

# CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

---

INTERVENUE ENTRE

LE SYNDICAT DES TRAVAILLEUSES  
ET TRAVAILLEURS DE MERINOV-CSN

ET

MERINOV



**fneeq**   
CSN

  
**merinov**  
réinventer la mer

2019 - 2025

## Table des matières

ARTICLE 1 – BUT DE LA CONVENTION.....	3
ARTICLE 2 – DÉFINITIONS.....	3
ARTICLE 3 – RECONNAISSANCE ET JURIDICTION.....	7
ARTICLE 4 – AFFICHAGE ET RÉUNIONS.....	9
ARTICLE 5 – RÉGIME SYNDICAL.....	10
ARTICLE 6 – ACTIVITÉS SYNDICALES.....	10
ARTICLE 7 – COMMUNICATIONS ET INFORMATIONS.....	14
ARTICLE 8 – COMITÉ DES RELATIONS DU TRAVAIL (CRT).....	15
ARTICLE 9 – RÈGLEMENT DE GRIEFS ET ARBITRAGE.....	16
ARTICLE 10 – RESPONSABILITÉ CIVILE.....	19
ARTICLE 11 – ANCIENNETÉ.....	19
ARTICLE 12 – MOUVEMENT DE MAIN D’OEUVRE.....	21
ARTICLE 13 – RAPPEL AU TRAVAIL.....	25
ARTICLE 14 – CESSION ET FERMETURE.....	25
ARTICLE 15 – MESURES DISCIPLINAIRES.....	26
ARTICLE 16 – AVANTAGES SOCIAUX.....	27
ARTICLE 17 – CONGÉS DE MALADIE ET CONGÉS POUR RESPONSABILITÉS FAMILIALES.....	29
ARTICLE 18 – ÉQUIPE DE TRAVAIL.....	31
ARTICLE 19 – CHARGE PUBLIQUE.....	32
ARTICLE 20 – CONGÉS AVEC OU SANS TRAITEMENT.....	33
ARTICLE 21 – CONGÉS SOCIAUX ET JOURS FÉRIÉS.....	38
ARTICLE 22 – LES DROITS PARENTAUX.....	40
ARTICLE 23 – ATTRIBUTION DES TÂCHES.....	53
ARTICLE 24 – DURÉE DU TRAVAIL.....	53
ARTICLE 25 – PLAN DE CLASSIFICATION.....	59
ARTICLE 26 – PERFECTIONNEMENT.....	60
ARTICLE 27 – FRAIS DE DÉPLACEMENT.....	62
ARTICLE 28 – HYGIÈNE ET SÉCURITÉ.....	62
ARTICLE 29 – HARCÈLEMENT AU TRAVAIL.....	63
ARTICLE 30 – SALAIRE.....	64
ARTICLE 31 – VACANCES.....	65
ARTICLE 32 – DIVERS.....	68
ARTICLE 33 – DURÉE ET RENOUVELLEMENT DE LA CONVENTION.....	69
Annexe A.....	70
Annexe B.....	73
Annexe C.....	74
Annexe D.....	84
Lettre d’entente 1.....	85
Lettre d’entente 2.....	86
Lettre d’entente 3.....	87

## **ARTICLE 1 – BUT DE LA CONVENTION**

### 1.01

La présente convention a pour but de maintenir et de promouvoir des relations harmonieuses entre l'Employeur, le Syndicat et les salariés, de définir des conditions de travail et de prévoir une méthode de règlement des litiges pouvant surgir pendant sa durée.

## **ARTICLE 2 – DÉFINITIONS**

### 2.01 AFFECTATION TEMPORAIRE

Il y a affectation temporaire lorsqu'un salarié remplit temporairement, à la demande de l'Employeur, une fonction couverte par la présente convention autre que celle qu'il occupe régulièrement.

Lorsque l'Employeur affecte temporairement le salarié à un poste appartenant à une autre sous-classe d'emploi dont le maximum de l'échelle salariale est supérieur au poste qu'il occupe normalement, il reçoit une prime correspondant au plus élevé des montants suivants : son salaire augmenté de cinq pour cent (5 %) ou le salaire correspondant à l'échelon immédiatement supérieur de l'échelle salariale de la fonction à laquelle il est affecté temporairement.

