date de la mise à pied et la disposition prévue à l'alinéa l) s'applique.

l) Bris de contrat pour raison de cessation d'emploi, retraite, désistement ou expiration du délai de 7 ans

1. Si le congé n'a pas été pris, la personne salariée est remboursée d'un montant égal aux contributions retenues sur le salaire jusqu'au moment du bris du contrat (sans intérêt).

2. Si le congé est en cours, le calcul du montant dû par l'Employeur s'effectue de la façon suivante : le montant déjà déduit sur le traitement de la personne salariée en application de son contrat moins le montant reçu par la personne salariée durant le congé ; l'Employeur rembourse ce solde, sans intérêt, à la personne salariée.

m) Bris de contrat pour raison de décès

Advenant le décès de la personne salariée pendant la durée du régime, le contrat prend fin à la date du décès et les contributions retenues sur le salaire sont remboursées sans intérêt.

n) Renvoi

Advenant le renvoi de la personne salariée pendant la durée du régime, le contrat prend fin à la date d'effet du renvoi. Les conditions prévues à l'alinéa l) s'appliquent.

o) Changement de statut

La personne salariée qui voit son statut changer durant sa participation au régime de congé à traitement différé peut se prévaloir de l'un des deux choix suivants :

1. elle peut mettre un terme à son contrat, et ce, aux conditions prévues à l'alinéa l) ;
2. elle peut continuer sa participation au régime et sera traitée alors comme une personne salariée avec un nouveau statut.

p) Régime d'assurances collectives

Durant le régime, la personne salariée continue de bénéficier de toutes les protections du régime d'assurances collectives en payant sa part des primes nécessaires selon le partage en vigueur.

Aux fins de l'assurance-vie de base, de l'assurance décès et mutilation accidentels (DMA) et de l'assurance-vie facultative, la personne salariée maintient le salaire assurable sur la base du salaire qui serait versé si elle ne participait pas au régime en payant l'excédent des primes applicables.

Aux fins de l'assurance invalidité longue durée, le salaire assurable est basé sur le salaire que la personne salariée recevrait si elle ne participait pas au régime de congé à traitement différé. La différence entre la prime basée sur le salaire assurable et celle basée sur le salaire versé doit être acquittée par la personne salariée.

Pour l'assurance maladie et les soins dentaires, la réduction de salaire pendant la durée du régime n'a aucun impact et la personne salariée maintient toutes ses protections au plein montant.

ARTICLE 34 - ABSENCE POUR SERVICE PUBLIC

- 34.01 La personne salariée, candidate à une élection provinciale ou fédérale, est soumise à la Loi des élections.
- 34.02 La personne salariée, candidate à un conseil municipal, à une commission scolaire, à un conseil d'administration d'un centre hospitalier ou d'un centre local de services communautaires, peut obtenir un congé sans traitement n'excédant pas dix (10) jours ouvrables. Il est loisible à la personne salariée de prendre, à l'intérieur de ces dix (10) jours ouvrables, ses jours de vacances annuelles.
- 34.03 La personne salariée qui désire se présenter à une mise en candidature ou se porter candidate à une élection fédérale ou provinciale bénéficiera d'un congé sans traitement. Si sa candidature est rejetée ou si elle n'est pas élue lors des élections, la personne salariée peut reprendre le travail dans les huit (8) jours qui suivent la présentation des candidats ou l'élection, selon le cas, sans perdre aucun des avantages auxquels elle avait droit avant de prendre ce congé sans traitement, le tout selon les modalités prévues à l'article 32. Si elle est élue députée, elle perd son emploi chez SOQUEM INC. et tous les avantages prévus à la convention collective, et ce, dès le lendemain de son élection.

