

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

Objet : Convention collective (P)

N° certificat : DQ-2024-5170

N° dossier d'accréditation : AC-3000-4686

EMPLOYEUR LA SOCIÉTÉ CANADIENNE DE LA CROIX-ROUGE - DIVISION DU QUÉBEC 6, PLACE DU COMMERCE MONTRÉAL QC H3E 1P4 Secteur d'activité : Privé

ASSOCIATION SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE, SECTION LOCALE 1995 565, BOUL CRÉMAZIEE , 7100 MONTRÉAL QC H2M 2V9 Affiliation : Fédération des Travailleurs et Travailleuses du Québec

TIERS SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE (SCFP) 565, BOULEVARD CRÉMAZIE EST, BUREAU 7100 MONTRÉAL QC H2M 2V9

Date signature : 2025-09-26	Nombre de salariés visés : 130	Date début : 2025-09-26
Date dépôt : 2025-10-29		Date d'expiration : 2027-12-31

Remarque :

Yao Aimé Goli
Préposé(e) à l'émission

2025-11-04
Date

Registre des documents en relations du travail

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

Courriel: service.clientele@travail.gouv.qc.ca

CONVENTION COLLECTIVE

ENTRE

LA SOCIÉTÉ CANADIENNE DE LA
CROIX-ROUGE – DIVISION DU QUÉBEC



ET

SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE,
SECTION LOCALE 1995

SCFP 
Section locale 1995

JANVIER 2024 À DÉCEMBRE 2027

TABLE DES MATIÈRES

ARTICLE 1	BUT DE LA CONVENTION COLLECTIVE ET DISPOSITIONS GÉNÉRALES	1
ARTICLE 2	DROITS ET OBLIGATIONS DES PARTIES	2
ARTICLE 3	ASSURANCE RESPONSABILITÉ	5
ARTICLE 4	REPRÉSENTATION ET AFFAIRES DU SYNDICAT	6
ARTICLE 5	COMITÉ DE RELATIONS DE TRAVAIL	10
ARTICLE 6	SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL	11
ARTICLE 7	MESURES DISCIPLINAIRES	12
ARTICLE 8	PROCÉDURE DE GRIEFS	13
ARTICLE 9	ARBITRAGE ET ARBITRAGE ACCÉLÉRÉ	15
ARTICLE 10	GRÈVE OU LOCK-OUT	17
ARTICLE 11	DÉFINITIONS ET STATUTS	18
ARTICLE 12	HORAIRE DE TRAVAIL – HEURES EN TEMPS SUPPLÉMENTAIRE	22
ARTICLE 13	PERMANENCE D'UN SERVICE ET MISE EN DISPONIBILITÉ	26
ARTICLE 14	JOURS DE FÊTE CHÔMÉS ET PAYÉS ET CONGÉS MOBILES	28
ARTICLE 15	VACANCES PAYÉES	30
ARTICLE 16	CONGÉS MALADIE ET ASSURANCES	33
ARTICLE 17	CONGÉS SOCIAUX	37
ARTICLE 18	ALLOCATION DE REPAS ET HÉBERGEMENT	40
ARTICLE 19	TRANSPORT ET DÉPLACEMENT	41
ARTICLE 20	LANGUE DE TRAVAIL	43
ARTICLE 21	ÉQUIPEMENTS ET UNIFORMES	44
ARTICLE 22	PROCÉDURES ET CONDITIONS DE TRAVAIL SPÉCIALES	45
ARTICLE 23	ANCIENNETÉ	50
ARTICLE 24	SÉCURITÉ D'EMPLOI	53
ARTICLE 25	PROMOTION, MUTATION, RÉTROGRADATION, PROCÉDURE D’AFFICHAGE, AFFECTATION TEMPORAIRE ET LISTE DE DISPONIBILITÉ	54
ARTICLE 26	PROCÉDURE DE SUPPLANTATION ET/OU MISE À PIED	60
ARTICLE 27	DROITS PARENTAUX	62
ARTICLE 28	PERFECTIONNEMENT	69
ARTICLE 29	AFFAIRES JUDICIAIRES	71
ARTICLE 30	RÉGIME DE CONGÉ À TRAITEMENT DIFFÉRÉ	72
ARTICLE 31	CONGÉ SANS TRAITEMENT	79
ARTICLE 32	CROIX-ROUGE INTERNATIONALE	81

ARTICLE 33	PAIEMENT DES SALAIRES.....	82
ARTICLE 34	SALAIRES ET CLASSIFICATION	84
ARTICLE 35	DURÉE.....	87
ANNEXE « A »	AUTORISATION DE PRÉLÈVEMENT DES COTISATIONS SYNDICALES	89
ANNEXE « B »	AJUSTEMENTS SALARIAUX	90
ANNEXE « C »	GRILLES SALARIALES 2025, 2026, 2027	92
LETTRE D'ENTENTE NO 2025-11		94

ARTICLE 1 BUT DE LA CONVENTION COLLECTIVE ET DISPOSITIONS GÉNÉRALES

1.01 Le but de cette convention est de maintenir des relations harmonieuses, une collaboration étroite et constante entre l'Employeur et les personnes salariées à son emploi, ainsi que définir par écrit les conditions d'emploi qui seront observées par les parties contractantes.

Aux fins de l'application de la convention collective, ni l'Employeur, ni le Syndicat, ni leurs personnes représentantes respectives n'exercent de menaces, contraintes ou discrimination contre une personne salariée, et ce, en vertu des principes de neutralité, d'impartialité et d'humanité de l'Employeur.

Il y a discrimination lorsqu'une distinction, exclusion ou préférence basée sur un motif protégé sur la Charte des droits et libertés de la personne a pour effet de détruire, de compromettre ou de restreindre un droit que lui reconnaît la convention collective ou les lois applicables.

1.02 Malgré ce qui précède, une distinction, exclusion ou préférence fondée sur les exigences normales requises pour accomplir les tâches d'un poste, est réputée non discriminatoire.

1.03 Ni l'Employeur ni le Syndicat n'exercent toute forme de harcèlement au sens de la *Loi sur les normes du travail* contre une personne salariée.

1.04 L'Employeur traite les personnes salariées avec justice et équité et le Syndicat les encourage à fournir un travail adéquat.

ARTICLE 2 DROITS ET OBLIGATIONS DES PARTIES

2.01 Reconnaissance et compétence

- a) L'Employeur reconnaît le Syndicat comme étant le seul et unique agent négociateur aux fins de négocier et de conclure une convention collective de travail, au nom et pour toutes les personnes salariées de l'Employeur, au sens du Code du travail.
- b) Si une difficulté d'interprétation se présente au sujet du texte de l'accréditation, les dispositions du Code du travail s'appliquent et aucun tribunal d'arbitrage ne peut être appelé à interpréter le sens de ce texte.
- c) Aucune entente particulière relative à des conditions de travail différentes de celles prévues à la convention collective et aucune entente particulière relative à des conditions de travail non prévues dans la convention collective entre une personne salariée et l'Employeur n'est valable à moins qu'elle n'ait reçu l'approbation écrite du président du Syndicat ou de sa personne représentante.

2.02 Droit de la direction

- a) Le Syndicat reconnaît à l'Employeur le droit à l'exercice de ses fonctions et droits de direction, d'administration et de gestion, de façon compatible avec les dispositions de la convention collective.
- b) Le syndicat reconnaît à l'Employeur le droit d'avoir ses politiques nationales et l'obligation des personnes salariées d'en accuser réception et d'en prendre connaissance.

2.03 Régime syndical

- a) Toute personne salariée, membre en règle du Syndicat au moment de la signature de la convention collective, et toutes celles qui le deviendront par la suite, doit maintenir son adhésion au Syndicat pour la durée de la convention collective comme condition au maintien de son emploi.
- b) Toute nouvelle personne salariée doit devenir membre du Syndicat dans les trente (30) jours à compter de son premier jour de travail comme condition du maintien de son emploi.
- c) L'Employeur n'est pas tenu de mettre fin à l'emploi d'une personne salariée parce que le Syndicat l'aurait exclu à titre de membre en règle.

- d) L'Employeur informe par écrit, au moment de son embauche, toute nouvelle personne salariée des éléments suivants : son statut, sa date d'embauche, sa classification, son salaire d'entrée, son lieu de travail et le service auquel son poste est rattaché. Ces informations doivent être transmises au Syndicat avant la fin du mois suivant le mois de l'embauche.
- e) L'Employeur informe le Syndicat par écrit de tout changement au statut ou au poste d'une personne salariée avant la fin du mois suivant le changement.

2.04 Retenue syndicale obligatoire

- a) L'Employeur retient sur la paie de chaque personne salariée la cotisation syndicale ou un montant égal à celle-ci, fixé par le Syndicat, et remet au trésorier du Syndicat les sommes ainsi perçues dans les quinze (15) jours du début du mois suivant. À chaque remise, l'Employeur complète et fournit, en deux copies, un état détaillé mentionnant les noms des personnes salariées cotisées et les montants ainsi retenus.
- b) L'Employeur transmet au Syndicat une liste des départs et de leurs dates avant la fin du mois suivant celui de ces départs.
- c) L'Employeur fait signer à la nouvelle personne salariée le formulaire de l'O autorisant la retenue syndicale, et ce, dès son embauche.
- d) L'Employeur transmet au Syndicat une copie de ce formulaire avant la fin du mois suivant celui de l'embauche.
- e) L'Employeur perçoit de toute nouvelle personne salariée, à même le premier versement de son salaire et après réception de l'autorisation signée de sa part, le droit d'entrée fixé par le Syndicat et il en fait la remise au Syndicat avec les cotisations mensuelles.
- f) Le montant de la cotisation syndicale doit apparaître sur les formules T-4 et Relevé 1 provincial, le tout conformément aux différents règlements des ministères impliqués.

2.05 Dossier de la personne salariée

- a) Toute personne salariée peut, sur rendez-vous, consulter le contenu de son dossier d'employé numérique en présence d'un représentant syndical et de la personne représentante des ressources humaines. La personne salariée peut mandater un représentant syndical pour la consultation de son dossier en avisant l'Employeur au préalable.

Lorsque la personne salariée consulte son dossier, elle peut en demander une copie numérique à l'Employeur. Toute copie papier sera facturée à la personne salariée, sauf lorsque cette copie est demandée dans le contexte d'un grief ou d'un arbitrage impliquant la personne salariée dont le dossier est demandé.

- b) Le dossier de chaque personne salariée comprend notamment :
- la lettre d'embauche et tout document relatif à la rémunération;
 - toute autorisation de déduction à la source;
 - tous les rapports d'examens médicaux demandés par l'Employeur;
 - tout avis disciplinaire, de suspension ou de congédiement;
 - toute lettre d'affectation temporaire, promotion, transfert, rétrogradation, révisions de poste et de classification;
 - tout document relatif à l'évaluation de rendement et au plan de carrière;
 - tout document relatif à une lésion professionnelle.
- c) À la demande de la personne salariée formulée au moins cinq (5) jours ouvrables avant son départ, l'Employeur lui remet, dans ce délai, une lettre indiquant le nombre d'années de service et la liste des postes occupés au sein de l'Employeur.

ARTICLE 3 ASSURANCE RESPONSABILITÉ

- 3.01 L'Employeur paie les primes requises pour le maintien d'une police d'assurance pour responsabilité civile couvrant les personnes salariées contre des poursuites civiles qui pourraient être intentées contre une personne salariée dans le cadre de l'exercice normal de ses fonctions.

- 3.02 Sauf en cas de faute lourde, l'Employeur, en cas de poursuites, s'engage à assurer à la personne salariée une défense pleine et entière et prend en charge les frais du procureur que l'Employeur ou son assureur a choisi pour défendre la personne salariée. L'Employeur ou son assureur pourront transiger à leur guise avec le poursuivant à la décharge de la personne salariée.

ARTICLE 4 REPRÉSENTATION ET AFFAIRES DU SYNDICAT

4.01 Comité de négociations

- a) L'Employeur reconnaît le droit au Syndicat de choisir un comité de négociations composé d'un maximum de quatre (4) personnes salariées qui sont libérées sans perte de salaire durant les heures de travail aux fins d'assister aux séances de négociations confirmées avec l'Employeur.
- b) Outre les libérations prévues à l'article 4.03), l'Employeur libère les membres du comité de négociations pour une durée de cinq (5) jours ouvrables par membre, dans les six (6) mois précédant la première séance de négociations, et ce, sans perte de salaire.

4.02 Liste des personnes déléguées

- a) Le Syndicat fournit à l'Employeur la liste de ses personnes déléguées dans les dix (10) jours suivant leur nomination ou leur élection. Il communique également à l'Employeur toute modification à cette liste dans les dix (10) jours suivant la nomination ou l'élection de ses personnes déléguées.
- b) L'Employeur fournit le rôle et la liste des interlocuteurs qui feront partie des comités en relations de travail.

4.03 Libérations syndicales

- a) L'Employeur accorde au Syndicat une banque annuelle de libération sans perte de salaire de 245 jours, afin de s'absenter de leur travail pour les raisons suivantes :
 - i. assister aux congrès des diverses instances syndicales auxquelles le Syndicat est affilié;
 - ii. assister aux activités prévues dans les autres structures syndicales;
 - iii. participer aux activités syndicales prévisibles, incluant les formations; et
 - iv. participer à toutes autres activités syndicales.
- b) Chaque délégué membre de l'exécutif a droit de se prévaloir d'un maximum de trente-quatre (34) jours de libération par année. Chaque autre membre du conseil syndical a droit de se prévaloir d'un maximum de vingt (20) jours de libération par année).

- c) Les libérations subséquentes sont à la charge du Syndicat. L'Employeur paie les personnes salariées pour les journées de libération à la charge du Syndicat et facture le Syndicat pour le salaire et les avantages sociaux de la personne salariée en libération. Le Syndicat rembourse l'Employeur dans les trente (30) jours.
- d) Pour bénéficier de ces absences, le Syndicat transmet à l'Employeur une demande par courriel, avec copie au supérieur immédiat de la personne salariée, signée par son représentant syndical, deux (2) jours ouvrables à l'avance dans le cas des activités prévues à la section locale et quinze (15) jours ouvrables dans les autres cas.
- e) Pendant une intervention d'urgence, les parties se donnent sept (7) jours ouvrables pour convenir d'une date de libération. Si passé ces sept (7) jours, aucune date n'est retenue, le délai de deux (2) jours ouvrables s'applique.

4.04 Demandes de libération pour poste à l'intérieur des structures syndicales

- a) Pour la durée de la convention collective, l'Employeur accorde à un délégué du Syndicat un congé sans traitement pour un poste à l'intérieur des structures syndicales (SCFP et ses affiliations) pour la durée de son mandat. La période ne peut être de moins de trois (3) mois continus.

Durant son congé sans traitement, le délégué continue d'accumuler son ancienneté. À son retour, l'Employeur réintègre la personne salariée dans son poste antérieur ou selon les mécanismes prévus à la procédure de suppléance, si le poste antérieur est aboli.

- b) Pour la durée de la convention collective, l'Employeur accorde à un délégué du Syndicat un congé avec traitement pour des activités syndicales à l'intérieur des structures syndicales (SCFP et ses affiliations). L'Employeur paie les personnes salariées pour les journées de libération à la charge du Syndicat et facture le Syndicat pour le salaire et les avantages sociaux de la personne salariée en libération. Le Syndicat rembourse l'Employeur dans les trente (30) jours.
- c) La demande de libération doit contenir le nom de la personne salariée pour qui l'absence est demandée ainsi que la nature, la durée et le lieu de l'activité syndicale justifiant la demande.

- d) Pour bénéficier d'un congé pour des activités syndicales mentionnées aux paragraphes a) et b), le Syndicat transmet à l'Employeur, au moins quarante-cinq (45) jours à l'avance, une demande écrite signée par son représentant. Cette demande doit contenir le nom de la personne salariée pour qui l'absence est demandée ainsi que la nature, la durée et le lieu de l'activité syndicale justifiant la demande. Rencontre avec le représentant externe.

4.05 Rencontre avec les représentants

- a) **Représentant externe :**

Après demande à leur représentant des ressources humaines, laquelle ne peut être refusée sans motif valable, le représentant externe du Syndicat peut rencontrer au lieu de travail, dans un endroit réservé à cette fin et durant les heures de travail, toute personne couverte par l'accréditation, sans perte de salaire pour celle-ci.

S'il y a une personne déléguée libérée en vertu de la convention collective, cette rencontre doit avoir lieu durant les heures où elle est libérée, sauf pour des raisons valables.

- b) **Représentants internes :**

Les représentants internes du Syndicat peuvent rencontrer les représentants de l'Employeur sur rendez-vous. Le nombre de représentants libérés à ces fins est d'au plus deux (2) personnes salariées simultanément. Ils peuvent également, durant les heures de travail, rencontrer des personnes salariées à leur lieu de travail, dans le cas de grief à discuter ou d'enquête concernant les conditions de travail. Lorsqu'elles ont lieu, ces rencontres se tiennent au local prévu à la convention collective, et après demande à son représentant des ressources humaines. Les représentants internes du Syndicat et les personnes salariées ne subissent alors aucune perte de salaire.

S'il y a une personne déléguée libérée en vertu de la convention collective, cette rencontre doit avoir lieu durant les heures où elle est libérée, sauf pour des raisons valables.

- c) **Rencontre suivant l'embauche :**

Le président du Syndicat ou son représentant rencontre les personnes salariées embauchées le mois suivant leur embauche, en groupe ou individuellement, pour une durée maximale de quatre-vingt-dix (90) minutes.

4.06 Espace syndical

- a) L'Employeur fournit au Syndicat, à l'établissement de son choix, un classeur ou une armoire avec serrure qui servira exclusivement aux besoins du Syndicat.
- b) Le Syndicat peut avoir accès à un bureau ou à une salle fermée selon le système de réservation en ligne de l'Employeur. Le Syndicat a la priorité d'utilisation en cas d'urgence.

4.07 Plateforme d'affichage en ligne

L'Employeur donnera accès et permettra au Syndicat d'utiliser une plateforme en ligne pour ses communications aux personnes salariées.

4.08 Exemple de la convention collective

L'Employeur donne accès à la convention collective à toute personne salariée par son intranet. Il en transmet une version électronique aux nouvelles personnes salariées.

L'Employeur permet à la personne salariée qui le désire d'imprimer une version papier de la convention collective, recto verso et en noir et blanc, aux frais de l'Employeur.