Lorsque l'Employeur affecte un salarié temporairement à un poste appartenant à une autre sous-classe d'emploi dont le maximum de l'échelle est inférieur au poste qu'il occupe normalement, il ne subit pas de perte de salaire ni de perte de droit.

Les heures de travail supplémentaires sont traitées dans les cas d'affectation temporaire sur la base du taux de salaire établi en vertu des dispositions du présent article.

Le salarié appelé à remplacer ou à pourvoir temporairement (intérim) un poste à l'extérieur de l'unité de négociation, ce dernier détermine avec l'Employeur ses conditions de travail et peut revenir en tout temps à son poste, pour une période maximale de vingt-quatre (24) mois.

Il est loisible au salarié de refuser une affectation temporaire à un poste non compris dans l'unité de négociation.

### 2.02 CONJOINT

Sont considérés conjoint ou conjointe, les personnes :

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

### 2.03 EMPLOYEUR

Merinov.

#### 2.04 ÉQUIPE DE TRAVAIL

La mise en place et l'organisation des équipes de travail sont déterminées par l'Employeur. Une équipe de travail peut regrouper des salariés d'une localité, d'une catégorie d'emploi ou de départements différents selon les besoins de l'organisation.

#### 2.05 FNEEQ

La Fédération nationale des enseignantes et des enseignants du Québec (FNEEQ-CSN).

#### 2.06 GENRE

À moins que le contexte n'indique le contraire, le genre masculin inclut le genre féminin.

#### 2.07 GRIEF

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

#### 2.08 JOUR

Sauf si autrement spécifié, un jour est un jour de calendrier.

#### 2.09 JOUR OUVRABLE

Le jour ouvrable est une journée non fériée où les bureaux de l'Employeur sont ouverts.

#### 2.10 LOCALITÉS

Aux fins de la présente convention, l'Employeur détermine les localités où il exerce des activités.

Gaspé, Grande-Rivière, Îles-de-la-Madeleine et Sept-Îles sont des points de services, ainsi que tout nouveau point de service créé dans une autre localité.

#### 2.11 PARTIES

L'Employeur et le Syndicat.

#### 2.12 POSTE

Affectation particulière d'un salarié pour accomplir les tâches que lui assigne l'Employeur. Tout salarié occupe un poste, à l'exception des salariés temporaires.

#### 2.13 POSTE À DURÉE INDÉTERMINÉE

Poste dont la durée est indéterminée.

#### 2.14 POSTE OCCASIONNEL

Poste à durée déterminée d'une durée maximale de 24 mois consécutifs de calendrier visant à répondre à un besoin ponctuel ou spécifique. Une prolongation de cette période pourrait être convenue entre le Syndicat et l'Employeur.

#### 2.15 POSTE SAISONNIER

Poste comprenant une période de travail d'une durée minimale de sept (7) mois consécutifs au courant de l'année civile, et une période de mise à pied temporaire. Le salarié détenant ce poste est assuré du nombre d'heures hebdomadaire de travail correspondant à la semaine régulière de travail définie à l'article 24.01.

Cette durée minimale de sept (7) mois peut être réduite pour des motifs organisationnels ou économiques. Pour ce faire, l'Employeur doit au préalable aviser et fournir au Syndicat, au moins trente (30) jours à l'avance, les motifs justifiant cette réduction de la période;

À défaut de convenir d'un accord avec le Syndicat, l'Employeur peut décider malgré tout, de réduire la période de travail. Dans un tel cas, le Syndicat peut contester la décision de l'Employeur par voie de grief. Dans un tel cas, le fardeau de la preuve appartient à l'Employeur.

Le salarié qui occupait un poste saisonnier avant sa mise à pied temporaire est rappelé sur un préavis de trois (3) semaines par courriel en ordre décroissant d'ancienneté et reprend automatiquement un poste saisonnier, associé à un poste donné, pour une localité donnée, et pourvu qu'il satisfasse aux exigences particulières de la tâche et ce, à la date prévue par l'Employeur.