ARTICLE 35 - VÊTEMENTS ET ÉQUIPEMENTS

- 35.01** L'Employeur fournit gratuitement à ses personnes salariées, tout uniforme adapté au sexe, dont il exige le port ainsi que tout vêtement spécial exigé par les règlements et normes promulgués en vertu des lois concernant l'hygiène, la santé et la sécurité. De plus, l'Employeur continue de fournir gratuitement les vêtements et outils nécessaires au travail.
- 35.02** Les moyens et équipements de protection individuelle fournis par l'Employeur, en vertu des paragraphes 9.05 et 35.01, demeurent sa propriété et le remplacement n'en peut être fait que sur la remise du moyen ou équipement de protection usagé, sauf en cas de force majeure. Il appartient à l'Employeur de décider si un moyen ou équipement de protection doit être remplacé.
- 35.03** Tout équipement de sécurité obtenu en vertu d'une prescription médicale est à la charge de la personne salariée sauf dans le cas d'une paire de lunettes de type sécurité (verres et monture) où l'Employeur rembourse un montant forfaitaire de cent cinquante dollars (150,00 \$) chaque deux (2) années de référence sur présentation de pièces justificatives.
- 35.04** L'Employeur défraie à toute personne salariée visée aux articles 9.05 et 35.01, la totalité des coûts reliés à l'achat de bottes de sécurité respectant les normes CAN/CZA Z195-M92, parmi les modèles sélectionnés par les membres du comité de santé-sécurité.

Cependant, si la personne salariée décide d'opter pour un autre modèle ne faisant pas partie de cette liste, elle devra alors s'assurer que le modèle respecte les normes CAN/CZA Z195-M92. Elle devra, dans ce cas, payer la facture et l'Employeur lui remboursera jusqu'à un maximum du montant normalement autorisé parmi les modèles sélectionnés par les membres du Comité de santé et sécurité (sur présentation d'une allocation de dépenses avec pièce justificative à l'appui).

35.05 Allocation pour vêtements de terrain

L'Employeur verse à la personne salariée de terrain une allocation de deux cent soixante-quinze dollars (275,00 \$) annuellement pour l'achat de vêtements de travail sur présentation de pièces justificatives.

ARTICLE 36 - FERMETURE DE L'ÉTABLISSEMENT

36.01 Si l'Employeur décide d'autoriser, pour raison majeure, la majorité des personnes salariées à quitter leur travail avant la fin de leur journée régulière de travail, la personne salariée ne subit de ce fait aucune perte de salaire régulier.

La personne salariée qui, à la demande expresse de l'Employeur, continue de travailler, est admissible au paiement au taux régulier des heures effectivement travaillées entre l'heure autorisée de départ et la fin de la journée régulière de travail, et ce, en plus de son taux de salaire régulier pour cette journée.

36.02 La décision de l'Employeur prévue au paragraphe 36.01 peut être faite sur une base sectorielle, bureau par bureau ou projet par projet, sans qu'elle ne s'applique aux personnes salariées de l'autre bureau ou en poste ailleurs sur le terrain.

ARTICLE 37 - RESPECT DES DROITS ET LIBERTÉS DE LA PERSONNE

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

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

37.02 Accès à l'égalité

L'Employeur et le Syndicat s'engagent à poursuivre un objectif d'accès à l'égalité en emploi. Tout programme et toute modification à un programme existant doivent faire l'objet d'entente avec le Syndicat lors d'une rencontre du Comité des relations de travail.

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

37.03 Harcèlement

L'Employeur et le Syndicat collaborent dans le but de favoriser un milieu de travail exempt de toute forme de harcèlement. À cette fin, les parties peuvent discuter de tout problème relatif à toute forme de harcèlement, y compris toute mesure incitant à la prévention de tel harcèlement. L'Employeur remet au Syndicat copie de sa politique contre le harcèlement.

L'Employeur doit prendre les moyens raisonnables pour prévenir toute forme de harcèlement si elle porte atteinte et produit un effet nocif pour la personne salariée afin de protéger l'intégrité physique et psychologique des personnes et ainsi sauvegarder leur dignité.

Tout grief relatif à une conduite de harcèlement doit être déposé dans les vingt-quatre (24) mois de la connaissance de la dernière manifestation de cette conduite.