ARTICLE 5 COMITÉ DE RELATIONS DE TRAVAIL

- 5.01 Le comité a pour but de développer et de maintenir de saines relations de travail en étudiant les enjeux relatifs à la convention collective et aux conditions de travail pour l'ensemble des membres de l'unité d'accréditation, y compris les fardeaux de tâches et les questions qui y sont reliées.
- 5.02 Les parties conviennent de former un comité paritaire de relations de travail composé d'un nombre maximal de trois (3) représentants de l'Employeur et de trois (3) représentants du Syndicat. À la demande de la partie syndicale, le représentant externe du Syndicat peut assister à ces rencontres et assister les personnes dûment nommées par le Syndicat. Le même comité se réunit au besoin après entente entre les parties.
- 5.03 Les personnes salariées qui siègent à ce comité de relations de travail sont libérées durant les heures de travail et sans perte de salaire. S'il y a lieu, l'Employeur rembourse à un (1) représentant désigné par le Syndicat, les dépenses encourues pour assister aux rencontres du comité.
- 5.04 L'ordre du jour doit être établi au moins cinq (5) jours ouvrables avant la tenue d'une rencontre du comité, à moins d'une entente entre les parties. S'il est spécifiquement question d'un problème de travail lié à un service en particulier, les personnes visées de ce service dont la présence est pertinente peuvent être invitées par le comité.
- 5.05 Les discussions concernant les avantages sociaux se tiendront pendant les séances du comité des relations de travail.

ARTICLE 6 SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL

- 6.01 L'Employeur et le Syndicat collaborent pour prévenir les accidents, assurer la sécurité et promouvoir la santé des personnes salariées. L'employeur assure l'intégrité physique de ses personnes salariées.
- 6.02 Les parties conviennent de former un comité paritaire de santé et de sécurité du travail. Les fonctions du comité sont de prévenir les accidents du travail et les maladies professionnelles.
- 6.03 La composition du comité est déterminée par le *Règlement sur les comités de santé et de sécurité du travail*.
- 6.04 Chaque partie désigne annuellement un représentant pour agir en qualité de président de son groupe : les deux (2) personnes deviennent coprésidents du comité.
- 6.05 Le comité se réunit un minimum de quatre (4) fois par année, deux (2) fois entre janvier et juin et deux (2) fois entre septembre et décembre, à date fixe, à l'intérieur des heures normales de travail, pour une durée maximale d'une (1) heure. L'Employeur rédige le procès-verbal des réunions et en remet une copie au Syndicat dans la semaine suivant la réunion. S'il y a lieu, l'Employeur rembourse à un (1) représentant désigné par le Syndicat, les dépenses encourues pour assister aux rencontres du comité.

ARTICLE 7 MESURES DISCIPLINAIRES

Procédure relative à l'imposition de mesures disciplinaires

- 7.01 Dans un souci d'optimiser la communication et les relations, ainsi que de préconiser une approche collaborative et constructive, avant de remettre un avis disciplinaire écrit ou d'imposer une mesure disciplinaire, les parties pourront se rencontrer afin de favoriser une solution;
- 7.02 Toute personne salariée qui fait l'objet d'un avis écrit ou d'une mesure disciplinaire peut, dans les limites prévues, soumettre son cas à la procédure de règlement des griefs et, s'il y a lieu, à l'arbitrage.
- 7.03 Le délai pour imposer une mesure disciplinaire, une lettre de réprimande, un avis ou un avertissement de nature disciplinaire ne peut dépasser six (6) mois de l'infraction qui donne lieu à la mesure disciplinaire, à la lettre de réprimande ou à l'avis ou avertissement de nature disciplinaire.
- 7.04 Aucun aveu signé par une personne salariée ne peut lui être opposé devant un arbitre à moins qu'il ne s'agisse d'un aveu signé devant un représentant dûment autorisé par le Syndicat.
- 7.05 Dans tous les cas de griefs portant sur un avis disciplinaire ou une mesure disciplinaire, le fardeau de la preuve incombe à l'Employeur.
- 7.06 Lors d'un arbitrage, seul le dossier disciplinaire constitué en vertu de cet article peut être utilisé.
- 7.07 Tout document disciplinaire versé au dossier d'une personne salariée est retiré du dossier et ne peut lui être opposé après dix-huit (18) mois de sa remise, à la condition qu'il n'y ait pas eu de faits de nature similaire depuis.
- Toutefois, en matière de santé et sécurités du travail et de harcèlement psychologique, cette période est de vingt-quatre (24) mois. En matière de violence psychologique ou physique et à caractère sexuel, il n'y a pas de période d'amnistie applicable.
- 7.08 Cependant, lorsque l'employeur impose une mesure disciplinaire à une personne salariée en raison d'une inconduite relative à de la violence physique ou psychologique, incluant la violence à caractère sexuel au sens de l'article 1 de la *Loi sur la santé et la sécurité du travail*, le paragraphe précédent n'a pas pour effet d'empêcher l'Employeur de tenir compte d'une mesure disciplinaire qui a précédemment été imposée à cette personne salariée en raison d'une inconduite relative à l'une de ces formes de violence.

ARTICLE 8 PROCÉDURE DE GRIEFS

- 8.01 Dans un souci d'optimiser la communication et les relations, ainsi que de préconiser une approche collaborative et constructive, une rencontre entre les parties pourra avoir lieu avant un dépôt de grief, à l'initiative de la partie qui souhaite déposer le grief.
- 8.02 « **Grief** » désigne toute mésentente relative à l'interprétation ou à l'application de la convention collective introduite à l'initiative d'une personne salariée, du syndicat ou de l'employeur.
- 8.03 La procédure est la suivante :
- a) La partie qui prend l'initiative de déposer un grief le fait dans les trente (30) jours de la connaissance des faits.
 - b) L'Employeur doit attester de la date de réception du grief par écrit et doit également donner sa réponse par écrit dans les dix (10) jours ouvrables suivant la réception du grief.
- 8.04 Cependant, la personne salariée a un délai de six (6) mois de l'occurrence du fait qui donne lieu au grief pour le soumettre par écrit à l'Employeur, dans les cas suivants, ainsi que les dispositions correspondantes des annexes : Années d'expérience antérieures;
- a) Salaire et titre d'emploi;
 - b) Quantum de la prestation d'assurance-salaire;
 - c) Allocation de repas et frais de transport;
 - d) Années d'expérience antérieures.
- 8.05 Selon le cas qui s'applique, les délais de trente (30) jours et de six (6) mois prévus aux paragraphes précédents sont de rigueur, sauf dans les cas où les parties pourraient convenir par écrit de les prolonger.
- 8.06 La date du dernier fait dont un grief découle sert de point de départ pour le calcul du délai de six (6) mois.
- 8.07 Nonobstant toute disposition contraire, tout grief relatif à une conduite de harcèlement psychologique au sens de la *Loi sur les normes du travail* doit être déposé dans les deux (2) ans de la dernière manifestation de cette conduite.
- 8.08 Si plusieurs personnes salariées prises collectivement ou si le Syndicat comme tel se croient lésés, le Syndicat peut présenter la cause par écrit pour enquête et considération en suivant la procédure ci-haut décrite.

- 8.09 Si aucune entente n'est conclue aux étapes qui précèdent, la personne salariée ou le Syndicat peut référer le grief par écrit à l'arbitrage selon la procédure prévue à l'article 9.
- 8.10 Les délais prévus dans la procédure ci-dessus sont de rigueur.

ARTICLE 9 ARBITRAGE ET ARBITRAGE ACCÉLÉRÉ

Arbitrage accéléré

- 9.01 L'une ou l'autre des parties peut référer au service d'arbitrage accéléré pour les cas suivants : choix de la période de vacances annuelles, congés sociaux, congé sans solde et congédiement.
- 9.02 Si un grief n'est pas réglé par la procédure de règlement de griefs prévue à l'0, la personne salariée ou le Syndicat pourra recourir à l'arbitrage dans les trente (30) jours civils suivant la date de la réponse de l'Employeur ou du représentant qu'il désigne à cette fin ou en l'absence de réponse dans les trente (30) jours suivant l'expiration du délai de dix (10) jours de réponse de l'article 8.03b). Le délai de trente (30) jours est de rigueur sauf si les parties conviennent par écrit de le prolonger.
- 9.03 Simultanément, au dépôt à l'arbitrage, le Syndicat doit suggérer à l'Employeur le nom d'un arbitre qui pourra entendre le grief. L'Employeur a vingt (20) jours ouvrables pour répondre, à défaut de quoi le choix du Syndicat s'applique. Si les parties ne s'entendent pas sur le choix d'un arbitre, il sera choisi par le ministère du Travail selon les dispositions du *Code du travail*.
- 9.04 En rendant une décision, l'arbitre ne doit pas ajouter, soustraire, amender ou modifier quoi que ce soit dans la convention collective.
- 9.05 Les parties assument également (50/50) les frais et honoraires de l'arbitre, à l'exception des cas de mesures disciplinaires ou administratives.
- Dans le cas de mesures disciplinaires ou administratives, les frais de l'arbitre sont assumés de la façon suivante :
- a) Si le grief est accueilli intégralement, l'Employeur assume la totalité des frais de l'arbitre;
 - b) Si le grief est rejeté, le Syndicat assume la totalité des frais de l'arbitre;
 - c) Si le grief est accueilli en partie, les frais de l'arbitre sont partagés à parts égales entre les parties;
 - d) Si le grief est réglé avant la date d'audience prévue, les frais de l'arbitre sont partagés à parts égales entre les parties, sauf entente distincte entre les parties dans le cadre du règlement.
- 9.06 La décision de l'arbitre est exécutoire et lie les parties.
- 9.07 À défaut par les parties de s'entendre sur une date pour l'audition du grief, l'arbitre devra les convoquer dans les plus brefs délais et entendre les parties avec célérité.

9.08 Réclamation d'une somme d'argent

- a) Si l'arbitre conclut au paiement d'une somme d'argent, il peut ordonner que cette somme porte intérêt au taux légal à compter de la date du dépôt du grief ou de la date à laquelle cette somme est devenue exigible, mais jamais antérieurement au dépôt du grief.
- b) Lorsque le grief comporte une réclamation pour une somme d'argent, la personne salariée intéressée peut d'abord faire décider par l'arbitre saisi du grief, du droit réclamé sans être tenu d'établir la somme d'argent réclamée. S'il est décidé que le grief est fondé en tout ou en partie et si les parties ne s'entendent pas sur la somme à être payée, un simple avis écrit adressé à l'arbitre lui soumet le litige pour décision finale; copie de l'avis est transmise à l'autre partie. Dans ce cas, les dispositions du présent article s'appliquent.

9.09 En matière disciplinaire, l'arbitre peut confirmer, modifier ou casser la décision de l'Employeur; il peut, le cas échéant, y substituer la décision qui lui paraît juste et raisonnable compte tenu de toutes les circonstances de l'affaire.

9.10 Les membres du comité de griefs et les témoins sont libérés sans perte de salaire pour assister aux arbitrages.

9.11 Dans le cas d'un grief pour fardeau de tâche, l'arbitre peut apprécier la charge de travail et ordonner à l'Employeur de corriger la situation.

ARTICLE 10 GRÈVE OU LOCK-OUT

- 10.01 Le Syndicat reconnaît que la grève est interdite tant qu'il n'aura pas acquis ce droit suivant les dispositions du *Code du travail*.
- 10.02 Le Syndicat, ou toute personne agissant pour un ou dans l'intérêt du Syndicat, n'ordonnera, n'encouragera ou n'appuiera un ralentissement destiné à limiter ou retarder les activités de l'Employeur.
- 10.03 L'Employeur reconnaît que le lock-out est interdit tant qu'il n'aura pas acquis ce droit suivant les dispositions du *Code du travail*.
- 10.04 En cas de grève ou de lock-out, l'Employeur n'utilisera pas de personnes bénévoles, ou faisant partie de programmes gouvernementaux pour accomplir les tâches normalement exécutées par les personnes salariées présentement couvertes par le présent certificat d'accréditation.

ARTICLE 11 DÉFINITIONS ET STATUTS

Définitions

- 11.01 « **Ancienneté** » se définit comme la durée d'emploi calculée conformément aux dispositions de l'article 23 de la convention collective.
- 11.02 « **Conjoints** » désigne les personnes :
- a) qui sont liées par un mariage ou une union civile et qui cohabitent;
 - b) qui vivent maritalement et sont les parents d'un même enfant;
 - c) qui vivent maritalement depuis au moins 12 mois.
- 11.03 « **Employeur** » désigne La Société canadienne de la Croix-Rouge – Division du Québec
- 11.04 « **Jour** » sauf indication contraire ou à moins que le contexte ne l'exige, désigne un jour civil. Les expressions « jour ouvrable » et « jour travaillé » excluent les samedis, les dimanches et les jours fériés prévus à l'article 14.01 de la convention collective.
- 11.05 « **Lieu de travail** » endroit physique d'où la personne salariée reçoit ses instructions, rend sa prestation de travail ou rend compte de ses activités, et à partir duquel, s'il y a lieu, elle effectue normalement ses déplacements pour les besoins de son travail. Le lieu de travail peut être temporaire ou non et lié à une opération ou le port d'attache de la personne salariée. Les parties peuvent également modifier le lieu de travail désigné d'un poste détenu par une personne salariée. Les personnes salariées peuvent avoir plus d'un lieu de travail (tel que leur domicile, un bureau, un site ou un entrepôt).
- 11.06 « **Mode de prestation de travail** » : désigne les modes de travail prévus aux affichages de poste, à savoir :
- a) en personne : Le poste nécessite d'interagir en personne avec des partenaires, des membres du personnel ou les personnes recevant les services de l'employeur et d'accéder physiquement à l'équipement, aux outils ou aux systèmes sur une base quotidienne. Le travail peut s'exercer en personne dans un bureau de la Croix-Rouge, dans un bureau satellite, sur le lieu d'une intervention ou sur le site du partenaire ou de la clientèle.

- b) hybride (partiellement en personne) : Une partie des tâches du poste peuvent s'effectuer à distance, mais des interactions en personne sont régulièrement requises avec des partenaires, des collègues, des bénévoles ou les personnes recevant les services de l'employeur, ou encore, le poste nécessite un accès à l'équipement, aux outils et aux systèmes sur les lieux de travail. Une partie du travail peut supposer une ou plusieurs des exigences suivantes : se rendre à un endroit donné à court préavis, se présenter sur les lieux de travail lors de journées prédéterminées.
- c) en télétravail (à distance) : Le travail peut être effectué principalement au moyen d'équipement, d'outils et de systèmes virtuels. Une présence en personne est rarement requise. Le travail hybride et le télétravail ont notamment pour objectif de permettre aux personnes salariées de travailler à partir de leur domicile habituel tout en maintenant leur niveau d'efficacité pour l'atteinte des objectifs de l'employeur.

Nonobstant ce qui précède, l'adhésion au télétravail nécessite une entente quant à ses modalités d'application. En cas de refus, le supérieur immédiat doit rendre une réponse écrite détaillée, avec le syndicat en copie. Les demandes de télétravail peuvent être déposées en tout temps. Le supérieur immédiat doit rendre sa décision dans un délai raisonnable.

- d) L'employeur peut modifier le mode de travail temporairement à titre de méthode de gestion du rendement ou de mesure disciplinaire.

11.07 « **Période d'essai** » ¹ désigne la période pendant laquelle l'Employeur évalue une nouvelle personne salariée. La durée est déterminée comme suit :

- a) Soixante (60) jours de travail : toutes les personnes salariées dont le poste est évalué en classe 1 à 4 inclusivement ;
- b) Cent vingt (120) jours de travail : toutes les personnes salariées dont le poste est évalué en classe 5 à 10 inclusivement ;
- c) Toutefois, la période d'essai pour les personnes salariées occasionnelles, quel que soit le poste occupé, est de 130 jours de travail.
- d) La personne salariée en période d'essai a droit à tous les avantages de la présente convention collective, sauf le droit de recourir à la procédure de grief en cas de congédiement
- e) Pour fins du calcul du nombre de jours de travail, les heures supplémentaires ne sont pas comptées.

11.08 « **Personne salariée** » désigne toute personne comprise dans l'unité de négociation travaillant pour l'Employeur moyennant rémunération. Ce terme comprend également les membres élus de la section locale libérés.

¹Les parties ont convenu d'éviter l'utilisation de l'anglicisme « probation ».

- 11.09 « **Personne salariée à temps partiel** » désigne toute personne salariée qui travaille régulièrement moins que le nombre d'heures prévues à son poste d'emploi.
- 11.10 « **Personne salariée à temps plein** » désigne toute personne salariée qui travaille régulièrement le nombre d'heures prévues à son poste d'emploi.
- 11.11 « **Personne salariée en période d'essai** » désigne toute personne salariée qui n'a pas complété sa période d'essai, telle que définie à l'article 11.07.
- 11.12 « **Personne salariée en période d'initiation** » désigne toute personne salariée qui n'a pas complété sa période d'initiation, telle que définie à l'article 25.15.
- 11.13 « **Port d'attache** » : un établissement de l'employeur, ou tout autre lieu désigné par l'employeur, auquel une personne salariée se rapporte aux fins de la convention collective. Les parties peuvent également convenir de modifier le port d'attache d'un poste détenu par une personne salariée. Les ports d'attache reconnus à la date de la signature de la convention sont les bureaux situés à Montréal, Québec et Saguenay.
- 11.14 « **Poste** » désigne l'assignation particulière d'une personne salariée dans le cadre général de sa fonction.
- 11.15 « **Poste temporairement dépourvu de son titulaire** » désigne un poste dont le titulaire est absent pour une des raisons prévues à la convention collective ou dont le titulaire se prévaut d'une période d'initiation pour un autre poste au sens de l'article 25.15. Les postes temporairement dépourvus de leur titulaire pour une durée de moins de 12 mois n'ont pas à être affichés.
- 11.16 « **Service** » désigne la structure administrative à laquelle le poste est rattaché.
- 11.17 « **Service continu** » désigne la durée ininterrompue pendant laquelle la personne salariée est liée à l'Employeur par un lien d'emploi, même si l'exécution du travail a été interrompue sans qu'il y ait rupture du lien d'emploi, et la période pendant laquelle se succèdent des affectations sans une interruption emportant la perte de son ancienneté et de son emploi.
- 11.18 « **Syndicat** » désigne le Syndicat canadien de la fonction publique, Section locale 1995.
- 11.19 « **Trajet** » : transit vers le port d'attache ou un lieu de travail de la personne salariée. Un transit vers un autre emplacement effectué volontairement et non à la demande de l'employeur est également considéré comme un trajet. Il n'y a pas de rémunération du temps consacré aux trajets ni de remboursement du kilométrage.

Statuts

- 11.20 « **Personne salariée occasionnelle** » désigne toute personne salariée :
- a) embauchée pour rencontrer des surcroûts de travail ou pour exécuter des travaux particuliers pour une durée d'au plus 12 mois;
 - b) embauchée ou affectée de manière ponctuelle sur appel, sur disponibilité ou sur la base d'une banque d'heures (incluant les « éclaireurs »), selon les besoins du service;
 - c) embauchée pour remplacer une personne temporairement absente de son poste pour une durée d'au plus 12 mois;
 - d) embauchée dans cette catégorie pour toute autre raison par entente entre le syndicat et l'employeur.
- 11.21 « **Personne salariée permanente** » : désigne toute personne salariée occupant un poste à durée indéterminée ou toute personne salariée possédant plus de 48 mois (4 ans) d'ancienneté.
- 11.22 « **Personne salariée temporaire** » désigne toute personne salariée occupant un poste à durée déterminée, selon les modalités suivantes :
- a) embauchée pour rencontrer des surcroûts de travail ou pour exécuter des travaux particuliers pour une durée de plus de 12 mois;
 - b) qui a le statut de personne salariée occasionnelle à l'article 11.20 et qui a accumulé plus de 12 mois de service continu et maintient un horaire de travail hebdomadaire moyen d'au moins 20 heures;
 - c) embauchée pour remplacer une personne temporairement absente de son poste pour une durée de plus de 12 mois;
 - d) embauchée dans cette catégorie pour toute autre raison par entente entre le syndicat et l'employeur.