#### 2.16 RÉGIMES DE TRAVAIL

Lorsque le régime de travail est à temps complet, le salarié est assuré hebdomadairement du nombre d'heures de travail correspondant à la semaine régulière de travail définie à l'article 24.01.

Lorsque le régime de travail est à temps partiel, le salarié est assuré hebdomadairement d'un nombre d'heures de travail inférieur à la semaine régulière de travail définie à l'article 24.01. Le salarié est assuré pour sa semaine régulière de travail du nombre d'heures de travail déterminé lors de l'affichage du poste, réparties selon la nature du poste. Tous les avantages prévus à la présente convention lui sont appliqués au prorata de sa semaine régulière de travail.

#### 2.17 SALARIÉ CHEF D'ÉQUIPE

Salarié dont une partie de la tâche consiste à assurer la coordination technique et professionnelle d'une équipe de travail.

#### 2.18 SALARIÉ EN PÉRIODE PROBATOIRE

Tout salarié qui n'a pas complété sa période probatoire prévue à l'article 11. Sauf pour les motifs prévus aux lois d'ordre public, le salarié en période probatoire n'a pas droit à la procédure de grief en cas de congédiement.

## 2.19 SALARIÉ ÉTUDIANT

- a) Désigne une personne qui, dans l'année précédente a été inscrite à temps complet dans une institution d'enseignement reconnue par le gouvernement pour l'obtention d'une attestation d'études, d'un certificat ou d'un diplôme ou qui entend poursuivre ses études dans l'année scolaire présente ou subséquente, embauchée temporairement pour effectuer une partie de tâche d'une catégorie d'emploi ou des tâches simples non-couvertes par une catégorie d'emploi existante au plan de classification,
- b) les salariés étudiants ne sont pas assujettis aux articles 11, 12, 15, 16, 17, 19 à 22 (sauf 21.05) et 26 de la présente convention.
- c) L'accueil par l'employeur d'un étudiant ne peut avoir pour effet d'occasionner des mises à pied ou d'empêcher le rappel au travail d'un salarié en mise à pied ou de réduire les heures ou les jours d'un salarié de l'unité de négociation.

À titre informatif, l'employeur transmet le nom de l'étudiant au Syndicat, ainsi que le lieu du stage et la nature de son stage.

## 2.20 SALARIÉ RÉGULIER

Tout salarié qui a complété la période probatoire prévue à l'article 11.

## 2.21 SALARIÉ TEMPORAIRE

Personne salariée qui est embauchée pour effectuer un travail déterminé lors d'un surcroit temporaire de travail ou d'un événement imprévu pour une période n'excédant pas dix-huit (18) semaines consécutives de calendrier, à moins d'entente écrite avec le Syndicat.

La personne salariée temporaire est aussi celle engagée pour remplacer une personne salariée absente pendant la durée de cette absence.

La personne salariée temporaire n'est pas couverte par les articles 11, 12, 15, 19 à 21 (sauf 21.05 et 26) de la convention collective. En regard de l'article 16, elle peut bénéficier uniquement du régime d'assurance, si elle satisfait les conditions d'admissibilité de l'assureur.

La personne salariée temporaire est mise à pied lorsque la personne salariée remplacée reprend son poste ou lorsque le surcroit temporaire ou l'événement imprévu ayant nécessité son embauche prend fin. À ce moment, elle est inscrite à la liste de rappel, dans la mesure où elle répond aux conditions prévues à cet effet.

## 2.22 STAGIAIRE

Désigne une personne qui, dans le cadre de l'obtention d'un diplôme d'une institution d'enseignement reconnue par le gouvernement, effectue un stage ou des travaux de recherches reconnus par cette institution comme faisant partie de cette formation.

Désigne également une personne qui, dans le cadre d'un plan de perfectionnement professionnel ou organisationnel, effectue un stage ou des travaux de recherches. Au terme de la présente convention, les stagiaires ne sont pas des salariés.

L'accueil par l'employeur d'un stagiaire ne peut avoir pour effet d'occasionner des mises à pied ou d'empêcher le rappel au travail d'un salarié en mise à pied ou de réduire les heures ou les jours d'un salarié de l'unité de négociation.