37.04 Les parties conviennent de se rencontrer afin de discuter et de régler tout problème relié aux dispositions du présent article.

ARTICLE 38 - PROGRESSION DANS LA CLASSE D'EMPLOI

- 38.01** Le passage d'un taux minimum au taux maximum de l'échelle des traitements d'une famille d'emploi s'effectue sous forme d'avancement d'échelon, celui-ci correspondant à une (1) année d'expérience dans la famille d'emploi.
- 38.02** Une (1) année d'expérience pour une personne salariée saisonnière ou temporaire doit correspondre à mille huit cent vingt (1 820) heures de service dans sa classe d'emploi si elle est affectée au bureau et à deux mille quatre-vingts (2 080) heures de service si elle est affectée sur le terrain et aux entrepôts.
- 38.03** L'avancement d'échelon de la personne salariée occupant un emploi saisonnier ou temporaire est accordé à la première période de paie complète qui suit la date à laquelle la personne salariée justifie une (1) année complète d'expérience.

ARTICLE 39 - DURÉE DE LA CONVENTION COLLECTIVE

39.01 La convention collective, d'une durée de quatre (4) ans, entre en vigueur à la date de sa signature, et ce, jusqu'au 31 décembre 2025.

39.02 Toutes les annexes et lettres d'entente ou d'intention à la convention collective font partie intégrante de la convention collective ainsi que toute entente modifiant celle-ci par la suite.

La présente convention collective demeure en vigueur tout le temps des négociations en vue de son renouvellement, et ce, jusqu'à l'entrée en vigueur d'une nouvelle convention collective, sauf pendant la durée effective d'une grève ou d'un lock-out.

ARTICLE 40 - RÉMUNÉRATION

40.01 Les salaires apparaissant à l'annexe « A » de la convention collective entrent en vigueur le 1^{er} janvier 2022.

40.02 Le versement du salaire sur la base du titre d'emploi prévu à la présente convention collective doit débuter, au plus tard, dans les quarante-cinq (45) jours de la signature de la convention collective.

ARTICLE 41 - RÉTROACTIVITÉ

41.01 Sous réserve des dispositions du paragraphe 41.02, les montants de la rétroactivité découlant de l'application de l'annexe « A » sont payables, au plus tard, dans les quarante-cinq (45) jours de la signature de la convention collective, et ce, rétroactivement au 1^{er} janvier 2022.

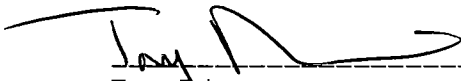
41.02 La personne salariée dont l'emploi a pris fin entre le 1^{er} janvier 2022 et le paiement de la rétroactivité, doit faire sa demande de paiement pour le salaire dû dans les quatre (4) mois de la réception de la liste prévue. En cas de décès de la personne salariée, la demande peut être faite par les ayants droit.

Dans les deux (2) mois de la signature des présentes, l'Employeur fournit au Syndicat la liste de toutes les personnes salariées ayant quitté leur emploi depuis le 1^{er} janvier 2022 ainsi que leur dernière adresse connue.

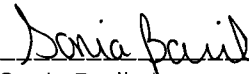
En foi de quoi, les parties ont dûment signé cette convention collective, ce 18^e jour du mois de OCTOBRE 2022.

SOQUEM INC.

SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION
PUBLIQUE, SECTION LOCALE 2878