ARTICLE 12 HORAIRE DE TRAVAIL – HEURES EN TEMPS SUPPLÉMENTAIRE

12.01 Horaire de travail régulier A

- a) L'horaire de travail des personnes salariées est flexible, sur une base de trente-cinq (35) heures, réparties sur sept (7) jours et comprend les déplacements lorsque la personne salariée effectue son travail à l'extérieur de son lieu de travail.
- b) La personne salariée gère son horaire de travail de concert avec son supérieur immédiat, en tenant compte des besoins du service et des opérations, de ses clients, partenaires et collègues.

À sa demande, la personne salariée aura droit à une période de repos de deux (2) jours consécutifs sur sept (7) jours.

Une personne salariée peut refuser de modifier les journées de repos prévues à son horaire si elle est avisée moins de sept (7) jours à l'avance.

- c) Cependant, lorsqu'une telle personne salariée est affectée aux urgences et au rétablissement, l'employeur fixe les horaires selon les besoins des opérations.

12.02 Horaire de travail régulier B

- a) L'horaire de travail régulier de la personne salariée secrétaire-réceptionniste ou tout autre poste convenu entre les parties est de trente-cinq (35) heures, réparties sur cinq (5) jours ouvrables consécutifs de sept (7) heures, du lundi au vendredi.
- b) Les heures normales quotidiennes de travail sont réparties de 8 h 30 à 16 h 30, à moins qu'une entente différente n'intervienne entre l'Employeur et le Syndicat dans des cas particuliers ou tel que prévu par la convention collective.

12.03 Heures en temps supplémentaire

- a) Toutes heures de travail effectuées par une personne salariée en dehors des horaires de travail réguliers définis aux articles 12.01 et 12.02 constituent des heures en temps supplémentaire. Ces heures doivent préalablement être autorisées par l'Employeur.

- b) Le travail en temps supplémentaire est réparti le plus équitablement possible et à tour de rôle parmi les personnes salariées qui exécutent habituellement le travail pour lequel du travail en temps supplémentaire est requis.

12.04 Rémunération des heures en temps supplémentaire

- a) Les personnes salariées visées par l'horaire de travail régulier A à l'article 12.01 bénéficient d'une majoration de 50 % de leur salaire horaire habituel pour tout travail exécuté en plus de trente-cinq (35) heures dans une semaine.
- b) Les personnes salariées visées par l'horaire de travail régulier B à l'article 12.02 bénéficient d'une majoration de 50 % de leur salaire horaire habituel pour tout travail exécuté en plus de leurs 7 heures de travail quotidien, du lundi au vendredi.
- c) Si une personne salariée est appelée à travailler un jour férié énuméré à l'article 14, elle est rémunérée au taux de 150 % du salaire horaire en plus du paiement du férié.

12.05 Conversion des heures supplémentaires en congé

- a) Sauf dans le cas d'entente entre la personne salariée et le supérieur immédiat, les heures en temps supplémentaire effectuées dans le cadre des opérations régulières seront converties en temps de congé, au taux applicable.
- b) La personne salariée doit convenir avec son supérieur immédiat du moment de la prise de ses heures de temps supplémentaire en congé mis en banque à l'intérieur de la période de six (6) mois suivant la réalisation par la personne salariée des heures en temps supplémentaire en question.
- c) Dans tous les cas, le solde des heures de temps supplémentaire mis en banque ne peut excéder soixante-dix (70) heures.

Nonobstant ce qui précède, les heures supplémentaires des personnes salariées occasionnelles et les personnes salariées « éclaireur » seront rémunérées au taux applicable.

Les heures supplémentaires travaillées dans le cadre d'une opération d'urgence ou certains mandats spéciaux seront versées sous forme de rémunération, au taux applicable. Voir article 22.

12.06 Période de repas

- a) Le temps alloué pour le repas des personnes salariées est d'une (1) heure, sauf dispositions contraires prévues à la convention collective.
- b) Le temps alloué pour le repas des personnes salariées ne constitue pas du temps travaillé ni du temps payé, à moins que les personnes salariées ne soient tenues d'assister à une réunion obligatoire ou tenues de représenter l'Employeur lors d'une activité ou d'un événement lié à son secteur d'activité.
- c) La durée maximale d'une session de travail sans repas est de cinq (5) heures.
- d) La personne salariée visée à l'article 12.02 et qui travaille plus de dix (10) heures dans une journée bénéficie d'une période de repas additionnelle de trente (30) minutes rémunérées au taux régulier.
- e) La personne salariée visée à l'article 12.01 qui exécute trois (3) heures de travail en temps supplémentaire et plus après sa journée normale de travail, bénéficie d'une période de repas additionnelle de trente (30) minutes rémunérées au taux régulier.

12.07 Période de repos

- a) Toute personne salariée a droit, sans perte de salaire, à une période de repos de quinze (15) minutes par demi-journée de travail.
- b) La personne salariée ne peut prendre les périodes de repos prévues au présent article ni au début, ni à la fin de la journée de travail ni comme prolongation de la période allouée pour le repas, à moins d'une entente à cet effet avec son supérieur immédiat.
- c) Pour toute période de trois (3) heures de travail en temps supplémentaire, la personne salariée a droit à une période de repos de quinze (15) minutes rémunérées.

12.08 Rappel au travail

La personne salariée qui, à la demande de son supérieur immédiat, revient au travail en dehors de ses heures de travail, est rémunérée au taux de travail en temps supplémentaire qui s'applique pour chaque heure ainsi travaillée. Pour chaque période de rappel, la personne salariée a droit à une rémunération minimale équivalente à quatre (4) heures de travail au taux régulier.

12.09 **Circonstances particulières**

Une personne salariée qui, à la demande de l'Employeur, exerce ses fonctions à l'extérieur du lieu de travail et qui est retenue ou retardée sur ces lieux où elle exerce ses fonctions par une tempête de neige, un autre cataclysme du même ordre ou toute autre raison de force majeure, sera rémunérée pour une journée normale de travail au taux applicable pour chacune des journées où elle est ainsi retenue ou retardée. L'Employeur assumera alors les frais de subsistance et logement encourus selon les modalités prévues à la convention collective.

Si le fait d'être retenu ou retardé occasionne la perte d'une ou plusieurs journées de vacances ou congés prévus à la convention collective, elles seront observées à d'autres dates après entente entre la personne salariée et son supérieur immédiat.

ARTICLE 13 PERMANENCE D'UN SERVICE ET MISE EN DISPONIBILITÉ

13.01 Les personnes salariées visées par cet article sont celles :

a) Qui assure la permanence d'un service pour une période déterminée à l'avance par un calendrier (garde)

ou

b) Qui sont mises en disponibilités pour une période déterminée (standby).

13.02 Calendrier

L'Employeur établit le calendrier de permanence d'un service en répartissant équitablement, parmi les personnes salariées visées, les heures où celles-ci doivent être disponibles par téléphone cellulaire en tout temps.

La personne salariée visée est responsable de fournir ses disponibilités et indisponibilités dans la période prévue pour la préparation du calendrier auquel cas, l'Employeur pourra l'assigner.

Sauf lorsqu'il requit dans le contexte du remplacement d'une absence, une personne salariée n'est pas tenue d'effectuer plus de 14 jours de garde par période de 28 jours, à moins d'entente entre l'Employeur et la personne salariée.

13.03 Compensation

a) Prime de garde

Pour le simple fait d'assurer la permanence d'un service ou d'être mise en disponibilité pour une période de 24 heures consécutives et prévues à l'avance, la personne salariée reçoit une prime de :

- 30,00 \$ par jour de semaine
- 50,00 \$ par jour de fin de semaine
- 80,00 \$ par jour férié

b) **Prime de mise en disponibilité**

Pour le simple fait d'être mise en disponibilité pour une période donnée, la personne salariée reçoit une compensation selon les modalités suivantes:

- Jour ouvrable: 15 \$ par jour de semaine
- Fin de semaine: 25 \$ par jour de fin de semaine
- Fériés: 40 \$ par jour férié

13.04 **Rémunération du temps pour services rendus durant une période de permanence d'un service**

Pour tout service rendu durant une période de permanence d'un service, la personne salariée sera rémunérée en fonction du temps cumulatif alloué à chaque dossier ou situation, en cumulant les textos, courriels ou appels de chaque dossier ou situation. Les modalités de rémunération sont les suivantes :

- a) Du lundi au vendredi à l'extérieur des périodes de 7 h 00 à 19 h 00 ou jusqu'à ce que la semaine normale de travail soit complétée, pour au moins 15 minutes par dossier ou situation.
- b) Les samedi, dimanche et jour fériés la rémunération en fonction du temps cumulatif alloué à chaque dossier ou situation est doublée.

13.05 **Rappel au travail**

Pour tout rappel au travail pendant une période de mise en disponibilité (standby), la personne salariée est rémunérée pour un minimum de quatre (4) heures en plus de la compensation prévue à l'article 13.03 b) et accumulée avant ce rappel.

ARTICLE 14 JOURS DE FÊTE CHÔMÉS ET PAYÉS ET CONGÉS MOBILES

14.01 Fériés

Les jours suivants sont considérés comme étant chôchés et payés au taux régulier du salaire :

- Le jour de l'An;
- Le lendemain du jour de l'An;
- Le lundi de Pâques;
- La journée nationale des patriotes;
- La fête nationale du Québec;
- La fête du Canada;
- La fête du Travail;
- La journée nationale de la vérité et de la réconciliation;
- L'Action de grâce;
- La veille de Noël;
- Noël;
- Le lendemain de Noël;
- La veille du jour de l'An.

14.02 Si l'un des jours fériés mentionnés à l'alinéa 14.01 coïncide avec un samedi ou un dimanche, il est chôché le vendredi précédant ou le lundi suivant selon le calendrier de l'Employeur, lequel est diffusé sur l'Intranet de l'Employeur en janvier.

14.03 La personne salariée qui doit travailler la veille, le jour et le lendemain de Noël, ainsi que la veille, le jour et le lendemain du jour de l'An est rémunérée au taux double du salaire horaire.

14.04 La personne salariée qui doit travailler les autres jours de congés fériés que ceux nommés à l'article 14.03 est rémunérée à taux et demi du salaire horaire.

14.05 Si les jours fériés coïncident avec une absence maladie, l'Employeur paie les jours en question comme des jours fériés, jusqu'à un maximum de quinze (15) semaines ou jusqu'à épuisement de la banque de congés de maladie selon la première éventualité; s'ils coïncident avec la période de vacances annuelles de la personne salariée, ces journées lui seront rémunérées comme si elle était un jour férié et ses jours de vacances annuelles sont observés à d'autres dates après entente entre la personne salariée et son supérieur immédiat.

14.06 Pour bénéficier des fériés mentionnés à l'article 14.01, une personne salariée doit travailler le jour complet ouvrable précédant ainsi que le jour complet ouvrable suivant le férié, à moins que son absence n'ait été autorisée au préalable par son supérieur immédiat ou son représentant ou permise par la présente convention collective.

14.07 **Congés mobiles**

- a) La personne salariée a droit à trois (3) congés mobiles pouvant être pris moyennant un préavis de trois (3) jours ouvrables à l'Employeur, sujet aux exigences opérationnelles. Pour avoir droit à ce congé mobile, toute nouvelle personne salariée doit avoir complété trois (3) mois de service continus avant le 31 mars.
- b) Les congés mobiles doivent être pris pour une durée minimale d'une (1) heure. En aucun cas ces congés ne peuvent être ajoutés à la période de vacances de la personne salariée afin de la prolonger.
- c) Pour les modalités relatives aux congés personnels, veuillez référer à l'article 16.10.

ARTICLE 15 VACANCES PAYÉES

15.01 Durée des vacances

La personne salariée occasionnelle bénéficie des droits de vacances prévues par la *Loi sur les normes du travail*.

La personne salariée permanente et la personne salariée temporaire bénéficient des vacances suivantes :

- a) La personne salariée ayant moins d'un (1) an d'ancienneté au 31 mars bénéficie d'un jour et quart (1 ¼) de vacances payées pour chaque mois complet de service.
- b) La personne salariée ayant un (1) an d'ancienneté, mais moins de deux (2) ans bénéficie de trois (3) semaines de vacances payées, proportionnellement à chaque mois complet de service.
- c) La personne salariée ayant deux (2) ans d'ancienneté, mais moins de huit (8) ans bénéficie de quatre (4) semaines de vacances payées, proportionnellement à chaque mois complet de service.
- d) La personne salariée ayant huit (8) ans d'ancienneté, mais moins de seize (16) ans bénéficie de cinq (5) semaines de vacances payées, proportionnellement à chaque mois complet de service.
- e) La personne salariée ayant seize (16) ans d'ancienneté, mais moins de trente (30) ans bénéficie de six (6) semaines de vacances payées, proportionnellement à chaque mois complet de service.
- f) La personne salariée ayant trente (30) ans d'ancienneté bénéficie de sept (7) semaines de vacances payées, proportionnellement à chaque mois complet de service.

Pour fins d'application du présent article, un mois complet de service signifie un mois durant lequel la personne salariée a travaillé au moins pendant dix (10) jours ouvrables.

15.02 La personne salariée autre que la personne salariée à temps plein et la personne salariée occasionnelle bénéficie de l'accumulation des journées de vacances prévues à l'article 15.01 du présent article et est rémunérée au prorata selon les modalités prévues à l'article 15.01.

15.03 La période de référence durant laquelle les heures de vacances s'accumulent mensuellement est entre le 1^{er} avril et le 31 mars de chaque année.

15.04 **Vacances anticipées**

- a) La personne salariée permanente et la personne salariée temporaire peuvent prendre de façon anticipée leurs heures de vacances, pour autant que le total des heures prises au cours de l'année de référence ne dépasse pas les droits détaillés dans l'article 15.01.
- b) Lors de la fin d'emploi, si le solde des heures de vacances dans la banque des personnes salariées est négatif, celui-ci sera soustrait de leur dernière paie.

15.05 **Affichage en vue du choix des vacances**

- a) Les dates ultimes pour le choix de périodes de vacances sont le 15 avril et le 1^{er} novembre de chaque année.
- b) Dans tous les cas, l'Employeur détermine la date des périodes de vacances annuelles en tenant compte de la préférence exprimée par les personnes salariées, en fonction de leur ancienneté et selon les exigences du service et des opérations. Sous réserve de ce qui précède, la personne salariée peut répartir ses vacances selon son choix et selon le mode qu'elle souhaite.
- c) Le supérieur immédiat confirme les vacances de la personne salariée dans les sept (7) jours ouvrables suivant la date ultime pour le choix de vacances.
- d) La personne salariée qui désire prendre des journées de vacances de façon fractionnée doit en faire la demande à son supérieur immédiat par écrit à l'avance, au moins trois (3) jours ouvrables avant la/les dates prévue(s) de cette ou ces journées de vacances si elle veut en prendre trois (3) ou moins et au moins cinq (5) jours ouvrables avant la/les dates prévue(s) de cette ou ces journées de vacances dans les autres cas. Le supérieur immédiat a deux (2) jours ouvrables suivant la réception de la demande pour informer la personne salariée de sa décision.
- e) La personne salariée qui quitte le service de l'Employeur a droit au paiement de son solde de vacances accumulé, mais non utilisé.

15.06 **Paie de vacances**

La rémunération acquise au titre des vacances payées est remise à la personne salariée régulière et temporaire par dépôt direct à la date de chaque paie régulière.

15.07 **Report de vacances pour maladie ou accident**

Sur présentation de pièces justificatives, une personne salariée incapable de prendre ses vacances autorisées pour raison de maladie, d'accident ou de lésion professionnelle survenus avant ou pendant ses vacances peut les reporter à une date ultérieure. Cette demande de report doit être déposée à son supérieur immédiat dans les quatorze (14) jours de son retour au travail.

15.08 **Réduction de la période de vacances**

- a) Lorsque la personne salariée n'a pas eu droit à son traitement pendant les douze (12) mois précédant le 1^{er} avril de chaque année, ou partie de mois, la durée de ses vacances est diminuée au prorata de la période où le traitement n'a pas été maintenu.
- b) Cependant, la durée de ses vacances n'est pas réduite dans les cas suivants :
 - i) Absence pour activités syndicales;
 - ii) Absence suite à un accident de travail au sens de *la Loi sur les accidents de travail et les maladies professionnelles*, d'une durée maximale d'un (1) an;
 - iii) Absence en maladie ou un accident entraînant une convalescence avec ou sans traitement jusqu'à la fin de la quinzième (15^e) semaine d'absence continue.

15.09 **Report des vacances annuelles**

La personne salariée a le droit de reporter un maximum de dix (10) jours de vacances annuelles après le 1^{er} avril de chaque année. Ces vacances doivent être prises dans les six (6) mois suivants, selon les modalités prévues à l'article 15.05 b).

ARTICLE 16 CONGÉS MALADIE ET ASSURANCES

- 16.01 La personne salariée occasionnelle bénéficie des congés de maladie prévus par la *Loi sur les normes du travail*.
- 16.02 Pour les personnes salariées à qui les congés du présent article s'appliquent, ces congés seront réputés inclure tout congé équivalent prévu par la *Loi sur les normes du travail*.
- 16.03 Pour fins d'application du présent article, un (1) mois de service signifie un (1) mois durant lequel la personne salariée a travaillé au moins pendant dix (10) jours ouvrables.
- 16.04 **Nombre de congés de maladie**
- a) À la fin de chaque mois de service, à compter du premier (1^{er}) jour de travail de la personne salariée, l'Employeur crédite à la personne salariée permanente ou temporaire un jour et quart (1 1/4) ouvrable de congés maladie cumulatifs et réputés non monnayables jusqu'à concurrence d'un plafond de soixante-quinze (75) jours, lesquels sont versés dans une caisse de congés maladie dite « normale ». Cette réserve de soixante-quinze (75) jours est constituée pour fins de couverture d'invalidité à court terme (ICT).
 - b) Une fois ce plafond de soixante-quinze (75) jours atteint, la personne salariée accumule 0.416 jour par mois de service jusqu'à concurrence de quatre-vingts (80) jours de congé maladie. L'excédent des soixante-quinze (75) jours, à la fin de l'année de référence, est utilisé sous forme de congés dans l'année suivante en considérant l'ancienneté des personnes salariées et des modalités d'entente avec le supérieur immédiat.
 - c) Le nombre de jours de congés maladie déjà accumulés par une personne salariée régulière ou temporaire à l'emploi de l'Employeur au moment de la signature de la convention collective est maintenu à son crédit jusqu'à un maximum de soixante-quinze (75) jours.
- 16.05 Une personne salariée a le droit d'utiliser son crédit en maladie afin de lui permettre de se rendre chez un professionnel de la santé.
- 16.06 L'Employeur rémunère la personne salariée en congé de maladie sur la base du nombre régulier d'heures de travail par jour, selon le tarif horaire régulier de sa paie jusqu'à épuisement de sa caisse normale de congés maladie, le cas échéant.