À titre informatif, l'employeur transmet le nom du stagiaire au Syndicat, ainsi que le lieu du stage et la nature de son stage.

## 2.23 SYNDICAT

Le Syndicat des salariées et des salariés de Merinov – CSN.

## **ARTICLE 3 – RECONNAISSANCE ET JURIDICTION**

### 3.01

L'Employeur reconnaît le Syndicat comme représentant exclusif et mandataire de tous les salariés actuels et futurs visés par le certificat d'accréditation émis par le Tribunal administratif du travail en faveur du Syndicat.

### 3.02

La présente convention collective s'applique à tous les salariés visés par l'accréditation.

### 3.03

En raison des ententes de fondation de Merinov, des différentes modalités de collaboration élaborées entre le Cégep de la Gaspésie et des Îles (Cégep GIM), l'Université du Québec à Rimouski (UQAR), le ministère de l'Agriculture, des Pêcheries et de l'Alimentation (MAPAQ) et l'Employeur, et des contrats de travail liant ces organismes fondateurs et leurs employés, et/ou du fait que certaines subventions nécessitent que des membres du personnel de Merinov enseignent au cégep afin d'être obtenues ou maintenues, des employés non membres de l'unité d'accréditation du Syndicat effectuent des fonctions identiques ou similaires à celles des membres de l'unité d'accréditation du Syndicat dans le cadre des activités de l'Employeur, sans être visés par l'accréditation. Les membres du personnel visés par le présent paragraphe, et exclusivement eux, peuvent effectuer dans le cadre des activités de l'Employeur des fonctions identiques ou similaires à celles des membres de l'unité d'accréditation. Le plafond du nombre de postes pour la présente clause est de quatorze (14) pour le MAPAQ, trois (3) pour le Cégep et trois (3) pour l'UQAR.

De plus, l'employeur peut avoir recours à des prêts de services temporaires de ces institutions, pourvu que cela n'ait pas pour effet d'engendrer une mise-à-pied, le non-rappel au travail, ou une diminution des heures de travail d'un salarié de l'unité.

### 3.04

Lorsqu'un règlement de l'Employeur touchant les conditions de travail, d'emploi et de traitement d'un salarié vient en conflit avec la convention, cette dernière a préséance.

### 3.05

L'Employeur et le Syndicat reconnaissent au salarié le droit à des conditions de travail garantissant son intégrité physique et psychologique, et s'engagent à prendre les mesures requises pour protéger ce droit.

### 3.06

Aucune entente particulière relative à des conditions de travail différentes de celles prévues à la présente convention collective ou relative à des conditions de travail non prévues à la présente convention collective entre un salarié et l'Employeur n'est valable à moins qu'elle n'ait reçu l'accord écrit du Syndicat.

### 3.07

Le Syndicat reconnaît à l'Employeur le droit à l'exercice de ses fonctions de direction, d'administration et de gestion de façon compatible avec les dispositions de la convention.

### 3.08

Les parties conviennent de n'exercer, ni directement ni indirectement, des contraintes, menaces, discriminations ou distinctions injustes contre quiconque, fondées sur l'un ou l'autre des motifs prévus à la Charte des droits et libertés de la personne, ou à cause de ses activités ou statuts syndicaux, ou de l'exercice d'un droit, ou de l'accomplissement d'une obligation que lui reconnaît ou lui impose la convention ou la loi.

### 3.09

L'Employeur s'engage à ne pas confier à des tiers, par sous-traitance, du travail normalement exécuté par des salariés couverts par le certificat d'accréditation.

Le paragraphe précédent n'a pas pour effet d'empêcher l'employeur de recourir aux services d'un tiers dont l'expertise n'est pas présente ou disponible chez Merinov, pourvu que ce recours n'ait pas pour effet d'engendrer une mise-à-pied, le non-rappel au travail ou une diminution de travail des salariés de l'unité. Un tel recours doit être fait dans le cadre d'un mandat spécifique et ponctuel pour une durée maximale de neuf (9) mois.

Par ailleurs, à la suite de deux (2) affichages (2 internes et 2 externes) improductifs et d'un avis au Syndicat, l'Employeur peut aussi avoir recours aux services suivants, sans limite de durée :

1. Entretien des infrastructures
2. Services financiers

Dans ce cas, l'Employeur informe préalablement le Syndicat par écrit de la situation et des motifs du recours à un tiers.