Tony Brisson,
Président-directeur général



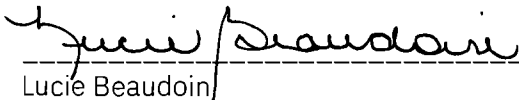
Sonia Baril,
Représentante



Donna Kirkwood,
Présidente du conseil d'administration



Geneviève Carrier,
Conseillère syndicale



Lucie Beaudoin
Adjointe administrative - ressources humaines

ANNEXES

ANNEXE A - GRILLE DES SALAIRES À L'EMBAUCHE

FAMILLE D'EMPLOI Nom de la fonction	Niveau	Échelon	3,50%	2,00%	1,50%	1,50%
1. SUPPORT ADMINISTRATIF			2022-01-01	2023-01-01	2024-01-01	2025-01-01
Secrétaire-réceptionniste	A	1	48 791 \$	49 767 \$	50 514 \$	51 272 \$
		2	49 942 \$	50 941 \$	51 705 \$	52 481 \$
		3	51 235 \$	52 260 \$	53 044 \$	53 840 \$
		4	52 494 \$	53 544 \$	54 347 \$	55 162 \$
Secrétaire	B	1	44 681 \$	45 575 \$	46 259 \$	46 953 \$
		2	45 688 \$	46 602 \$	47 301 \$	48 011 \$
		3	46 869 \$	47 806 \$	48 523 \$	49 251 \$
		4	48 192 \$	49 156 \$	49 893 \$	50 641 \$
		5	49 284 \$	50 270 \$	51 024 \$	51 789 \$
		6	50 512 \$	51 522 \$	52 295 \$	53 079 \$
		7	51 785 \$	52 821 \$	53 613 \$	54 417 \$
		8	53 196 \$	54 260 \$	55 074 \$	55 900 \$
Secrétaire-bureau régional	D	1	60 267 \$	61 472 \$	62 394 \$	63 330 \$
		2	62 343 \$	63 590 \$	64 544 \$	65 512 \$
		3	64 468 \$	65 757 \$	66 743 \$	67 744 \$
		4	66 741 \$	68 076 \$	69 097 \$	70 133 \$
Agent-Titres miniers	E	1	55 655 \$	56 768 \$	57 620 \$	58 484 \$
		2	57 568 \$	58 719 \$	59 600 \$	60 494 \$
		3	59 527 \$	60 718 \$	61 629 \$	62 553 \$
		4	61 958 \$	63 197 \$	64 145 \$	65 107 \$
		5	64 555 \$	65 846 \$	66 834 \$	67 837 \$
		6	67 488 \$	68 838 \$	69 871 \$	70 919 \$
		7	70 418 \$	71 826 \$	72 903 \$	73 997 \$
		8	73 344 \$	74 811 \$	75 933 \$	77 072 \$
2. COMPTABILITÉ			2022-01-01	2023-01-01	2024-01-01	2025-01-01
Analyste-comptable	C	1	59 594 \$	60 786 \$	61 698 \$	62 623 \$
		2	61 778 \$	63 014 \$	63 959 \$	64 918 \$
		3	64 233 \$	65 518 \$	66 501 \$	67 499 \$
		4	66 683 \$	68 017 \$	69 037 \$	70 073 \$
		5	69 177 \$	70 561 \$	71 619 \$	72 693 \$
		6	71 671 \$	73 104 \$	74 201 \$	75 314 \$
		7	74 384 \$	75 872 \$	77 010 \$	78 165 \$
		8	77 272 \$	78 817 \$	79 999 \$	81 199 \$
3. SUPPORT TECHNIQUE			2022-01-01	2023-01-01	2024-01-01	2025-01-01
Préposé au soutien technique et à la manutention (40 heures)	A	1	57 276,00 \$	58 422 \$	59 298 \$	60 187 \$