16.07 Toute personne salariée dans l'impossibilité de se rendre à son travail pour cause de maladie et souhaitant se prévaloir d'un ou plusieurs congés de maladie en vertu du présent article doit informer par courriel ou téléphone son supérieur immédiat des motifs de cette impossibilité dès qu'elle a connaissance de la nécessité de cette absence et, en cas d'urgence, au moins dans les trois (3) heures qui précèdent son assignation prévue au travail, sauf pour cas fortuit ou force majeure.

16.08 Pour une absence en maladie de plus de trois (3) jours consécutifs, la personne salariée doit fournir un certificat médical de son médecin traitant aux ressources humaines.

16.09 Si une personne salariée permanente ou une personne salariée temporaire doit s'absenter de son travail pour une cause de maladie, sans avoir dans sa banque le solde de jours suffisant pour couvrir les jours en absence, elle peut utiliser par anticipation cinq (5) jours au maximum.

16.10 **Congés personnels**

a) L'Employeur accorde à la personne salariée le droit d'utiliser son crédit en maladie afin de lui permettre de prendre un congé de nature personnelle du 1^{er} avril au 31 mars, le total des heures d'absence ne devant pas excéder trente-cinq (35) heures de travail et les absences devant être d'au moins une (1) heure.

b) Les congés personnels doivent être pris pour une durée minimale d'une (1) heure. En aucun cas, ces congés ne peuvent être ajoutés à la période de vacances de la personne salariée afin de la prolonger.

c) La demande de congés personnels doit être faite au moins quarante-huit (48) heures à l'avance au supérieur immédiat, par écrit, à moins de situation urgente.

d) Pour les modalités relatives aux congés mobiles, veuillez référer à l'article 14.07.

16.11 **Utilisation des congés accumulés au moment de la retraite**

La personne salariée régulière ayant cumulé des heures dans la banque maladie peut utiliser celles-ci pour bénéficier d'un départ anticipé, auquel cas l'indemnité versée est équivalente à cinquante pour cent (50 %) des journées accumulées dans cette caisse. Pour plus de certitude, il est convenu qu'il s'agit d'une indemnité forfaitaire.

16.12 Assurance-groupe

L'employeur s'engage à maintenir la participation aux contrats d'assurances et de régime de retraite de la Croix-Rouge canadienne selon les termes de ces contrats.

La participation au coût par les personnes salariées couvertes par ces contrats est la suivante :

a) Pour les personnes salariées permanentes :

Description	Coût personne salariée	Coût employeur
Assurance-maladie complémentaire	0 % (avantage imposable)	100 %
Assurance dentaire	0 % (avantage imposable)	100 %
Assurance-vie de base	0 % (avantage imposable)	100 %
Assurance-invalidité longue durée	100 %	0 %
Régime de retraite de base	4 %	4 %

b) Pour les personnes salariées :

- i Temporaires;
- ii Occasionnelles ayant plus d'un (1) an de service continu.

Description	Coût personne salariée	Coût employeur
Assurance-maladie complémentaire	50 % (avantage imposable 50 %)	50 %
Assurance dentaire	50 % (avantage imposable 50 %)	50 %

Pour plus de certitude, il est convenu qu'une personne salariée à temps partiel doit travailler régulièrement au moins le nombre d'heures qui correspond au seuil d'admissibilité des contrats applicables pour en bénéficier.

L'Employeur avise par écrit, deux (2) semaines à l'avance ou le plus tôt possible, toutes les personnes salariées de tout changement de tarification.

16.13 **Modifications des tâches et remplacement de la personne salariée**

- a) Pour les personnes salariées à qui cette clause ne s'applique pas (les personnes salariées occasionnelles), les dispositions pertinentes de la *Loi sur les normes du travail* s'appliquent.
- b) Si une personne salariée devient incapable, en raison d'un handicap, d'accomplir en tout ou en partie les fonctions reliées à son poste, l'Employeur et le Syndicat étudieront conjointement la possibilité de modifier les tâches de la personne salariée handicapée. Chaque cas sera étudié afin de voir si cela est possible en respectant les recommandations médicales.
- c) L'Employeur et le Syndicat peuvent convenir, après expertise médicale et sur recommandation du médecin traitant, de replacer la personne salariée dans un autre poste vacant pourvu qu'elle rencontre les exigences normales de la tâche. Suite à son remplacement, la personne salariée ne subit aucune perte de salaire pendant un an.
- d) Une personne salariée visée par le paragraphe précédent ne peut être déplacée par une autre personne salariée selon la procédure de supplantation. La personne salariée bénéficie de cet avantage pour une période de dix-huit (18) mois, et elle a priorité pour pourvoir le poste vacant.

ARTICLE 17 CONGÉS SOCIAUX

- 17.01 Pour les personnes salariées occasionnelles à qui ces articles ne s'appliquent pas, les dispositions pertinentes de la *Loi sur les normes du travail* s'appliquent.
- 17.02 Pour les personnes salariées « éclaireurs » à qui ces articles ne s'appliquent pas, référez-vous à l'article 34.02.
- 17.03 Pour les personnes salariées à qui les congés du présent article s'appliquent, ces congés seront réputés inclure tout congé équivalent prévu par la *Loi sur les normes du travail*.
- 17.04 La personne salariée temporaire à temps partiel a droit au prorata des congés sociaux annuels.
- 17.05 La personne salariée permanente ou temporaire ayant terminé avec succès sa période d'essai a droit aux congés sociaux suivants à condition de donner les avis prévus à la convention collective et de fournir les preuves ou attestations requises par l'Employeur pour confirmer l'évènement.
- 17.06 Les congés sociaux sont des congés sans solde sauf dans les cas où la convention collective prévoit le droit à la rémunération.
- 17.07 Les congés sociaux non utilisés à la fin d'une année ne sont pas cumulables d'une année à l'autre et non monnayable.
- 17.08 Les absences peuvent être divisées en demi-journées ou en heures, sur autorisation de l'Employeur. En cas de refus, l'employeur fournira la justification au moment de la réponse et aura le fardeau de la preuve.
- 17.09 **Décès**
- La personne salariée permanente ou temporaire ayant terminé avec succès sa période d'essai a droit à des congés payés en cas de deuil, selon les modalités suivantes :
- a) Jusqu'à dix (10) jours pour le décès d'un conjoint ou d'un enfant, ou de l'enfant du conjoint de la personne salariée.
 - b) Jusqu'à cinq (5) jours pour le décès d'un membre de la famille ou d'un être cher, comme un parent, un ancien tuteur légal, un frère ou une sœur, un petit-enfant, un membre de la famille immédiate du conjoint, etc.

- c) Jusqu'à deux (2) jours supplémentaires peuvent être octroyés si un déplacement de plus d'une journée est requis pour la présence aux funérailles.
- d) Dans certaines circonstances, la personne salariée peut demander un congé payé à son superviseur pour le décès d'un proche non inclus ci-dessus. L'acceptation ou non du congé est à la discrétion de l'Employeur.

17.10 **Calcul pour les cas de décès**

- a) Les jours de congé de deuil peuvent être pris à compter du décès, mais ce congé débute au plus tard à la date des funérailles.
- b) La personne salariée peut retenir une des journées de congé auquel elle a droit pour assister à la cérémonie de crémation ou à l'enterrement.
- c) La personne salariée doit aviser son supérieur immédiat dans les meilleurs délais en lui confirmant la durée prévue de son congé.
- d) Si un décès relatif aux alinéas de l'article 17.09 se présente lors de la période de vacances de la personne salariée, ou lors de jour férié, elle peut reporter les congés après entente avec son supérieur immédiat.

17.11 **Mariage**

La personne salariée permanente et temporaire ayant terminé avec succès sa période d'essai a droit aux congés sociaux suivants :

- a) Cinq (5) jours ouvrables payés pour le mariage de la personne salariée.
- b) Trois (3) jours ouvrables sans solde pour le mariage d'un enfant de la personne salariée ou d'un enfant de la personne conjointe.
- c) Un (1) jour ouvrable sans solde lors du mariage du père, de la mère, d'un frère ou d'une sœur de la personne salariée.

La personne salariée doit avertir son supérieur immédiat au moins cinq (5) jours ouvrables avant la date prévue pour le début du congé prévu à l'article 17.11.

17.12 **Responsabilité familiale**

La personne salariée permanente et temporaire qui doit exercer une responsabilité familiale reliée aux nécessités de la garde, la santé ou l'éducation d'un enfant mineur ou majeur; de la garde ou la santé d'un parent, d'un conjoint ou d'un proche a le droit de s'absenter du travail jusqu'à concurrence de quatre (4) jours par année, sans perte de salaire. Ces journées sont comptabilisées sur une base horaire.

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.

17.13 **Journées bien-être**

- a) La personne salariée permanente ou temporaire ayant terminé avec succès sa période d'essai a droit à deux (2) journées de congé de bien-être, pouvant être prise pour toute raison au choix de la personne salariée.
- b) La personne salariée souhaitant bénéficier d'une journée de bien-être doit en faire la demande préalable à son supérieur immédiat dans les trois (3) jours ouvrables précédant la date de prise congé et en obtenir ainsi l'approbation.

17.14 **Congé pour déménagement**

La personne salariée régulière et temporaire a droit à une journée de congé sans solde par année à l'occasion de son déménagement. La personne salariée doit aviser son superviseur quatre (4) semaines à l'avance, ou dès que la personne salariée a connaissance de sa date de déménagement.

ARTICLE 18 ALLOCATION DE REPAS ET HÉBERGEMENT

18.01 Les indemnités prévues au présent article sont celles prévues à la politique nationale sur les allocations de repas et d'hébergement de l'Employeur.

Lorsqu'elle est modifiée, les allocations sont applicables au moment de l'entrée en vigueur de celle-ci, mais sans que cela puisse donner lieu à des paiements rétroactifs ni à une diminution de l'allocation.

18.02 Lorsqu'à la demande de l'Employeur, une personne salariée exerce ses fonctions à l'extérieur d'un lieu de travail où elle est régulièrement et ordinairement affectée, elle reçoit toute indemnité prévue.

18.03 Lorsqu'une personne salariée est appelée à loger à l'extérieur, si elle réside chez un parent ou un ami, elle reçoit l'indemnité prévue.

Elle est alors remboursée pour le kilométrage effectué pour se rendre de son point de départ à l'endroit du coucher et en revenir.

18.04 Dans le cadre des activités organisées par l'Employeur pendant lesquelles les repas et l'hébergement sont fournis et où la présence de la personne salariée est requise, la personne salariée doit se prévaloir des repas et de l'hébergement prévus à cette fin par l'Employeur et ne peut bénéficier que de l'allocation prévue pour les frais accessoires.

18.05 À la demande de la personne salariée, celle-ci a le droit d'exiger une chambre seule.

18.06 L'Employeur transmet par courriel aux personnes salariées un avis de mise à jour de la politique nationale dans les dix (10) jours ouvrables de sa réception par l'Employeur.

ARTICLE 19 TRANSPORT ET DÉPLACEMENT

- 19.01 Les indemnités et allocations prévues au présent article sont celles prévues à la politique nationale sur les frais de kilométrage de l'Employeur.
- Lorsqu'elle est modifiée, les indemnités et allocations sont applicables au moment de l'entrée en vigueur de celle-ci, mais sans que cela puisse donner lieu à des paiements rétroactifs ni à une diminution de l'indemnité ou de l'allocation.
- 19.02 Si la personne salariée utilise son automobile à la demande de l'Employeur, ce dernier lui accorde une indemnité par kilomètre parcouru ainsi que le remboursement des frais de péage des autoroutes, traversiers et stationnements sur présentation des pièces justificatives.
- 19.03 Le point de départ du calcul de l'indemnité de kilométrage pour un déplacement requis par l'employeur ailleurs que vers le port d'attache sera remboursé selon le kilométrage le plus court entre le port d'attache ou le lieu de travail, incluant le domicile, et la destination.
- 19.04 L'Employeur rembourse à la personne salariée toute dépense encourue dans l'exécution de ses fonctions, pourvu que ladite dépense soit réelle et raisonnable.
- 19.05 L'Employeur rembourse le coût du taxi d'une personne salariée qui n'est pas venue au travail avec son véhicule ou qui ne peut utiliser un véhicule de la Croix-Rouge lorsque, à la demande de l'Employeur, elle termine son travail après 20 h.
- 19.06 Lorsque la personne salariée défraie le coût du moyen de transport à la demande de l'Employeur, celui-ci en paie le coût en entier.
- 19.07 La personne salariée qui accepte de transporter dans son automobile personnelle une ou plusieurs personnes salariées à la demande de l'Employeur a droit à une indemnité additionnelle de 0,04 \$ par kilomètre.
- 19.08 L'Employeur paie les primes requises pour le maintien d'une police d'assurance couvrant l'Employeur dans les cas de bris, vol ou perte du matériel transporté par une personne salariée dans le cadre de l'exercice normal de ses fonctions.
- 19.09 En aucun temps, l'Employeur ne peut exiger qu'une personne salariée possède une automobile.

19.10 Dans le cadre de l'exercice de ses fonctions, l'Employeur autorise à la personne salariée à utiliser les moyens de transport suivants :

1. Véhicule Croix-Rouge;
2. Taxi ou service de covoiturage urbain ou autopartage (ex. Uber);
3. Transport en commun;
4. Véhicule personnel.

L'option 1 est privilégiée

Les options 2, 3 et 4 devront être autorisées par le supérieur immédiat et la personne salariée pourra lui faire part de sa préférence.

Il est entendu que la personne salariée peut refuser d'utiliser son automobile personnelle.

ARTICLE 20 LANGUE DE TRAVAIL

20.01 Aucune personne salariée n'est tenue d'utiliser une autre langue que le français aux fins de communications avec son Employeur ou une autre personne salariée.

20.02 L'Employeur fournira aux personnes salariées les outils de travail en langue française, sauf dans les cas où les logiciels ou guides d'utilisation ne sont pas disponibles en version française.

20.03 L'Employeur rédige dans la langue française les communications qu'il adresse à son personnel.

20.04 Il est interdit à l'Employeur de congédier, rétrograder ou de déplacer une personne salariée pour la seule raison que cette dernière ne parle que le français.

20.05 Connaissance d'une autre langue

a) Il est interdit à l'Employeur d'exiger pour l'accès à l'emploi ou un poste, la connaissance d'une langue autre que la langue officielle à moins que l'accomplissement de la tâche ne nécessite la connaissance d'une autre langue.

b) Il incombe à l'Employeur de prouver que la connaissance de l'autre langue est nécessaire.

20.06 Prime de bilinguisme

Selon les modalités qui seront prévues, les personnes salariées seront admissibles à la prime de bilinguisme de la politique qui sera adoptée par l'employeur.

ARTICLE 21 ÉQUIPEMENTS ET UNIFORMES

- 21.01 L'Employeur met à la disposition de la personne salariée concernée l'équipement nécessaire à l'accomplissement des opérations visées.
- 21.02 L'Employeur fournit gratuitement à la personne salariée tout uniforme dont il exige le port ainsi que les vêtements spéciaux exigés par les règlements et normes promulguées en vertu des lois concernant l'hygiène, la santé et la sécurité.
- 21.03 L'entretien des vêtements et équipements spéciaux fournis par l'Employeur est à sa charge.
- 21.04 L'Employeur rembourse, sur présentation de pièces justificatives, tout montant pour vêtements ou effets personnels nécessaires à l'exécution de la fonction, endommagés durant l'exercice de ses fonctions; la preuve appartient à la personne salariée.
- 21.05 Le montant maximum qui sera remboursé dans une année civile est 350 \$.
- 21.06 Les uniformes, vêtements et équipements spéciaux fournis par l'Employeur demeurent sa propriété.

ARTICLE 22 PROCÉDURES ET CONDITIONS DE TRAVAIL SPÉCIALES

22.01 Cet article trouve son application lorsque décrété par le Vice-Président Québec ou son mandataire, notamment en intervention d'urgence ou en rétablissement.

22.02 Application des présentes procédures

- a) Les parties conviennent d'être flexibles dans l'application de cet article en début d'intervention ainsi qu'en tenant compte de tout contexte particulier qui empêcherait, pour une durée limitée, sa mise en application.
- b) Les délais fixés par cette convention collective sont suspendus pour une période de soixante (60) jours dès que l'Employeur déclare une nouvelle situation d'urgence ou de rétablissement. Cette suspension se termine avant le délai de soixante (60) jours si la situation d'urgence ou de rétablissement visée prend fin avant l'expiration du délai ou si les parties en conviennent.

Cette suspension des délais peut être reconduite au besoin en cours d'opérations si les parties en conviennent.

22.03 Désignation par l'Employeur

- a) L'Employeur peut désigner des personnes salariées qui seront appelées à travailler à l'extérieur de la grande région de leur lieu de travail. Cette désignation s'effectue parmi les personnes salariées qui répondent aux exigences normales de la tâche en respectant, tout d'abord, la disponibilité des personnes salariées et ensuite l'ancienneté.
- b) Les personnes salariées qui souhaiteraient participer en intervention d'urgence pourront dès le début manifester leur intérêt, qui sera considéré selon les besoins de l'intervention et ceux du service auquel ils sont rattachés.
- c) Toutefois une personne salariée peut refuser d'être affectée à une mesure d'urgence à l'extérieur de la grande région de son port d'attache ou de son lieu de travail pour motif raisonnable à savoir:
 - cette affectation comporte un risque sérieux à sa santé, sa sécurité ou son intégrité physique ou psychique ;
 - cette affectation emporte des inconvénients importants eu égard à ses obligations familiales.

Si l'employeur refuse de reconnaître le bien-fondé des motifs invoqués par la personne salariée, il doit prendre position par écrit. En cas de contestation, la personne salariée doit prouver ces motifs et l'employeur doit convaincre l'arbitre que son refus était bien-fondé. Les parties engagent dans ces circonstances la procédure d'arbitrage accéléré.

- d) La personne salariée qui est en vacances lors d'une intervention est réputée non disponible pour la durée de ses vacances à moins d'en avoir informé autrement l'Employeur.
- e) La personne salariée en vacances peut, volontairement, se rendre disponible pour être mobilisée en communiquant avec son gestionnaire.
- f) Pendant la période du 1^{er} mai au 1^{er} novembre, les personnes salariées ont minimalement droit à deux (2) semaines de vacances.

22.04 Mobilisation et horaire de travail

L'horaire hebdomadaire complet d'une personne salariée affectée à une intervention d'urgence doit lui être transmis au minimum sept (7) jours avant le début de la semaine de travail. Toute modification à cet horaire doit être effectuée avec un préavis de quarante-huit (48) heures, ces modifications doivent être confirmées aux personnes salariées touchées par téléphone.

22.05 Heures supplémentaires

À moins d'une entente entre les parties en début d'opération ou de mandat, toutes les heures supplémentaires sont rémunérées et payées au taux applicable.