Nonobstant ce qui précède, les activités suivantes ne sont pas assujetties au présent article :

1. Technologies de l'information
2. Communication, linguistique et marketing
3. Analyses statistiques de données massives et géomatique

### 3.10

L'Employeur et le Syndicat reconnaissent qu'il est dans l'intérêt de l'organisation de favoriser l'échange des connaissances et le développement du personnel.

## **ARTICLE 4 – AFFICHAGE ET RÉUNIONS**

### 4.01

Le Syndicat peut afficher aux endroits convenus entre les parties les avis, bulletins ou autres documents pouvant intéresser les membres du Syndicat.

### 4.02

Le Syndicat peut tenir des réunions dans les locaux de l'Employeur, lorsqu'ils sont disponibles, moyennant un avis préalable dans un délai raisonnable. Cette utilisation est sans frais sauf si, exceptionnellement, elle entraîne des frais particuliers supplémentaires.

### 4.03

L'Employeur met gratuitement à la disposition du Syndicat un classeur fermé à clé. De plus, l'Employeur met à la disposition du Syndicat un poste téléphonique avec boîte vocale pour ses besoins. Le Syndicat peut utiliser le lien internet de l'Employeur selon les règles et politiques en vigueur. Le Syndicat s'engage à ne pas abuser de cette possibilité.

### 4.04

Après en avoir fait la demande et obtenu l'autorisation de l'Employeur, le Syndicat peut utiliser les services de visioconférence. De plus, il peut utiliser les services de photocopie et d'impression selon les normes de fonctionnement de ces services et assume les coûts réels d'utilisation si ceux-ci excèdent cent dollars (100 \$) par année.

Dans le cas où les services de visioconférence et d'interurbains engendrent des coûts supérieurs à cinq cent dollars (500\$) par année, le syndicat s'engage à rembourser à l'Employeur l'excédent du cinq cent dollars (500\$). L'Employeur fournit au Syndicat un compte détaillé d'utilisation à chaque mois.

Les parties peuvent convenir de l'utilisation par le Syndicat de tout autre service ou équipement.

### 4.05

Le Syndicat peut distribuer tout document aux salariés en le déposant à leur bureau, à leur salle ou dans leur pigeonier. De plus, le Syndicat peut aussi distribuer de l'information en utilisant le courriel des salariés de l'Employeur. Le Syndicat s'engage à ne pas abuser de cette possibilité.

### 4.06

Sauf dispositions contraires prévues à la présente convention collective, toute réunion se tient normalement à l'extérieur des heures de travail, à moins d'une permission spéciale de l'Employeur.

## **ARTICLE 5 – RÉGIME SYNDICAL**

### 5.01

L'Employeur prélève sur le salaire brut de chaque salarié visé par l'accréditation, un montant égal à toute cotisation fixée par le Syndicat.

### 5.02

L'Employeur s'engage à déduire la cotisation syndicale sur chaque versement de salaire et à faire parvenir mensuellement au Syndicat le montant total perçu, accompagné d'un état détaillé de la perception. Cette remise est faite avant le quinze (15) du mois suivant.

L'état détaillé indique : les nom(s) et prénom(s) des salariés, le salaire annuel, le salaire versé à chaque période de paie y compris, le cas échéant, les rémunérations additionnelles ainsi que le montant de la déduction syndicale individuelle. Il comprend en outre, le salaire et les déductions cumulatifs.

Pour toute modification de la cotisation, l'Employeur dispose d'un délai de trente (30) jours, après réception d'un avis à cette fin, pour percevoir et verser au Syndicat la somme prévue.

L'Employeur fournit au Syndicat, le plus tôt possible et au plus tard le quinze (15) février de chaque année, un état des cotisations syndicales perçues de chaque salarié au cours de l'année civile précédente. De plus, l'Employeur inscrit ce montant sur les formules T4 et Relevé 1.