SUITE

4. TECHNIQUE			2022-01-01	2023-01-01	2024-01-01	2025-01-01
Technicien	A	1	51 509 \$	52 539 \$	53 327 \$	54 127 \$
		2	53 286 \$	54 352 \$	55 167 \$	55 995 \$
		3	55 379 \$	56 487 \$	57 334 \$	58 194 \$
		4	57 427 \$	58 576 \$	59 455 \$	60 347 \$
		5	59 615 \$	60 807 \$	61 719 \$	62 645 \$
		6	61 799 \$	63 035 \$	63 981 \$	64 941 \$
		7	64 254 \$	65 539 \$	66 522 \$	67 520 \$
		8	66 666 \$	67 999 \$	69 019 \$	70 054 \$
Technicien principal	B	1	69 168 \$	70 551 \$	71 609 \$	72 683 \$
		2	71 671 \$	73 104 \$	74 201 \$	75 314 \$
		3	74 401 \$	75 889 \$	77 027 \$	78 182 \$
		4	77 269 \$	78 814 \$	79 996 \$	81 196 \$
		5	80 088 \$	81 690 \$	82 915 \$	84 159 \$
		6	83 144 \$	84 807 \$	86 079 \$	87 370 \$
5. DESSIN			2022-01-01	2023-01-01	2024-01-01	2025-01-01
Dessinateur	A	1	51 509 \$	52 539 \$	53 327 \$	54 127 \$
		2	53 286 \$	54 352 \$	55 167 \$	55 995 \$
		3	55 379 \$	56 487 \$	57 334 \$	58 194 \$
		4	57 427 \$	58 576 \$	59 455 \$	60 347 \$
		5	59 615 \$	60 807 \$	61 719 \$	62 645 \$
		6	61 799 \$	63 035 \$	63 981 \$	64 941 \$
		7	64 254 \$	65 539 \$	66 522 \$	67 520 \$
		8	66 666 \$	67 999 \$	69 019 \$	70 054 \$
Dessinateur principal	B	1	69 168 \$	70 551 \$	71 609 \$	72 683 \$
		2	71 671 \$	73 104 \$	74 201 \$	75 314 \$
		3	74 401 \$	75 889 \$	77 027 \$	78 182 \$
		4	77 269 \$	78 814 \$	79 996 \$	81 196 \$
		5	80 088 \$	81 690 \$	82 915 \$	84 159 \$
		6	83 144 \$	84 807 \$	86 079 \$	87 370 \$
6. ARTS GRAPHIQUES			2022-01-01	2023-01-01	2024-01-01	2025-01-01
Graphiste	A	1	69 168 \$	70 551 \$	71 609 \$	72 683 \$
		2	71 671 \$	73 104 \$	74 201 \$	75 314 \$
		3	74 401 \$	75 889 \$	77 027 \$	78 182 \$
		4	77 269 \$	78 814 \$	79 996 \$	81 196 \$
		5	80 088 \$	81 690 \$	82 915 \$	84 159 \$
		6	83 144 \$	84 807 \$	86 079 \$	87 370 \$