22.06 Jours fériés

La personne salariée qui doit travailler, la veille, le jour et le lendemain de Noël, ainsi que la veille, le jour et le lendemain du jour de l'An est rémunérée au taux double du salaire horaire.

La personne salariée qui doit travailler les autres jours de congés fériés est rémunérée à un taux et demi du salaire horaire.

22.07 Permanence d'un service (garde) et mise en disponibilité (standby)

- a) Les primes pour les périodes de garde prévu à l'article 13 sont majorées de 50 % à partir de la troisième (3^e) semaine consécutive de garde.

- b) Les périodes de mise en disponibilité (standby) imposées aux personnes salariées servant à assurer le comblement ultérieur des postes du plan de contingence, sont réputées des périodes prévues à l'article 13 et sont rémunérées et compensées comme tel.
- c) Tout appel à l'extérieur des heures de travail qui n'est pas de nature informative, qui est répétitif ou qui exige une prestation de travail est considéré comme du temps travaillé et sera rémunéré comme tel avec un minimum de 15 minutes.
- d) Une personne salariée affectée à une intervention d'urgence et devant faire de la garde en même temps aura, dans la mesure du possible, un poste moins exigeant et un horaire ajusté en conséquence.
- f) La personne salariée, dont la description de poste ne prévoit pas d'obligation d'assurer la permanence de son service et qui est appelée à le faire ou qui est mise en disponibilité, se réfère d'abord à l'article 13 puis à cet article pour les ajustements.

22.08 **Repas et collations**

À moins d'entente contraire avec une personne salariée ou un groupe de personnes salariées, les allocations prévues à l'article 18 s'appliquent :

- 1 (un) repas par quart selon l'horaire si la personne est mobilisée sans hébergement;
- Per diem total si la personne est mobilisée avec hébergement.

Lors d'intervention d'urgence, si l'Employeur décide de fournir des repas à la personne salariée, l'article 18 ne s'applique pas pour ce qui est fourni.

À moins d'entente contraire, les pauses repas ne constituent pas du temps travaillé.

22.09 **Repos**

- a) Une personne salariée qui doit se déplacer à plus de 500 km ou effectuer un déplacement de plus de cinq (5) heures vers le lieu de l'opération ou du mandat peut disposer d'une période de dix (10) heures de repos avant son premier et après son dernier quart de travail, sur demande à son superviseur.

- b) Par la suite, lorsque la personne salariée a accompli une tranche de six (6) jours de travail, l'Employeur lui accorde minimalement un congé de vingt-quatre (24) heures consécutives. Dès la deuxième tranche de six (6) jours de travail, quarante-huit (48) heures consécutives de congé lui sont accordées; à moins que la personne salariée en convienne autrement avec son gestionnaire et les RH. Lors de ce congé, la personne salariée est réputée non disponible.
- c) À chaque période de congé convenu, comme prévu ci-dessus, la personne salariée peut quitter le lieu de l'intervention d'urgence pour aller à son lieu de repos. La durée du trajet aller et retour s'ajoute à la période de repos.
- d) Nonobstant ce qui précède, lorsque la personne salariée est tenue de demeurer sur les lieux d'une intervention d'urgence ou, si elle réside à plus de cent cinquante (150) kilomètres du lieu de l'intervention d'urgence et qu'elle doit demeurer sur place, l'Employeur assume les frais encourus selon les modalités prévues à la convention collective.
- e) Le lieu de repos n'est pas nécessairement le domicile. Il s'agit de tout endroit choisi par la personne salariée où celle-ci peut vaquer à d'autres occupations que celles liées au travail, si possible à l'extérieur de la région de l'intervention, en tenant compte des paramètres fixés plus haut.
- f) La personne salariée est remboursée des frais de transport requis pour aller et revenir du lieu de l'intervention à son lieu de repos, jusqu'à concurrence du nombre de kilomètres entre le lieu de l'intervention et son port d'attache.
- g) Les personnes salariées disposent d'une période de repos de dix (10) heures entre deux (2) quarts de travail, excluant le temps de transport vers le lieu de repos identifié par l'employeur ou son équivalent à égale distance peu importe le lieu où s'effectue son travail.
- h) Dans l'impossibilité de respecter cet article, l'Employeur devra fournir à la personne salariée un hébergement alternatif à proximité du lieu de l'intervention.

22.10 Hébergement

- a) Lors d'une intervention d'urgence, l'Employeur assume le coût de l'hébergement commercial, de préférence en occupation simple de la personne salariée dans la région.
- b) L'employeur évite, dans la mesure du possible, l'hébergement dans un centre d'hébergement d'urgence (CHU).

- c) Dans le cas où aucun hébergement commercial n'est disponible et que la personne salariée doit être hébergée en CHU, celle-ci reçoit une prime de 25 \$ par nuit avec un maximum de 75 \$ par semaine.
- d) La personne salariée peut également se prévaloir de l'allocation pour hébergement chez des proches, des ami·e·s ou de la famille prévue à l'article 18 auquel cas le nombre de jours n'est plus limité à trois (3), mais correspond au nombre de nuit requis par son horaire de travail.

22.11 **Retour progressif aux opérations régulières**

Pour chaque semaine durant laquelle la personne salariée permanente ou temporaire travaille quarante-cinq (45) heures ou plus dans le cadre d'une intervention d'urgence, elle cumulera une banque de retour progressif aux opérations régulières représentant 10 % des heures en temps supplémentaire travaillées.

ARTICLE 23 ANCIENNETÉ

- 23.01 Une personne salariée acquiert le droit à l'ancienneté rétroactivement à sa date d'entrée en service après avoir complété sa période d'essai.
- 23.02 Calcul de l'ancienneté :
- a) L'ancienneté s'exprime en années et en jours.
 - b) Dans le cas où plusieurs personnes salariées entrent en service la même journée, l'ancienneté sera en fonction d'abord du jour de leur date de naissance, le plus petit étant le plus ancien, ensuite du mois de leurs dates de naissance, le plus petit étant le plus ancien, et à défaut au hasard.
- 23.03 Au plus tard le dernier jour du mois d'août de chaque année, l'Employeur remet au Syndicat la liste de toutes les personnes salariées couvertes par le certificat d'accréditation; cette liste comprend les renseignements suivants :
- Nom;
 - Date d'entrée;
 - Service;
 - Titre d'emploi;
 - Salaire;
 - Statut;
 - Ancienneté;
 - Lieu de travail.
- 23.04 Sur demande, l'Employeur remet au syndicat les adresses des personnes salariées syndiquées.
- 23.05 Affichage pour révision de la liste d'ancienneté
- a) Annuellement au 1^{er} septembre, cette liste d'ancienneté incluant seulement les noms des personnes salariées (sans les adresses et sans les salaires) est envoyée par courriel à l'ensemble des personnes salariées syndiquées. Au besoin, les personnes salariées disposent ensuite d'un délai de trente (30) jours, pour demander la correction de la liste. À l'expiration du délai de trente (30) jours, la liste devient officielle quant à l'ancienneté, sous réserve des contestations survenues durant la période d'affichage.
 - b) Si une personne salariée est absente durant toute période d'affichage, l'Employeur lui fait parvenir un avis écrit indiquant son ancienneté. Dans les trente (30) jours de la réception de cet avis, une personne salariée peut contester son ancienneté.

- c) Si l'ancienneté d'une personne salariée est corrigée à la suite d'une contestation en vertu de cet article, cette nouvelle ancienneté n'a d'effet rétroactif que pour le calcul des vacances payées pour l'année de référence en cours au moment de la contestation et pour l'attribution d'un poste au moment de la contestation et par la suite.

23.06 La personne salariée conserve et accumule son ancienneté dans les cas suivants :

- a) Mise à pied pendant douze (12) mois;
- b) Absence pour maladie ou accident de travail au sens de la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles*, reconnue comme telle par les instances compétentes (Commission des normes, de l'équité et de la santé et de la sécurité du travail du Québec et tribunal administratif du travail);
- c) Absence autorisée par la Société ou par la convention collective n'excédant pas vingt-quatre (24) mois;
- d) Absences telles que définies à l'article 27 de la convention collective.
- e) Il est cependant entendu que, dans la mesure où l'absence de la personne salariée en vertu du paragraphe b) ci-dessus atteint les vingt-quatre (24) mois, l'Employeur se réserve le droit de procéder à l'analyse du dossier de la personne salariée et, dans la mesure où il n'y a pas de perspective de retour au travail dans le prochain mois, de cesser le cumul de l'ancienneté de la personne salariée pour le reste de la durée de l'absence;
- f) Il est également entendu que, dans la mesure où une personne revient au travail après vingt (20) mois d'absence ou plus en vertu du paragraphe b) ci-dessus, l'Employeur se réserve le droit de requérir de la personne salariée toute justificative, incluant une expertise médicale, démontrant que la personne salariée est apte à revenir au travail.
- g) Dans le cas d'une expertise médicale infirmante de l'Employeur, la personne salariée pourra produire une contre-expertise. S'il y a litige, les parties pourront procéder à un arbitrage médical. L'arbitre sera choisi de concert par le Syndicat et l'Employeur et les coûts seront partagés de moitié.

23.07 La personne salariée perd son ancienneté et son emploi dans les cas suivants :

- a) Démission ou abandon de son emploi;
- b) Renvoi;
- c) Refus de la personne salariée mise à pied d'accepter de reprendre le travail à la suite d'un rappel pour le même poste à celui occupé au moment de la mise à pied, ou négligence ou négligence de répondre à l'Employeur dans les dix (10) jours du rappel. La personne salariée doit se présenter au travail dans les dix (10) jours qui suivent sa réponse à l'Employeur;
- d) Après deux (2) refus de la personne salariée de reprendre le travail à la suite d'un rappel pour tout poste équivalent ou négligence de répondre à l'Employeur dans les dix (10) jours du rappel. La personne salariée doit se présenter au travail dans les dix (10) jours qui suivent sa réponse à l'Employeur;
- e) Mise à pied excédant douze (12) mois.

ARTICLE 24 SÉCURITÉ D'EMPLOI

- 24.01 Aucune personne salariée ne sera congédiée, mise à pied, ne subira de baisse de salaire ni de rétrogradation à l'occasion de changements techniques ou technologiques.
- 24.02 Lors de changements techniques ou technologiques, l'Employeur rembourse la formation qu'il requiert.
- 24.03 Aucune personne salariée en poste ne sera mise à pied à la suite de l'octroi d'un ou des contrats à forfait ou par le fait de faire travailler une ou des personnes bénévolement ou faisant partie de programmes gouvernementaux ou de stages.

**ARTICLE 25 PROMOTION, MUTATION, RÉTROGRADATION, PROCÉDURE
D’AFFICHAGE, AFFECTATION TEMPORAIRE ET LISTE DE
DISPONIBILITÉ**

25.01 Promotion

Désigne le passage d’une personne salariée d’un poste à un autre poste comportant une échelle de salaire dont le maximum est plus élevé.

25.02 Mutation

Désigne le passage d’une personne salariée d’un poste à un autre poste comportant une échelle de salaire dont le maximum est identique, avec ou sans changement de titre d’emploi.

25.03 Rétrogradation

Désigne le passage du fait de l’Employeur d’une personne salariée d’un poste à un autre poste comportant une échelle de salaire dont le maximum est moins élevé à la suite d’un processus disciplinaire ou administratif. L’acceptation d’un poste de classe inférieure à la suite d’un processus d’affichage, d’une mise à pied ou d’un rappel au travail ne constitue pas une rétrogradation.

25.04 Procédure d’affichage

- a) Lorsqu’un poste devient vacant, est nouvellement créé ou est temporairement dépourvu de son titulaire pour une durée de 12 mois et plus, l’Employeur doit l’afficher ou l’abolir dans les trente (30) jours suivants.
- b) Nonobstant ce qui précède, les assignations temporaires d’une durée de moins de 12 mois n’ont pas à être affichées.
- c) Pour les remplacements d’une durée de 6 mois ou moins, l’Employeur, en fonction des besoins du service, peut décider de ne pas pourvoir ou de pourvoir de façon partielle ou interrompue un poste temporairement dépourvu de son titulaire. Dans ce cas, il communique par écrit, à la demande du Syndicat, dans les cinq (5) jours ouvrables, les raisons pour lesquelles le poste n’est pas pourvu.
- d) Lorsque l’Employeur affiche un poste couvert par l’unité de négociation, il transmet l’avis d’affichage valide par courriel à l’ensemble des personnes salariées.

- e) Les seules indications devant apparaître sur les avis d'affichages sont :
- Le titre d'emploi;
 - Le service;
 - Le statut;
 - La classe;
 - Le port d'attache ;
 - Les lieux de travail (s'ils diffèrent du port d'attache) ;
 - Le mode de prestation de travail ;
 - La période d'affichage;
 - Le lien vers l'affichage détaillé, incluant la description de poste et le salaire d'entrée.
- f) La période d'affichage minimale est de cinq (5) jours ouvrables.

25.05 L'Employeur doit pourvoir le poste vacant en dedans des trente (30) jours suivant le début de la période de l'affichage. Cependant, ce poste peut être pourvu temporairement jusqu'à l'entrée en fonction du candidat sélectionné. Toutefois, lorsque l'Employeur doit recruter à l'externe, il ne sera pas tenu de respecter ce délai de trente (30) jours.

25.06 Sur demande, l'Employeur transmet au Syndicat la liste des candidats internes et le nombre de candidats externes dans les dix (10) jours ouvrables après la fin de la période d'affichage prévue à l'article 25.04.

25.07 **Attribution de postes**

- a) Tout poste affiché est accordé à la personne salariée qui a le plus d'ancienneté parmi les membres de l'unité de négociation qui ont postulé, à la condition qu'elle puisse satisfaire aux exigences normales de la tâche et qu'elle ait complété sa période d'essai.
- b) Nonobstant ce qui précède, la personne salariée temporaire ou occasionnelle postulant sur une autre assignation temporaire peut se la voir refusée, s'il reste plus de huit (8) semaines à son assignation actuelle.
- c) La personne salariée temporaire ou occasionnelle ne dispose pas d'un droit d'un retour à son poste précédant dans le cas où elle accepte d'occuper un autre poste à durée déterminée qui s'achève avant la fin de son précédent poste.
- d) La personne salariée qui obtient une assignation doit être disponible pour occuper le poste dans les 30 jours suivant la transmission de l'offre par l'Employeur.

25.08 Modalités d'administration des outils d'évaluation

- a) Dans les cas où l'employeur détermine qu'un examen et/ou une entrevue de sélection sont nécessaires, ceux-ci sont administrés à tous les salariés ayant soumis leur candidature qui sont en mesure de satisfaire aux exigences normales de la tâche.
- b) Un préavis raisonnable est donné à la personne salariée avant que lui soient administrés les outils de sélection.
- c) Les outils doivent être en lien avec les principales tâches et responsabilités du poste, ainsi que ses exigences et connaissances. Ils doivent également préciser le pointage accordé à chaque question. Sur demande, le Syndicat peut consulter la grille de pondération du canevas d'entrevue.
- d) Sur demande, une personne salariée peut rencontrer l'Employeur pour obtenir une rétroaction quant à un examen ou une entrevue.

25.09 Seuils de réussite et délais de carence et validité

- a) La note de passage pour l'examen et l'entrevue est d'un maximum de 75 %.
- b) Une personne salariée peut se prévaloir d'une réussite à un processus de sélection pour postuler sur un même poste pendant une période de douze (12) mois. Cependant, à la suite d'un échec, elle ne pourra postuler à nouveau pour une période de six (6) mois.
- c) Le fardeau de la preuve de l'incapacité du salarié à remplir un poste incombe à l'employeur.

25.10 L'Employeur transmet l'avis de nomination par courriel à l'ensemble des personnes salariées.

25.11 Intégration dans la classification

La personne salariée promue est intégrée à sa nouvelle classe de la façon suivante :

- a) Si le salaire du poste occupé avant le changement de poste est inférieur au salaire d'entrée de sa nouvelle classe, celle-ci est intégrée au salaire minimum de sa nouvelle classe, pour autant que le pourcentage d'augmentation salariale atteint un seuil minimal de 4 %.

- b) Si le salaire du poste occupé est supérieur au salaire d'entrée de sa nouvelle classe, celle-ci obtient une augmentation de salaire de 4 % de son salaire actuel ou jusqu'à concurrence du maximum de sa nouvelle classe.
 - c) Aux fins de cet article, le salaire du poste occupé avant le changement et le salaire de la nouvelle classe sont ceux en vigueur au jour de la transmission de l'offre de changement de poste.
- 25.12 Aucune personne salariée ne subit de diminution de salaire à la suite d'une promotion ou d'une mutation.
- 25.13 Dans le cas de rétrogradation volontaire, la personne salariée est intégrée dans sa nouvelle échelle de salaire, au même niveau qu'elle avait dans son ancienne échelle, jusqu'à concurrence du maximum de la nouvelle échelle.
- 25.14 Lorsque l'Employeur est tenu d'embaucher à l'externe, l'Employeur se réserve le droit d'offrir un taux horaire supérieur au minimum de la classe, selon l'expérience de la personne ou en raison notamment des conditions du marché du travail pour le poste à combler. Le cas échéant, l'Employeur informe le Syndicat par écrit avant l'entrée en poste de la personne salariée.
- 25.15 **Période d'initiation sur un nouveau poste**
- a) La personne salariée qui obtient un poste en vertu de l'article 25.07 de la convention collective a droit à une période d'initiation de 60 jours pendant laquelle elle peut choisir de réintégrer son poste précédent.
 - b) La personne salariée qui décide de réintégrer son poste précédent ne peut postuler sur un autre poste pour une période de six (6) mois. Ce délai s'applique à compter de son avis de réintégration à l'Employeur.
 - c) Pendant cette même période, l'Employeur peut exiger que la personne salariée réintègre son poste précédent si elle n'a pu satisfaire aux exigences normales de la tâche. Il incombe à l'Employeur d'en faire la preuve.
 - d) Si la personne salariée choisit de réintégrer son poste précédent, elle doit donner un avis à l'Employeur de cinq (5) jours ouvrables avant sa réintégration.
 - e) La réintégration s'effectue sans préjudice aux droits acquis de la personne salariée dans son ancien poste.
 - f) L'Employeur peut, avec l'accord de la personne salariée, la confirmer sur le poste avant la fin de la période d'initiation.

25.16 Liste de disponibilité

La liste de disponibilité doit être utilisée en premier pour pourvoir les postes temporairement dépourvus de leur titulaire, pour répondre à des surcroîts de travail ou pour exécuter des travaux particuliers ou pour toute autre raison convenue localement entre l'Employeur et le Syndicat.

La liste de disponibilité comprend :

- a) Les personnes salariées à temps partiel qui ont exprimé une disponibilité additionnelle par écrit;
- b) Toute personne salariée mise à pied qui a acquis de l'ancienneté et qui en fait la demande à l'occasion de sa mise à pied.

25.17 Une personne salariée inscrite sur la liste de disponibilité peut demander son retrait de la liste de disponibilité pour une période maximale de trois (3) mois par année.

25.18 L'employeur rend la liste de disponibilité et le registre des rappels disponibles au Syndicat pour consultation en tout temps.