## **ARTICLE 6 – ACTIVITÉS SYNDICALES**

### Liste des représentants

#### 6.01

Dans les trente (30) jours de la signature de la présente convention, le Syndicat fournit à l'Employeur la liste de ses représentants et officiers.

Toute modification à la liste mentionnée au présent paragraphe est communiquée à l'Employeur dans les dix (10) jours de la modification.

### Congé pour activités syndicales

#### 6.02

Le salarié désigné par le Syndicat peut s'absenter du travail afin de participer à des activités syndicales officielles. Le total des journées d'absence ne doit pas dépasser trente (30) jours par année de calendrier.

La demande de congé pour activités syndicales doit être transmise par écrit à l'Employeur au moins cinq (5) jours au préalable.

## Remboursement

### 6.03

Si la demande de congé est autorisée, le salarié peut alors s'absenter sans réduction de salaire pourvu que le Syndicat s'engage à rembourser à l'Employeur, dans les trente (30) jours de la remise d'un compte détaillé, le montant correspondant à la rémunération du salarié absent, incluant le coût des avantages sociaux versé par l'Employeur.

## Présence du représentant syndical

### 6.04

Le représentant du Syndicat qui accompagne un salarié lors de la présentation de son grief, ou de sa discussion avec l'Employeur, peut s'absenter de son travail sans réduction de salaire, ni remboursement par le Syndicat, après en avoir avisé l'Employeur dans un délai raisonnable.

## Audition de grief

### 6.05

Pourvu d'en aviser l'Employeur au moins cinq (5) jours au préalable, sont libérés sans réduction de salaire pour assister à l'arbitrage d'un grief :

- a) un représentant syndical désigné par le Syndicat;
- b) le plaignant;
- c) le salarié assigné comme témoin à la demande du Syndicat lors de l'audition de ce grief, pourvu, dans ce cas-ci, que ce dernier rembourse à l'Employeur, dans les trente (30) jours de la remise au Syndicat d'un compte détaillé, le montant correspondant à la rémunération du salarié absent, incluant le coût des avantages sociaux versé par l'Employeur, si le salarié est absent pour plus d'une demi-journée.

## Rencontres du Comité paritaire des relations du travail

### 6.06

Les salariés membres du Comité paritaire des relations du travail peuvent assister à ses rencontres, sans réduction de salaire ni remboursement par le Syndicat.

## Négociation collective

### 6.07

Le Syndicat informe l'Employeur du nom des quatre (4) salariés composant le comité syndical de négociation.

L'Employeur libère sur demande du Syndicat adressée à la direction, au moins cinq (5) jours à l'avance, le ou les membres du comité syndical de négociation. Ces libérations peuvent être consacrées soit à la préparation de la négociation, soit à des rencontres de négociation avec l'Employeur.

Dans le cadre de la préparation, le ou les salariés tiennent compte des besoins de l'organisation du travail qui leur incombe et prennent les mesures pour s'assurer que le déroulement des activités ne soit pas perturbé.

Les membres du comité de négociation peuvent s'absenter du travail sans réduction de salaire, ni remboursement par le Syndicat, pour participer aux séances de négociation de la convention collective, aux heures et aux jours où les parties fixeront leurs rencontres.

L'Employeur met à la disposition des membres du comité de négociation une banque de libération totale équivalant à 140 heures sans réduction de salaire, ni remboursement par le Syndicat, afin de préparer les rencontres de négociation. Le Syndicat rembourse à l'Employeur la rémunération, incluant le coût des avantages sociaux versés par l'Employeur, des membres du comité de négociation pour les journées excédentaires.

L'utilisation de cette banque peut débuter, au plus tôt, soixante (60) jours avant l'échéance de la convention collective et se termine, au plus tard, le jour de la signature du renouvellement de la convention collective.

#### Congé pour fonctions syndicales

6.08

Le salarié désigné par le Syndicat peut se voir accorder un congé sans perte de droits prévus à la présente convention, pour occuper des fonctions syndicales auprès de la Confédération des syndicats nationaux (CSN), de la Fédération nationale des enseignantes et des enseignants du Québec (FNEEQ - CSN) ou du Conseil central de la Gaspésie et des Îles-de-la-Madeleine.