SUITE

7. INFORMATIQUE			2022-01-01	2023-01-01	2024-01-01	2025-01-01
Informaticien Technicien en informatique	A	1	51 509 \$	52 539 \$	53 327 \$	54 127 \$
		2	53 286 \$	54 352 \$	55 167 \$	55 995 \$
		3	55 379 \$	56 487 \$	57 334 \$	58 194 \$
		4	57 427 \$	58 576 \$	59 455 \$	60 347 \$
		5	59 615 \$	60 807 \$	61 719 \$	62 645 \$
		6	61 799 \$	63 035 \$	63 981 \$	64 941 \$
		7	64 254 \$	65 539 \$	66 522 \$	67 520 \$
		8	66 666 \$	67 999 \$	69 019 \$	70 054 \$
Informaticien principal Technicien principal informatique	B	1	69 168 \$	70 551 \$	71 609 \$	72 683 \$
		2	71 671 \$	73 104 \$	74 201 \$	75 314 \$
		3	74 401 \$	75 889 \$	77 027 \$	78 182 \$
		4	77 269 \$	78 814 \$	79 996 \$	81 196 \$
		5	80 088 \$	81 690 \$	82 915 \$	84 159 \$
		6	83 144 \$	84 807 \$	86 079 \$	87 370 \$
S8. PERSONNE SALARIÉE SAISONNIÈRE			2022-01-01	2023-01-01	2024-01-01	2025-01-01
Technicien et dessinateur	A	1	28,30 \$	28,87 \$	29,30 \$	29,74 \$
		2	29,28 \$	29,87 \$	30,32 \$	30,77 \$
		3	30,42 \$	31,03 \$	31,50 \$	31,97 \$
		4	31,55 \$	32,18 \$	32,66 \$	33,15 \$
		5	32,75 \$	33,41 \$	33,91 \$	34,42 \$
		6	33,95 \$	34,63 \$	35,15 \$	35,68 \$
		7	35,31 \$	36,02 \$	36,56 \$	37,11 \$
		8	36,63 \$	37,36 \$	37,92 \$	38,49 \$
Technicien principal et Dessinateur principal	B	1	37,98 \$	38,74 \$	39,32 \$	39,91 \$
		2	39,38 \$	40,17 \$	40,77 \$	41,38 \$
		3	40,85 \$	41,67 \$	42,30 \$	42,93 \$
		4	42,47 \$	43,32 \$	43,97 \$	44,63 \$
		5	44,01 \$	44,89 \$	45,56 \$	46,24 \$
		6	45,71 \$	46,62 \$	47,32 \$	48,03 \$
S9. PERSONNE SALARIÉE SAISONNIÈRE			2022-01-01	2023-01-01	2024-01-01	2025-01-01
Géologue et ingénieur	A	1	35,39 \$	36,10 \$	36,64 \$	37,19 \$
		2	37,28 \$	38,03 \$	38,60 \$	39,18 \$
		3	39,10 \$	39,88 \$	40,48 \$	41,09 \$
		4	40,98 \$	41,80 \$	42,43 \$	43,07 \$
		5	42,85 \$	43,71 \$	44,37 \$	45,04 \$
		6	44,69 \$	45,58 \$	46,26 \$	46,95 \$
		7	46,52 \$	47,45 \$	48,16 \$	48,88 \$
		8	48,40 \$	49,37 \$	50,11 \$	50,86 \$

SUITE

S10. PERSONNE SALARIÉE SAISONNIÈRE			2022-01-01	2023-01-01	2024-01-01	2025-01-01
Géophysicien	A	1	35,39 \$	36,10 \$	36,64 \$	37,19 \$
		2	38,05 \$	38,81 \$	39,39 \$	39,98 \$
		3	40,99 \$	41,81 \$	42,44 \$	43,08 \$
		4	44,15 \$	45,03 \$	45,71 \$	46,40 \$
		5	46,63 \$	47,56 \$	48,27 \$	48,99 \$
		6	48,40 \$	49,37 \$	50,11 \$	50,86 \$
S11. PERSONNE SALARIÉE SAISONNIÈRE			2022-01-01	2023-01-01	2024-01-01	2025-01-01
Journalier	A	1	22,76 \$	23,22 \$	23,57 \$	23,92 \$
Cuisinier	B	1	26,58 \$	27,11 \$	27,52 \$	27,93 \$
Préposé aux travaux d'exploration	C	1	27,53 \$	28,08 \$	28,50 \$	28,93 \$
Prospecteur - Boutefeu	D	1	29,97 \$	30,57 \$	31,03 \$	31,50 \$

ANNEXE B - LETTRE # 1 - LETTRE D'INTENTION



Le 22 mars 2018

Lettre d'intention

Le Syndicat des employés de SOQUEM INC.
Section locale 2878 S.C.F.P.

Madame,
Monsieur,

Dans les six (6) mois suivant la signature de la convention collective, SOQUEM formera un comité paritaire employeur-syndicat d'évaluation des emplois, formé de 2 membres syndiqués et de 2 représentants de l'employeur. Ce comité établira le processus et le mandat relatifs à la révision des fonctions des salariés en poste à l'annexe A de la présente convention, en plus de s'assurer de la conformité de la loi sur l'équité en emploi.

Espérant le tout conforme, veuillez agréer, Madame, Monsieur, nos salutations distinguées.

A handwritten signature in black ink, appearing to read "Olivier Grondin".

Olivier Grondin
Président-directeur général

/OG