25.19 Avant de puiser à l'extérieur, l'Employeur fait appel aux personnes salariées inscrites sur la liste de disponibilité selon la procédure suivante :

- a) La liste de disponibilité est appliquée par titre d'emploi, service, mode de prestation de travail et port d'attache.

Une personne salariée peut être inscrite à plus d'un titre d'emploi et à plus d'un service, à la condition qu'elle réponde aux exigences normales du poste.

- b) Les personnes salariées sont rappelées par ordre d'ancienneté telle que décrite au point a).
- c) Nonobstant ce qui précède, une priorité de remplacement est accordée selon l'ordre suivant :
 - 1. Aux personnes salariées permanentes mises à pied
 - 2. Aux personnes salariées temporaires ou occasionnelles mises à pied

25.20 Pour tout rappel, l'Employeur transmet par écrit à la personne salariée et au Syndicat :

- Le titre du poste ;
- Le service ;
- Le nom de la personne salariée remplacée (le cas échéant)
- La durée ;
- La classe ;
- Le salaire ;
- Le port d'attache et tout lieu de travail applicable
- Le mode de prestation de travail.

25.21 En cas de grief relatif à l'025, le fardeau de la preuve appartient à l'Employeur.

25.22 Poste à l'extérieur de l'unité d'accréditation

- a) La personne salariée permanente qui accepte sur une base volontaire d'occuper temporairement un poste de l'Employeur, hors de l'unité d'accréditation, bénéficie d'un congé sans traitement pour la durée du mandat durant cette période.
- b) La personne salariée qui accepte sur une base volontaire d'occuper temporairement un poste de l'Employeur, hors de l'unité d'accréditation, bénéficie d'un congé sans traitement pour la durée du mandat ; durant cette période, la personne salariée accumule son ancienneté pour une période maximale de vingt-quatre (24) mois et pourra réintégrer le poste qu'elle détenait à son départ à la fin de ce mandat sauf si son poste est aboli, auquel cas elle pourra se prévaloir des dispositions de l'article relatif à la procédure de supplantation.
- c) Sauf entente, après 24 mois, si l'affectation temporaire hors de l'unité perdure, la personne salariée doit choisir entre son poste hors unité et son poste dans l'unité.
- d) À la fin de l'affectation temporaire, elle pourra réintégrer le poste qu'elle détenait à son départ sauf si son poste est aboli, auquel cas elle pourra se prévaloir des dispositions de l'article relatif à la procédure de supplantation.
- e) L'Employeur transmettra par écrit au Syndicat une lettre l'informant de la durée prévue de l'affectation temporaire, du nom de la personne et de la date du début de l'affectation temporaire, dans les quinze (15) jours de l'affectation.

ARTICLE 26 PROCÉDURE DE SUPPLANTATION ET/OU MISE À PIED

26.01 Les personnes salariées permanentes et temporaires de plus de douze (12) mois d'ancienneté peuvent seules exercer un droit de supplantation en vertu de cet article.

La supplantation et la mise à pied sont effectuées par ordre d'ancienneté, comme suit :

26.02 **1^{re} étape :**

- a) La personne salariée dont le poste est aboli supplante, dans son port d'attache, la personne salariée du même titre d'emploi comptant le moins d'ancienneté.
- b) À défaut, elle peut supplanter, dans son port d'attache, la personne salariée d'un autre titre d'emploi de son choix qui a le moins d'ancienneté dans cet autre titre d'emploi, à condition que la personne qui exerce son droit de supplantation réponde aux exigences normales du poste visé.
- c) À défaut, elle peut supplanter dans un autre port d'attache :
 - I. La personne salariée du même titre d'emploi comptant le moins d'ancienneté ; ou
 - II. La personne salariée d'un autre titre d'emploi de son choix qui a le moins d'ancienneté dans cet autre titre d'emploi, à condition que la personne qui exerce son droit de supplantation réponde aux exigences normales du poste visé et rejoigne le port d'attache de ce titre d'emploi.
- d) À défaut, elle est mise à pied et est inscrite sur la liste de disponibilité.

26.03 **2^{ème} étape :**

- a) La personne salariée supplannée procède de la même façon.

26.04 La personne salariée qui en supplante une autre doit toujours compter plus d'ancienneté que celle qu'elle remplace.

26.05 La personne salariée doit satisfaire aux exigences normales du poste qu'elle souhaite occuper. Ces exigences doivent être pertinentes et en relation avec la nature des fonctions.

26.06 Les personnes salariées temporaires peuvent uniquement supplanter dans un poste occupé par une personne salariée temporaire ou occasionnelle.

- 26.07 Une personne salariée qui en supprime une autre dans un poste accepte l'ensemble des conditions de travail qui s'y rattachent.
- 26.08 Toutes les personnes qui ne peuvent supplanter sont mises à pied et inscrites sur la liste de disponibilité.
- 26.09 **Effet du déplacement sur le salaire**
- a) Le salaire d'une personne salariée affectée par les dispositions du présent article est déterminé selon la convention collective.
 - b) En cas de rétrogradation involontaire [par ex. suite à une abolition de poste], la personne salariée ne subit pas de diminution de salaire et son salaire est gelé jusqu'à ce que le salaire de sa nouvelle classification atteigne son salaire.
- 26.10 Advenant qu'un poste du même titre d'emploi devienne vacant dans son port d'attache, la personne salariée affectée par la supplantation est obligatoirement assignée à ce poste, nonobstant la procédure de promotion.

ARTICLE 27 DROITS PARENTAUX

Principes généraux

- 27.01 Les indemnités de congé de maternité et d'adoption en vertu de la présente convention collective sont uniquement versées aux personnes salariées permanentes à titre de suppléments aux prestations d'assurance parentale. En conséquence, la personne salariée visée est l'unique responsable de gérer son congé de manière à bénéficier au maximum de ces prestations, l'Employeur n'étant pas tenu de la compenser au-delà de ce qu'il aurait eu à payer si la personne salariée avait bénéficié de toutes les prestations que lui offraient ces régimes.
- 27.02 Pour obtenir un congé de maternité, de paternité, d'adoption ou parental, la personne salariée doit donner un préavis écrit d'au moins trois (3) semaines à l'Employeur indiquant la date du début du congé et celle du retour au travail.
- 27.03 Le préavis de la personne salariée qui prend un congé de maternité doit être en plus accompagné d'un certificat médical attestant de la grossesse et de la date prévue de l'accouchement. Un rapport écrit signé par une sage-femme peut remplacer le certificat médical.
- 27.04 Le délai entre le préavis et le départ peut être moindre :
- a) Si un certificat 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 emploi au moment demandé;
 - b) Si la présence de la personne salariée est requise auprès de l'enfant nouveau-né ou nouvellement adopté ou, le cas échéant, auprès de la mère, en raison de leur état de santé.
- 27.05 La personne salariée voit ses vacances annuelles reportées si celles-ci avaient dû être prises à l'intérieur du congé de maternité, de paternité, d'adoption ou parental.
- 27.06 La date du report doit se situer pas plus tard que durant l'année de référence du retour du congé de maternité, de paternité, d'adoption ou parental et être soumise au plus tard au retour au travail de la personne salariée, pour l'approbation de son supérieur immédiat.

- 27.07 Durant son congé de maternité, de paternité ou d'adoption, la personne salariée bénéficie des avantages suivants, tels qu'ils sont normalement prévus à la convention collective selon quelle est une personne salariée permanente, temporaire ou occasionnelle :
- a) Assurances;
 - b) Accumulation de vacances annuelles;
 - c) Accumulation de congés maladie;
 - d) Accumulation de l'ancienneté;
 - e) Le régime de retraite, lorsqu'elle y est déjà inscrite, pourvu qu'elle assume sa quote-part habituelle des coûts.
- 27.08 Durant son congé parental prévu à l'article 27.36, la personne salariée bénéficie, pourvu qu'elle y ait normalement droit en vertu de la convention collective, des avantages suivants selon qu'elle est une personne salariée permanente, temporaire ou occasionnelle :
- a) Assurances pourvu qu'elle en assume sa quote-part;
 - b) Accumulation de l'ancienneté;
 - c) Le régime de pension, lorsqu'elle y est déjà inscrite, pourvu qu'elle assume sa quote-part habituelle des coûts.
- 27.09 À moins d'entente ou de disposition contraire, la personne salariée en congé parental ne peut bénéficier des avantages suivants :
- a) Jours de fête chômés et payés;
 - b) Cumul des jours de vacances;
 - c) Cumul des congés maladie;
 - d) Congés spéciaux;
 - e) Congés sociaux.
- 27.10 Dans le cas de promotion ou autre mutation permanente, la personne salariée peut en bénéficier uniquement si elle pourvoit le poste dans un délai de trente (30) jours.
- 27.11 Dans le cas d'une affectation temporaire, la personne salariée ne peut en bénéficier que si elle accepte de pourvoir le poste immédiatement.
- 27.12 Durant son congé de maternité, de paternité, d'adoption ou parental, la personne salariée ne peut accumuler plus d'avantages que si elle avait été au travail.
- 27.13 L'Employeur doit faire parvenir à la personne salariée au cours de la quatrième (4e) semaine précédant l'expiration du congé de maternité, d'adoption ou parental un avis lui indiquant la date prévue de l'expiration de ce congé.

- 27.14 La personne salariée à qui l'Employeur a fait parvenir un avis lui indiquant la date d'expiration de ce congé doit se présenter au travail à l'expiration de ce congé, à moins de le prolonger de la manière prévue aux articles 27.23 ou 27.36, 27.37 et 27.38. La personne salariée qui ne se présente pas au travail à la date de retour fixée dans l'avis donné à son Employeur est présumée avoir démissionné.
- 27.15 Toutefois, la personne salariée qui ne peut se présenter au travail à cause d'une invalidité couverte par les dispositions de l'**Erreur ! Source du renvoi introuvable.**6 est assujettie aux dispositions de cet article.
- 27.16 À l'échéance de son congé de maternité, de paternité, d'adoption ou parental, l'Employeur réintègre la personne salariée dans son poste antérieur ou selon les mécanismes prévus à la convention collective, incluant la procédure de supplantation, si le poste antérieur a été aboli ou si l'affectation est terminée.
- 27.17 Dans le cadre de cet article, on entend par « salaire hebdomadaire de base » le salaire normal de la personne salariée à l'exclusion de toute prime ou autre indemnité.
- 27.18 Les indemnités se calculent à partir des prestations du Régime québécois d'assurance parentale qu'une personne salariée a droit de recevoir sans tenir compte des montants soustraits de telles prestations en raison d'un remboursement de prestations, des intérêts, des pénalités et autres montants recouvrables en vertu de la *Loi sur l'assurance parentale*.
- 27.19 Pour les visites reliées à sa grossesse effectuée chez un professionnel de la santé ou une sage-femme ou pour accompagner sa conjointe lors d'une visite, la personne salariée régulière bénéficie d'une banque de congé maximal de trente-cinq (35) heures par grossesse, sans perte de salaire, sans préjudice à sa banque de congés de maladie. La personne salariée qui veut se prévaloir de ce droit doit fournir à l'Employeur une attestation de visite émise par le bureau du professionnel de la santé ou par la sage-femme. Elle peut aussi s'absenter du travail sans salaire pour des visites médicales supplémentaires ou pour suivre un traitement relié à sa grossesse ou celle de sa conjointe.

Règles pour le congé de maternité

- 27.20 La personne salariée enceinte a droit à un congé de maternité, sans solde, d'une durée maximale de dix-huit (18) semaines qui, sous réserve des articles 27.14 et 27.23, doivent être consécutives.
- 27.21 La personne salariée qui devient enceinte pendant qu'elle bénéficie du congé parental a également droit au congé de maternité prévu au présent 0.

- 27.22 La personne salariée a également droit à un congé de maternité dans le cadre d'une interruption de grossesse à compter de la vingtième (20^e) semaine de grossesse précédant la date prévue pour l'accouchement.
- 27.23 Lorsque l'enfant est hospitalisé au cours du congé de maternité, la personne salariée peut, après entente avec l'Employeur, suspendre, pendant la durée de l'hospitalisation, son congé de maternité, en retournant au travail si elle est suffisamment rétablie de son accouchement.
- 27.24 La répartition du congé de maternité, avant et après l'accouchement, appartient à la personne salariée.
- 27.25 Ce congé débute au plus tôt la seizième (16^e) semaine précédant la date prévue pour l'accouchement et se termine au plus tard dix-huit (18) semaines après la semaine de l'accouchement.
- 27.26 Si l'accouchement a lieu après la date prévue, la personne salariée a droit à au moins deux (2) semaines de congé de maternité après l'accouchement.
- 27.27 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 un certificat médical attestant qu'elle est suffisamment rétablie pour reprendre le travail.
- 27.28 La personne salariée qui ne peut à cause de son état de santé reprendre son emploi à l'expiration de son congé de maternité n'est plus considérée comme étant en congé de maternité, mais comme étant absente pour cause de maladie.

Indemnité durant un congé de maternité

- 27.29 La personne salariée permanente qui a accumulé vingt (20) semaines de service avant le début de son congé de maternité et qui, suite à la présentation d'une demande de prestation en vertu du Régime québécois d'assurance parentale, reçoit une telle prestation, a droit de recevoir durant son congé de maternité, une indemnité égale à la différence entre quatre-vingt-quinze pour cent (95 %) de son salaire hebdomadaire de base et le montant des prestations de maternité qu'elle reçoit du Régime québécois d'assurance parentale.
- 27.30 Le total des montants reçus par la personne salariée visée en prestation d'assurance parentale, indemnité et autres rémunérations ne devra en aucun temps dépasser quatre-vingt-quinze pour cent (95 %) de son salaire hebdomadaire de base.

- 27.31 Lors de la reprise du congé de maternité suspendu en vertu de l'article 27.14, l'Employeur verse à la personne salariée visée l'indemnité à laquelle elle aurait alors eu droit si elle ne s'était pas prévalu d'une telle suspension.

Congé de paternité

- 27.32 La personne salariée dont la conjointe accouche a droit à un congé (payé pour la personne salariée permanente d'une durée de cinq (5) jours ouvrables. Ce congé peut être discontinu et doit se situer entre le début du processus d'accouchement et le vingt-huitième (28^e) jour suivant le retour de la mère ou de l'enfant à la maison.
- 27.33 À l'occasion de la naissance de son enfant, la personne salariée a aussi droit à un congé de paternité sans solde d'au plus cinq (5) semaines qui, sous réserve de l'article 27.35, doivent être consécutives. Le congé doit se terminer au plus tard à la fin de la cinquante-deuxième (52^e) semaine suivant la semaine de la naissance.
- 27.34 La personne salariée dont la conjointe accouche a droit au congé susmentionné si elle est désignée comme étant l'une des mères de l'enfant.
- 27.35 Lorsque son enfant est hospitalisé, la personne salariée peut suspendre son congé de paternité après entente avec l'Employeur, en retournant au travail pendant la durée de cette hospitalisation.

Congé parental

- 27.36 Le père et la mère d'un nouveau-né et la personne qui adopte un enfant ont droit à un congé parental sans salaire d'au plus deux (2) ans.
- 27.37 Le congé parental peut débuter au plus tôt la semaine de la naissance du nouveau-né ou, dans le cas d'une adoption, la semaine où l'enfant est confié à la personne salariée dans le cadre d'une procédure d'adoption ou la semaine où la personne salariée quitte son travail afin de se rendre à l'extérieur du Québec pour que l'enfant lui soit confié. Il se termine au plus tard cent vingt-deux (122) semaines après la naissance lorsque la personne salariée a bénéficié d'un congé de maternité ou, dans le cas d'une adoption, cent cinq (105) semaines après que l'enfant lui a été confié.
- 27.38 La personne salariée qui désire mettre fin à son congé parental avant la fin de la période prévue doit en informer par écrit son supérieur immédiat au moins trente (30) jours avant la date de son retour au travail.

Indemnité durant un congé parental pour adoption

- 27.39 La personne salariée permanente qui se prévaut de son droit au congé parental pour adoption reçoit pendant les dix (10) premières semaines de ce congé, la différence entre quatre-vingt-quinze pour cent (95 %) de son salaire hebdomadaire de base et le montant alloué par le Régime québécois d'assurance parentale.
- 27.40 Le total des montants reçus par la personne salariée visée en prestation d'assurance parentale, indemnité et autres rémunérations ne devra en aucun temps dépasser quatre-vingt-quinze pour cent (95 %) de son salaire hebdomadaire de base.

Retrait préventif

- 27.41 Lorsque l'Employeur reçoit une demande de retrait préventif, il en avise immédiatement le Syndicat et lui indique le nom de la personne salariée et les motifs à l'appui de la demande de ce retrait préventif.
- 27.42 La personne salariée qui a droit à un retrait préventif et l'Employeur sont soumis aux dispositions de la *Loi sur la santé et la sécurité au travail* relatives au retrait préventif de la personne salariée enceinte ou qui allaite.
- 27.43 Si l'affectation demandée n'est pas effectuée immédiatement, la personne salariée peut cesser de travailler jusqu'à ce que l'affectation soit faite ou jusqu'à la date de l'accouchement.
- 27.44 S'il y a lieu, l'Employeur assume les cinq (5) premiers jours de la cessation de travail. Après les cinq (5) premiers jours et pour les 14 jours complets suivants, l'employeur doit verser à la personne salariée une indemnité qui équivaut à 90 % de son revenu net retenu, sauf les dispositions applicables de la *Loi sur la santé et sécurité au travail*. La personne salariée a la responsabilité de s'adresser à la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail du Québec pour toucher toute autre indemnité.
- 27.45 La personne salariée qui exerce un retrait préventif conformément à l'article 27.42 conserve tous les avantages liés à l'emploi qu'elle occupait avant son affectation à d'autres tâches ou avant sa cessation de travail.
- 27.46 La personne salariée qui fournit à l'Employeur un certificat attestant que les conditions de son travail comportent des dangers pour l'enfant qu'elle allaite peut demander d'être affectée à des tâches ne comportant pas de tels dangers et qu'elle est raisonnablement en mesure d'accomplir.

Ce certificat peut être remis par le médecin responsable des services de santé dans le lieu de travail dans lequel travaille la personne salariée ou par un autre médecin.

27.47 Les articles 27.43, 27.44 et 27.45 s'appliquent, en les adaptant, lorsqu'une personne salariée exerce le droit que lui accorde l'article 27.46.

ARTICLE 28 PERFECTIONNEMENT

28.01 L'ensemble des formations disponibles à la Croix-Rouge canadienne est accessible à toutes les personnes salariées de l'Employeur dans le cadre du programme de gestion du rendement sous la rubrique Plan de carrière.

28.02 Cours choisis par la personne salariée

- a) L'Employeur rembourse à la personne salariée régulière, sur présentation d'une attestation de succès aux examens, cent pour cent (100 %) des frais d'inscription, d'admission, de scolarité, de tout cours d'étude en relation directe avec la nature du travail ou son plan de développement, approuvé par l'Employeur, sur recommandation du supérieur immédiat de la personne salariée. Cette dernière doit avoir fait la demande au moins trente (30) jours avant le début du cours.
- b) Les cours doivent être suivis en dehors des heures de travail et dans une institution reconnue par le ministère de l'Éducation.

28.03 Cours requis par l'Employeur

Lorsque le cours est exigé par l'Employeur, celui-ci assume la totalité des frais encourus. La présence de la personne salariée à ce cours constitue du temps travaillé et rémunéré à un taux simple. En aucun cas, la personne salariée ne pourra effectuer des heures en temps supplémentaire.

28.04 Congé sans traitement pour études

Moyennant un préavis d'au moins quarante-cinq (45) jours, la personne salariée régulière qui a au moins trois (3) ans de service auprès de l'Employeur obtient un congé sans traitement d'une durée maximum de douze (12) mois aux fins de récupération scolaire ou pour suivre des cours de formation professionnelle reliés aux titres d'emploi prévus à la convention collective.

Aux fins du présent article, le terme récupération scolaire réfère au cours de formation scolaire, visant à permettre aux personnes salariées qui les suivent l'accès à un niveau scolaire académique plus avancé et reconnu officiellement par le ministère de l'Éducation du Québec.

L'avis de fin de congé sans traitement doit suivre la procédure décrite à l'article 31.04.

- 28.05 À son retour, la personne salariée reprend le poste qu'elle détenait au moment de son départ, à moins qu'il ne soit plus disponible, auquel cas la personne salariée doit se prévaloir des dispositions relatives à la procédure de supplantation et/ou de mise à pied prévue à l'article 26 de la convention collective.
- 28.06 À moins d'entente contraire ou de disposition contraire, la personne salariée en congé sans traitement ne peut bénéficier des avantages prévus à la convention collective.
- 28.07 La personne salariée continue de bénéficier des régimes de retraite et d'assurance si ces derniers le permettent, à la condition qu'elle assume la totalité des coûts.
- 28.08 La personne salariée en congé sans traitement qui désire travailler à temps partiel pendant son congé peut le faire en s'inscrivant sur la liste de disponibilité prévue à l'article 25.16 de la convention collective. La personne salariée qui se prévaut des dispositions du présent paragraphe est considérée comme une personne salariée temporaire et est régie par les règles qui s'appliquent à la personne salariée temporaire.
- 28.09 **Révision salariale à la suite de l'obtention d'un diplôme**
- a) La personne salariée régulière qui complète en cours d'emploi un diplôme d'études collégiales (DEC) en relation avec un titre d'emploi prévu à la convention collective ou qui serait approuvé dans son plan de carrière obtient 2 % d'augmentation.
 - b) La personne salariée régulière qui obtient trente (30) crédits universitaires en cours d'emploi, en relation avec un titre d'emploi prévu à la convention collective ou qui seraient approuvés dans son plan de carrière, obtient 4 % d'augmentation.

ARTICLE 29 AFFAIRES JUDICIAIRES

- 29.01 Pour les personnes salariées à qui les congés du présent article s'appliquent, ces congés seront réputés inclure tout congé équivalent prévu par la *Loi sur les normes du travail*.
- 29.02 La personne salariée appelée à agir comme juré ou témoin dans une cause reçoit son salaire hebdomadaire régulier, excluant les heures supplémentaires, pour la durée de son assignation à titre de juré ou témoin. Toutefois, la personne salariée est tenue de rembourser à l'Employeur le montant des honoraires reçus pour les jours d'absence correspondant aux journées ouvrables, à l'exception des sommes reçues pour hébergement, repas et transport. Pour fins de clarification, cet article ne s'applique pas lorsque la personne salariée est une partie au dossier du tribunal ou autrement impliquée.
- 29.03 Sur présentation de pièces justificatives, une personne salariée qui est appelée à agir comme juré ou témoin dans une cause durant sa période de vacances ou des jours fériés peut reporter cette partie de vacances à une date ultérieure, mais doit en aviser l'Employeur au moins trois (3) semaines à l'avance.

ARTICLE 30 RÉGIME DE CONGÉ À TRAITEMENT DIFFÉRÉ

30.01 Définition

Le régime de congé à traitement différé vise à permettre à une personne salariée permanente 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.

30.02 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 prolongées suite à l'application des dispositions prévues aux alinéas f, g, i, j et k de l'article 30.06. Cependant, la durée du régime, y incluant les prolongations, ne peut, en aucun cas, excéder sept (7) ans.

30.03 Durée du congé

La durée du congé peut être de six (6) mois à un (1) an comme prévu à l'alinéa a) de l'article 30.06.

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 et 8.

30.04 Condition d'obtention

La personne salariée peut bénéficier du régime de congé à traitement différé après entente avec l'Employeur, lequel ne peut refuser sans motif valable, les motifs du refus sont signifiés par écrit. Cependant, 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) Avoir le statut de permanent ;
- b) Avoir complété trois (3) ans de service continu ;
- c) Faire une demande écrite en précisant :
 - I. La durée de participation au régime de congé à traitement différé ;
 - II. La durée du congé ;
 - III. 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.

30.05 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 26.

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.

30.06 Modalité 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 régime				
Durée du congé	2 ans	3 ans	4 ans	5 ans
6 mois	75,0 %	83,34 %	87,5 %	90,0 %
7 mois	70,8 %	80,53 %	85,4 %	88,32 %
8 mois	N/A	77,76 %	83,32 %	86,6 %
9 mois	N/A	75,0 %	81,25 %	85,0 %
10 mois	N/A	72,2 %	79,15 %	83,32 %
11 mois	N/A	N/A	77,07 %	81,66 %
12 mois	N/A	N/A	75,0 %	80,0 %

- b) Les primes 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 de congé, la personne salariée n'a pas droit à ces primes.

c) Régime de retraite

Pour fins d'application du régime de retraite, chaque année pour laquelle une personne salariée participe au régime de congé à traitement différé, à l'exclusion des suspensions prévues au présent article, équivaut à une année de service et le salaire moyen est établi sur la base du salaire que la personne salariée aurait reçu s'il 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.

Nonobstant ce qui précède, la personne salariée peut choisir de verser sa cotisation au régime de retraite en fonction du pourcentage du salaire qu'il reçoit selon l'article 30.06a; dans ce cas, aux fins d'application du régime de retraite, le salaire moyen est établi sur la base de ce même salaire.

d) Ancienneté

Durant son congé, la personne salariée conserve et accumule son ancienneté.

e) Congé annuel

Durant le congé, la personne salariée est réputée accumuler du service pour fins de congé annuel.

Pendant la durée du régime, le congé annuel est rémunéré au pourcentage du salaire prévu à l'alinéa a) de l'article 30.06.

Si la durée du congé est d'un (1) an, la personne salariée est réputée avoir pris le quantum de congé annuel payé auquel elle a droit.

Si la durée du congé est inférieure à un (1) an, la personne salariée est réputée avoir pris le quantum de congé annuel payé auquel elle a droit au prorata de la durée du congé.

f) Congés maladie

Durant son congé, la personne salariée est réputée accumuler des jours de congés maladie.

Pendant la durée du régime, les jours de congés maladie utilisés sont rémunérés selon le pourcentage prévu à l'alinéa a) de l'article 30.06, et ceci sur la base du montant de prestation et des modalités prévues au régime de congés maladie applicable.

g) Assurance-invalidité

Dans le cas où une invalidité survient pendant la durée du régime de congé à traitement différé, les dispositions suivantes s'appliquent :

1. Si l'invalidité survient au cours du congé, elle est présumée ne pas avoir cours; si la personne salariée est toujours invalide à la fin du congé, elle reçoit la prestation d'assurance-invalidité long terme selon le régime en vigueur.
2. Si l'invalidité survient avant que le congé n'ait été pris, la personne salariée pourra se prévaloir de l'un des choix suivants :
 - I. Elle pourra continuer sa participation au régime. Dans ce cas, elle reçoit, après avoir épuisé le délai de carence, la prestation d'assurance-invalidité prévue au plan en vigueur, et ceci selon le pourcentage prévu à l'alinéa a) de l'article 30.06 et ce, tant qu'elle y est admissible en vertu des dispositions de l'article 16).
 - II. Dans le cas où la personne salariée est invalide au début de son congé, elle pourra interrompre sa participation jusqu'à la fin de son invalidité. Durant cette période d'interruption, la personne salariée reçoit, tant qu'elle y est admissible en vertu des dispositions du régime d'assurance-invalidité, une pleine prestation d'assurance-invalidité et elle devra débiter son congé le jour où cessera son invalidité.
 - III. Elle pourra suspendre sa participation au régime. Dans ce cas, elle reçoit, après avoir épuisé le délai de carence, une pleine prestation d'assurance-invalidité, et ce, tant qu'elle y est admissible en vertu du régime d'assurance-invalidité. Au retour, sa participation au régime est prolongée d'une durée équivalente à celle de son invalidité.
 - IV. Si l'invalidité perdure jusqu'au moment où le congé a été planifié, la personne salariée pourra reporter le congé à un moment où elle ne sera plus invalide.
3. Dans l'éventualité où la personne salariée est toujours invalide après l'expiration du délai prévu à l'article 23.06 e), le contrat cesse et les contributions retenues sur son salaire sont remboursées sans intérêt et sans être sujettes à cotisation aux fins du régime de retraite.

h) Congé ou absence sans solde

Pendant la durée du régime, la personne salariée qui est en congé ou en absence sans solde voit sa participation au régime de congé à traitement différé suspendu. Au retour, elle est prolongée d'une durée équivalente au congé sans solde ou de l'absence. Dans le cas d'un congé partiel sans solde, la personne salariée reçoit, pour le temps travaillé, le salaire qui lui serait versé si elle ne participait pas au régime.

Cependant, un congé ou une absence sans solde d'un (1) an et plus, à l'exception de celui prévu à l'article 27.36, équivaut à un désistement du régime et les dispositions de l'alinéa m) s'appliquent.

i) Congés avec solde

Pendant la durée du régime, les congés avec solde non prévus au présent article sont rémunérés selon le pourcentage du salaire prévu à l'alinéa a) de l'article 30.06.

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

j) Congé de maternité et d'adoption

Dans le cas de congé de maternité, la participation au régime de congé à traitement différé est suspendue. Au retour, la participation au régime est prolongée d'un maximum de vingt (20) semaines. 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.

k) Retrait préventif

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

l) Perfectionnement

Pendant la durée du régime, la personne salariée qui bénéficie d'un congé aux fins de perfectionnement voit sa participation au régime de congé à traitement différé suspendu. Au retour, elle est prolongée d'une durée équivalente à celle de son congé.

m) 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 les dispositions prévues à l'alinéa m) s'appliquent.

Toutefois, la personne salariée ne subit aucune perte de droits au niveau du régime de retraite. Ainsi, une année de service est créditée pour chaque année participée au régime de congé à traitement différé et le salaire non versé est remboursé sans intérêt.

n) Rupture de contrat pour raison de cessation d'emploi, retraite, désistement ou expiration du délai de sept (7) ans

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

b. 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.

Aux fins du régime de retraite, les droits reconnus seront ceux qui auraient eu cours si la personne salariée n'avait jamais adhéré au régime de congé à traitement différé; ainsi, les cotisations manquantes pour reconnaître la totalité des années travaillées sont prélevées à même le remboursement des contributions retenues sur le salaire.

o) Rupture 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 intérêts.

p) Renvoi

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

q) La personne salariée à temps partiel

La personne salariée à temps partiel peut participer au régime de congé à traitement différé.

De plus, le salaire qu'elle recevra durant le congé sera établi à partir de la moyenne des heures travaillées, à l'exclusion des heures en temps supplémentaire, au cours des années de participation précédant le congé.

Les avantages sociaux prévus à l'article 16.11, sont calculés et payés sur la base du pourcentage du salaire prévu à l'alinéa a) de l'article 30.06.

r) Changement de statut

La personne salariée qui voit son statut changer durant sa participation au régime de congé à traitement différé pourra se prévaloir de l'un des deux (2) choix suivants :

1. Elle pourra mettre un terme à son contrat, et ce, aux conditions prévues à l'alinéa m).
2. Elle pourra continuer sa participation au régime et sera traitée alors comme une personne salariée à temps partiel.

s) Régimes d'assurance-groupe

Durant le congé, la personne salariée continue de bénéficier du régime de base d'assurance-vie et peut maintenir sa participation aux régimes assurés en payant sa part des contributions et primes nécessaires à cet effet, le tout sujet aux clauses et stipulations du contrat d'assurance en vigueur.

Durant le régime, le salaire assurable est celui prévu à l'alinéa a) de l'article 30.06. Cependant, la personne salariée peut maintenir 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.

ARTICLE 31 CONGÉ SANS TRAITEMENT

- 31.01 L'Employeur peut, pour des raisons qu'il considère comme valables, accorder un congé sans traitement à une personne salariée qui en fait la demande écrite au moins deux (2) jours ouvrables à l'avance, pour une durée de cinq (5) jours consécutifs ou moins sur recommandation du supérieur immédiat.
- 31.02 L'Employeur peut, pour des raisons qu'il considère comme valables, accorder un congé sans traitement n'excédant pas six (6) mois à une personne salariée permanente. Pour obtenir ce congé, la demande écrite doit être adressée en même temps aux ressources humaines et au supérieur immédiat et être reçue au moins trente (30) jours à l'avance. La réponse doit être transmise à la personne salariée dans les quinze (15) jours suivant la réception de la demande. Les motifs de refus de l'employeur sont signifiés par écrit.
- 31.03 Après chaque période de cinq (5) années de service continu, la personne salariée peut demander à l'Employeur, un congé sans traitement dont la durée ne peut excéder cinquante-deux (52) semaines. L'Employeur ne peut refuser un tel congé sans motif valable, et ce, après réception d'une demande écrite reçue au moins quarante-cinq (45) jours à l'avance. La réponse de l'Employeur doit être transmise à la personne salariée dans les quinze (15) jours suivant la réception de la demande.
- 31.04 **Avis de fin de congé sans traitement**
- a) La personne salariée qui désire mettre fin à son congé sans traitement avant la fin de la période prévue doit en informer par écrit son supérieur immédiat au moins trente (30) jours avant la date de son retour au travail.
- b) L'Employeur doit faire parvenir à la personne salariée, à la dernière adresse courriel apparaissant à son dossier, trente (30) jours précédant l'expiration du congé sans traitement, un avis lui indiquant la date prévue du retour au travail. À la réception de cet avis, la personne salariée doit informer l'Employeur par écrit de sa décision, au plus tard dix (10) jours précédant l'expiration du congé. L'Employeur doit remettre une copie de cet avis au Syndicat. À défaut de retourner à son travail, la personne salariée est réputée avoir quitté volontairement son emploi.
- 31.05 Sous réserve des autres dispositions de la convention collective, lors de l'échéance de son congé sans traitement, l'Employeur réintègre la personne salariée dans son poste antérieur ou selon la procédure de supplantation si le poste antérieur a été aboli.

31.06 À moins d'entente contraire ou de disposition contraire, la personne salariée en congé sans traitement ne peut bénéficier des avantages suivants :

- Jours de fête chômés et payés;
- Cumul des jours de vacances;
- Cumul des congés maladie;
- Congés spéciaux;
- Congés sociaux;
- Promotion, etc. : s'applique uniquement si la personne salariée comble le poste dans un délai de trente (30) jours;
- Affectation temporaire : s'applique uniquement si la personne salariée comble le poste immédiatement.

31.07 La personne salariée continue de bénéficier des régimes de retraite et d'assurances si ces derniers le permettent, à la condition qu'elle assume la totalité des coûts. La personne salariée qui juge nécessaire de s'exclure du régime d'assurance peut la suspendre pendant la durée de son absence, pourvu que cela soit permis par la loi et la police d'assurance.

ARTICLE 32 CROIX-ROUGE INTERNATIONALE

Un congé sans solde peut être octroyé à la personne salariée qui obtient un poste pour travailler à la Croix-Rouge internationale.

32.01 Ancienneté et expérience

Cette personne accumule ancienneté et expérience durant cette absence.

32.02 Assurance groupe

Durant la période approuvée d'absence, l'Employeur gardera en vigueur les programmes d'assurance-maladie complémentaire, d'assurance dentaire, d'assurance en cas d'invalidité et d'assurance-vie, le tout sujet au prépaiement par la personne salariée de sa part des primes mensuelles.

32.03 Régime de retraite

Les contributions de l'Employeur et de la personne salariée à la caisse de retraite de la Croix-Rouge cesseront durant cette période de congé sans traitement.

32.04 Congé annuel

L'Employeur remet à la personne salariée dès son départ, une indemnité correspondant aux jours de vacances accumulés à la date de son départ.

32.05 Congés de maladie

Les congés de maladie accumulés au moment du début du congé sans traitement sont portés au crédit de la personne salariée.

32.06 Exclusion

La personne salariée durant son congé sans traitement n'a pas droit aux bénéfices de la convention collective en vigueur, tout comme si elle n'était pas à l'emploi de l'Employeur sous réserve de son droit de réclamer les bénéfices acquis antérieurement et des modalités prévues au présent article.

32.07 Modalités de retour

En tout temps au cours de l'absence autorisée, la personne salariée peut reprendre son poste chez l'Employeur, pourvu qu'elle l'avise au moins trente (30) jours à l'avance. Si le poste que la personne salariée occupait a été aboli, elle pourra se prévaloir de la procédure de supplantation prévue à la convention collective.

ARTICLE 33 PAIEMENT DES SALAIRES

- 33.01 La rémunération des personnes salariées est versée tous les deux (2) jeudis avant 11 h 45, sous forme de virement bancaire, et correspond aux heures travaillées au cours de la période de paie précédente.
- 33.02 Lorsqu'un jour de paie coïncide avec un jour férié, le salaire est versé le jour ouvrable précédent.
- 33.03 La personne salariée peut consulter son relevé de paie au début de la semaine de paie sur la plateforme de rémunération. Ce relevé de paie doit contenir les informations suivantes :
- Le nom de l'employeur;
 - Le nom et le prénom de la personne salariée;
 - Matricule de la personne salariée;
 - L'identification de l'emploi de la personne salariée;
 - La date du paiement et la période de travail qui correspond au paiement;
 - Le nombre d'heures payées au taux normal;
 - Le nombre d'heures en temps supplémentaire payé ou remplacé par un congé avec la majoration applicable;
 - La nature et le montant des primes, indemnités, allocations versées;
 - Le taux du salaire;
 - Le montant du salaire brut;
 - La nature et le montant des déductions opérées;
 - Le montant du salaire net versé à la personne salariée.
- 33.04 Advenant qu'une personne salariée ne reçoive pas sa paie ou que sa paie régulière soit amputée de plus de 20 % (avant les déductions à la source), l'Employeur enclenchera la procédure d'émission urgente d'un virement spécial dès qu'il aura été informé de l'erreur.
- 33.05 Dans les autres cas d'erreur sur la paie régulière, l'Employeur prendra en charge la correction dès qu'il aura été informé de l'erreur et effectuera la correction à la prochaine paie pourvu qu'il en ait été informé en temps utile eu égard au cycle administratif.

33.06 Advenant une erreur sur la paie, impliquant une somme versée en trop à une personne salariée par son Employeur, il est convenu que la récupération de la somme par l'Employeur sera effectuée selon les critères et mécanismes suivants :

- a) L'Employeur établit d'abord la portion du salaire sur laquelle il ne peut récupérer :
 - 1. Cent vingt dollars (120 \$) par semaine, dans le cas d'une personne célibataire;
 - 2. Cent quatre-vingts dollars (180 \$) par semaine, plus trente dollars (30 \$) par semaine pour chaque personne à charge à compter de la troisième personne à charge, si la personne salariée a la charge d'enfants ou si elle est le principal soutien d'un parent.
- b) L'Employeur établit ensuite la portion du salaire sur laquelle il peut récupérer en soustrayant du traitement de la personne salariée le montant prévu à l'alinéa précédent.

L'Employeur retient alors la somme versée en trop, sur chaque paie, à raison de 30 % du montant sur lequel il peut récupérer, et ce, jusqu'à l'extinction de la dette de la personne salariée.

Malgré ce qui précède, l'Employeur ne peut récupérer que les sommes qui ont été versées en trop au cours des douze (12) mois précédant la signification de l'erreur à la personne salariée.

33.07 L'Employeur rembourse à la personne salariée tout compte de dépenses dans les vingt (20) jours ouvrables suivant le dépôt de ce compte, à défaut de quoi ce montant portera intérêt au taux prévu à l'article 100.12 du *Code du travail*.

ARTICLE 34 SALAIRES ET CLASSIFICATION

34.01 Échelles salariales

L'Employeur paie à une personne salariée un taux horaire à l'intérieur de l'échelle salariale prévue pour sa classe d'emploi ci-dessous :

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Salaire horaire minimum (Embauche)	20,00 \$	21,96 \$	23,93 \$	25,90 \$	27,86 \$	29,83 \$	31,80 \$	33,76 \$	35,77 \$	37,58 \$
Salaire horaire maximum	24,38 \$	26,77 \$	29,17 \$	31,57 \$	33,96 \$	36,36 \$	38,76 \$	41,15 \$	43,61 \$	45,80 \$

Les taux horaires dans ce tableau sont en vigueur en date du 1^{er} juillet 2024.

34.02 Nonobstant ce qui précède, le taux horaire des personnes salariées « éclaireurs » est le salaire minimum fixé par décret selon le *Règlement sur les normes du travail*. À ce taux s'ajoute une prime de 6 % à titre de compensation pour les avantages dont elles ne bénéficient pas.

Cette prime est rétroactive au 1^{er} juillet 2024 pour les personnes salariées encore à l'emploi le 1^{er} juillet 2025.

34.03 Les parties maintiennent une liste des postes en vigueur ainsi que le classement individuel des personnes salariées. Le Syndicat doit aviser sans délai l'Employeur de toute erreur à cette liste.

34.04 Indexation annuelle des échelles salariales et des salaires

- a) Au 1^{er} juillet 2025, les taux minimum et maximum des échelles salariales de chaque classe d'emploi ainsi que les taux horaires des personnes salariées seront indexés de 1 %.
- b) Cette indexation sera reconduite au 1^{er} juillet de chaque année subséquente.
- c) Au plus tard le 1^{er} mai de chaque année, les échelles salariales seront mises à jour en fonction du pourcentage d'augmentation annuel et transmises au Syndicat ainsi qu'à l'ensemble des personnes salariées.

34.05 Augmentation de salaire annuelle des personnes salariées

- a) Rétroactivement au 1^{er} juillet 2024, le taux horaire des personnes salariées embauchées avant cette date (à l'exception des personnes salariées « éclaireur ») sera majoré de 3 %.

- b) Au premier juillet 2025 et pour chaque année subséquente jusqu'à l'échéance de la convention collective, le taux horaire des personnes salariées possédant plus d'un (1) an d'ancienneté (à l'exception des personnes salariées « éclairer ») sera majoré de 2 %.
- c) Lorsqu'une personne salariée atteint le maximum de sa classe salariale, elle reçoit son augmentation de salaire annuelle (en totalité ou au prorata, le cas échéant) sous forme d'un montant forfaitaire.

Ce montant forfaitaire est payable en un (1) seul versement, à la première paie de juillet, pourvu que la personne salariée soit toujours à l'emploi à la date prévue pour le versement de la prime.

34.06 Advenant que la somme des pourcentages d'indexation et d'augmentation prévus aux articles 34.04 et 34.05 soit inférieure au pourcentage d'augmentation salariale annuelle accordé au personnel salarié non syndiqué de la Croix-Rouge canadienne, la différence sera ajoutée à l'augmentation individuelle prévue à l'article 34.05 b.

34.07 **Création ou modification des postes et classification**

- a) Les parties constituent un comité d'évaluation des postes.
- b) Ce comité est composé de deux (2) personnes représentant le Syndicat et de deux (2) personnes représentant l'Employeur.
- c) Au besoin, les parties peuvent convenir d'inviter une personne salariée occupant le poste sujet à révision et/ou son gestionnaire.
- d) Le comité se réunit au besoin et détermine ses propres règles de fonctionnement. Cependant il doit rechercher le consensus dans le processus de prise de décision.
- e) Le comité est chargé d'étudier toute question qui lui est soumise par l'une ou l'autre des parties relativement à l'évaluation d'un emploi et à sa classification dans la structure salariale, lors de la création d'un nouveau poste couvert par le certificat d'accréditation ou lorsque des modifications substantielles sont apportées à un poste existant qui est couvert par le certificat d'accréditation.
- f) Lorsqu'un emploi est modifié ou créé par l'Employeur, ce dernier informe le Syndicat par écrit du nouveau libellé et de sa classification.
- g) Dans le cas où le Syndicat n'est pas d'accord avec le libellé ou la classification, il peut contester la décision de l'Employeur conformément aux procédures de griefs et d'arbitrage prévues à la convention collective. Le fardeau de la preuve appartient à l'Employeur.

- h) L'Employeur n'affichera pas le poste visé par la contestation du syndicat tant que l'arbitre n'aura pas rendu sa décision, mais il pourra le combler temporairement s'il le juge opportun.

34.08 Dans le cas où le Syndicat est d'avis qu'une tâche a été modifiée et qu'une personne salariée effectue les tâches d'un autre emploi prévu à la convention collective, il doit suivre la procédure suivante :

- a) Le Syndicat soumet le cas au comité de relations de travail;
- b) S'il n'y a pas de règlement, il peut soumettre le cas à la procédure de griefs et d'arbitrage; la date de la réunion du comité de relations de travail sert de point de départ aux délais;
- c) Lors d'une révision de tâche, le Syndicat assume le fardeau de la preuve;
- d) Dans le cas où l'arbitre reconnaît le bien-fondé du grief, il peut assigner la personne salariée dans sa nouvelle fonction au maximum trente (30) jours avant la date de dépôt du grief.

34.09 **Compensation pour responsabilités**

L'Employeur versera une compensation à la personne salariée qui doit assumer, pour une période n'excédant pas six (6) mois, des responsabilités n'étant pas dans sa description de poste, selon les modalités suivantes :

- a) Responsabilités de gestion : 6 % des heures travaillées;
- b) Responsabilités excédentaires : 4 % des heures travaillées.

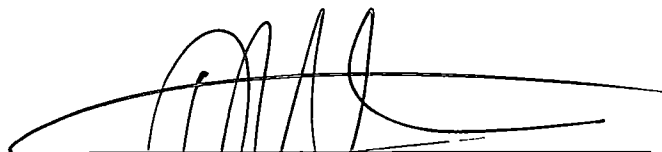
ARTICLE 35 DURÉE

- 35.01 Cette convention collective entre en vigueur à la date de sa signature et le demeure jusqu'au **31 décembre 2027**.
- 35.02 Les conditions prévues par la convention collective continuent de s'appliquer jusqu'à la signature d'une nouvelle convention collective.
- 35.03 Les lettres d'entente et les annexes à la convention collective en font partie intégrante.

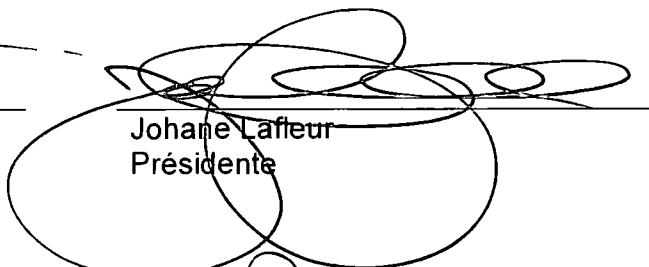
EN FOI DE QUOI, LES PARTIES ONT SIGNÉ À VERDUN, LE *26 septembre* 2025.

**LA SOCIÉTÉ CANADIENNE DE LA
CROIX-ROUGE - DIVISION DU
QUÉBEC**

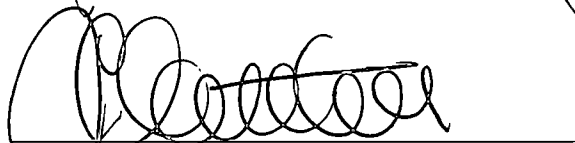
**SYNDICAT CANADIEN DE LA
FONCTION PUBLIQUE, SECTION
LOCALE 1995**




Pascal Mathieu
Vice-président, Québec



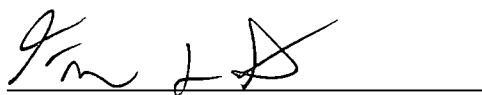
Johane Laffeur
Présidente



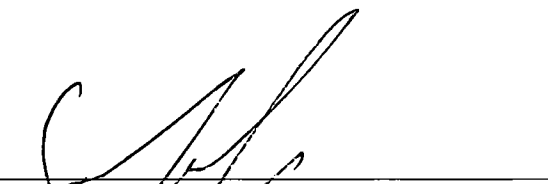
Josée Cloutier, CRHA
Directrice, ressources humaines



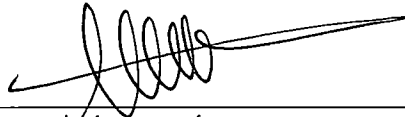
Julie Roy
Vice-Présidente



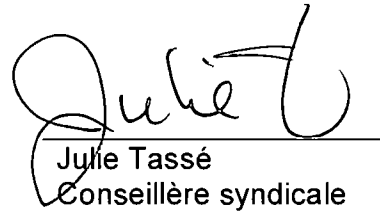
Francis Larouche-Péloquin, CRIA
Partenaire d'affaires, ressources
humaines



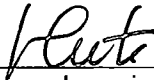
Simon Gagné-Laflamme
Vice-président



M^e François Longpré
Co-Porte-parole



Julie Tassé
Conseillère syndicale



M^e Vanessa Lapointe
Co-Porte-parole



Sébastien Labranche
Directeur, Planification et
développement des capacités
opérationnelles des équipes, Gestion
des urgences

**ANNEXE « A » AUTORISATION DE PRÉLÈVEMENT DES COTISATIONS
SYNDICALES**

Par la présente, je soussigné _____ autorise La Société canadienne de la Croix-Rouge – Division du Québec à prélever sur ma paie, un montant égal à la cotisation courante de la section locale 1995 du Syndicat canadien de la fonction publique.

J'autorise également La Société canadienne de la Croix-Rouge – Division du Québec à prélever sur ma première paie le droit d'entrée établi par le Syndicat à la somme de deux dollars (2 \$).

J'autorise La Société canadienne de la Croix-Rouge – Division du Québec à verser au secrétaire-trésorier de la section locale, les montants des prélèvements prévus aux présentes.

Je conviens, par la présente, de ne pas tenir La Société canadienne de la Croix-Rouge – Division du Québec responsable de tout prélèvement et de tout versement effectué en vertu de la convention collective ou de la présente autorisation.

Et j'ai signé à _____, ce ___e jour du mois de _____ 20__.

ANNEXE « B » AJUSTEMENTS SALARIAUX

1. À la signature de la Convention collective, un processus d'ajustement des salaires sera effectué pour les personnes salariées embauchées avant le 1^{er} juillet 2024.
2. Le processus d'ajustement des salaires a pour but de réajuster le salaire des personnes salariées en fonction de leur ancienneté et de les resituer à l'intérieur de l'échelle salariale de leur classe d'emploi.
3. Le processus d'ajustement se fait selon les modalités suivantes :

3.1. Détermination des employés admissibles

- a) Suivant l'augmentation de salaire du 1^{er} juillet 2024, le taux horaire des personnes salariées est divisé par le taux horaire maximum de leur classe salariale, afin d'établir leur **ratio salarial actuel**.
- b) En fonction de l'ancienneté des personnes salariées, un **ratio salarial théorique** est établi selon le tableau de référence suivant :

Année 0	0.82	
Année 1	0.84	07/01/2024
Année 2	0.85	07/01/2023
Année 3	0.87	07/01/2022
Année 4	0.89	07/01/2021
Année 5	0.91	07/01/2020
Année 6	0.92	07/01/2019
Année 7	0.94	07/01/2018
Année 8	0.96	07/01/2017
Année 9	0.98	07/01/2016
Année 10	1.00	07/01/2015

- c) Les personnes salariées dont le **ratio salarial théorique** est inférieur à leur **ratio salarial actuel** sont admissibles à un ajustement salarial.

3.2. Calcul des ajustements salariaux

- a) Pour les personnes salariées ayant été promues dans les dix (10) années précédentes, l'ajustement du ratio salarial se fait selon le calcul suivant : 0.84 (ratio de base établi à l'année 1) + 0.04 (augmentation lors de la promotion) + $0.02 \times$ nombre d'années écoulées depuis la promotion).

- b) Pour les personnes salariées n'ayant pas été promues dans les dix (10) années précédentes, le nouveau ratio salarial est ajusté selon le **ratio salarial théorique** calculé précédemment.

ANNEXE « C » GRILLES SALARIALES 2025, 2026, 2027

Grille salariale au 1^{er} juillet 2025										
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Salaire annuel minimum (Embauche)	36 758,64 \$	40 372,29 \$	43 986,66 \$	47 600,42 \$	51 214,16 \$	54 828,44 \$	58 448,01 \$	62 054,46 \$	65 761,41 \$	69 071,89 \$
Salaire annuel maximum	44 808,58 \$	49 213,71 \$	53 619,50 \$	58 024,64 \$	62 429,78 \$	66 835, \$	71 247,79 \$	75 646,48 \$	80 162,79 \$	84 198,25 \$
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Salaire horaire minimum (Embauche)	20,20 \$	22,18 \$	24,17 \$	26,15 \$	28,14 \$	30,13 \$	32,11 \$	34,10 \$	36,13 \$	37,95 \$
Salaire horaire maximum	24,62 \$	27,04 \$	29,46 \$	31,88 \$	34,30 \$	36,72 \$	39,15 \$	41,56 \$	44,05 \$	46,26 \$

Grille salariale au 1^{er} juillet 2026										
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Salaire annuel minimum (Embauche)	37 126,23 \$	40 776,11 \$	44 426,53 \$	48 076,42 \$	51 726,30 \$	55 376,72 \$	59 032,49 \$	62 677,02 \$	66 419,02 \$	69 762,61 \$
Salaire annuel maximum	45 256,67 \$	49 705,85 \$	54 155,69 \$	58 604,89 \$	63 054,07 \$	67 503,91 \$	71 960,27 \$	76 402,94 \$	80 964,94 \$	85 040,23 \$
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Salaire horaire minimum (Embauche)	20,40 \$	22,40 \$	24,41 \$	26,42 \$	28,42 \$	30,43 \$	32,44 \$	34,44 \$	36,49 \$	38,33 \$
Salaire horaire maximum	24,87 \$	27,31 \$	29,76 \$	32,20 \$	34,65 \$	37,09 \$	39,54 \$	41,98 \$	44,49 \$	46,73 \$

Grille salariale au 1^{er} juillet 2027

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Salaire annuel minimum (Embauche)	37 497,49 \$	41 183,87 \$	44 870,79 \$	48 557,18 \$	52 243,57 \$	55 930,49 \$	59 622,81 \$	67 083,21 \$	67 083,21 \$	70 460,23 \$
Salaire annuel maximum	45 709,23 \$	50 202,91 \$	54 697,25 \$	59 190,94 \$	63 684,62 \$	68 178,95 \$	72 679,87 \$	77 166,97 \$	81 774,06 \$	85 890,63 \$
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Salaire horaire minimum (Embauche)	20,60 \$	22,63 \$	24,65 \$	26,68 \$	28,71 \$	30,73 \$	32,76 \$	34,78 \$	36,86 \$	38,71 \$
Salaire horaire maximum	25,11 \$	27,58 \$	30,05 \$	32,52 \$	34,99 \$	37,46 \$	39,93 \$	42,40 \$	44,93 \$	47,19 \$

LETTRE D'ENTENTE NO 2025-11

ENTRE

LA SOCIÉTÉ CANADIENNE DE LA CROIX-ROUGE – DIVISION DU QUÉBEC

ET

**LE SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE,
SECTION LOCALE 1995**

OBJET : PROCESSUS D'ÉVALUATION DES POSTES EN COURS

ATTENDU le besoin de réévaluer l'ensemble des postes existants couverts par l'accréditation;

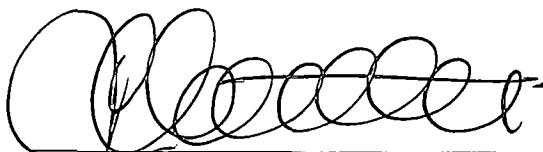
ATTENDU QUE l'exercice d'évaluation en cours devrait se terminer en 2025;

LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :

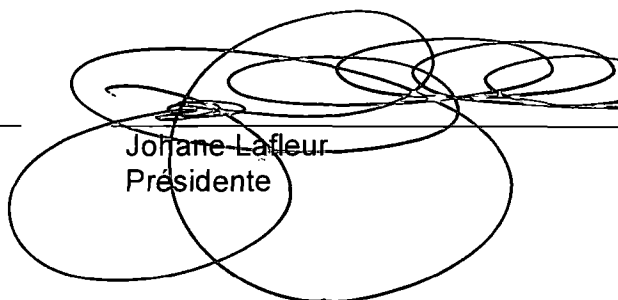
1. Le comité mis en place poursuivra ses activités jusqu'à la fin des travaux. Ce comité est composé de deux personnes déléguées par la direction des ressources humaines, de [REDACTED] et de [REDACTED] pour le syndicat. Ces dernières sont libérées sans perte de salaire à la charge de l'employeur.
2. Toutefois, si nécessaire, le syndicat assumera les dépenses de déplacement des deux personnes déléguées par le syndicat.
3. L'exercice d'intégration des postes dans la structure et des ajustements de salaire qui suivra sera fait en respectant l'équité salariale et la position des personnes salariées en place.

**LA SOCIÉTÉ CANADIENNE DE LA
CROIX-ROUGE – DIVISION DU QUÉBEC**

**SYNDICAT CANADIEN DE LA
FONCTION PUBLIQUE, SECTION
LOCALE 1995**



Josée Cloutier, CRHA
Directrice, ressources humaines



Joffane Lafleur
Présidente