#### Remboursement

6.09

Le salarié peut alors s'absenter sans réduction de salaire pourvu que le Syndicat s'engage à rembourser à l'Employeur, dans les trente (30) jours de la remise au Syndicat d'un compte détaillé le montant correspondant à la rémunération, y compris le coût des avantages sociaux, versé par l'Employeur. Si le salarié y maintient sa participation, ce montant inclut aussi les primes des plans de groupe et le régime de retraite, à condition que les régimes le permettent et qu'il assume la quote-part du salarié et celle de l'Employeur.

#### Fonctions syndicales

6.10

Un seul salarié à la fois peut bénéficier d'un congé pour occuper des fonctions syndicales.

#### Congé pour fonctions syndicales

6.11

La demande de congé pour occuper des fonctions syndicales doit être transmise par écrit à l'Employeur au moins trente (30) jours au préalable.

## Durée

### 6.12

Le congé pour fonctions syndicales visant à occuper un poste salarié est d'une durée d'une (1) année maximum et peut, à la demande du salarié, être renouvelé annuellement.

Le congé pour fonctions syndicales pour occuper un poste électif est d'une durée de trois (3) années maximum et peut, à la demande du salarié, être renouvelé.

Pour ces deux types de congés, les règles d'ancienneté qui s'appliquent sont celles prévues aux articles 11.04 h), 11.05 c) et 11.06 e). Ainsi, l'ancienneté continue de s'accumuler pendant les douze (12) premiers mois du congé pour fonctions syndicales. Elle cesse de s'accumuler mais demeure au crédit du salarié pour les douze (12) mois suivants. L'ancienneté se perd après ces (vingt-quatre) 24 mois.

## Retour au travail

### 6.13

S'il désire retourner au travail, le salarié reprend son poste sous réserve, toutefois, des autres dispositions de la présente convention collective. Il donne à l'Employeur un préavis de soixante (60) jours.

## Bureau fédéral de la FNEEQ - CSN

### 6.14

Un salarié, membre du bureau fédéral de la Fédération nationale des enseignantes et des enseignants du Québec (FNEEQ - CSN) peut, à la condition d'en aviser l'Employeur par écrit, au moins cinq (5) jours au préalable, s'absenter du travail pour participer aux réunions du bureau fédéral. Une banque de dix (10) jours est accordée, pour l'ensemble des salariés pendant l'année, pour participer aux réunions du bureau fédéral.

Un seul salarié à la fois peut se prévaloir d'une absence pour participer à une réunion du bureau fédéral.

## Remboursement

### 6.15

Le salarié peut alors s'absenter, sans réduction de salaire, pourvu que le Syndicat s'engage à rembourser à l'Employeur, dans les trente (30) jours de la remise au Syndicat d'un compte détaillé le montant correspondant à la rémunération du salarié absent, incluant le coût des avantages sociaux, versée par l'Employeur.

## Libération pour travail syndical

### 6.16

Pour des fins de travail syndical, l'Employeur libère, sur demande du Syndicat adressée à la direction au moins cinq (5) jours à l'avance, un ou des représentants syndicaux.

Les cent (100) premières heures annuelles de ces libérations, pour l'ensemble des représentants, sont sans réduction de salaire, ni remboursement par le Syndicat. Ces heures ne sont pas cumulatives et ne peuvent être reportées à l'année suivante.

Pour les heures additionnelles, s'il y a lieu, le Syndicat rembourse à l'Employeur la rémunération des représentants libérés, incluant le coût des avantages sociaux, versée par l'Employeur.

#### Libération syndicale

6.17

Le représentant syndical peut s'absenter ponctuellement et pour une courte durée de son lieu de travail afin de discuter avec un salarié des conditions de travail, de la présente convention collective ou de son application. De telles absences ne peuvent avoir effet de nuire aux activités de l'Employeur.

### **ARTICLE 7 – COMMUNICATIONS ET INFORMATIONS**

7.01

L'Employeur met à la disposition du Syndicat, deux (2) fois par année (dates à déterminer), la liste des salariés comportant pour chacun les renseignements suivants :

- 1) nom et prénom, adresse, numéro de téléphone, date de naissance, centre ou service;
- 2) classification (catégorie d'emploi, classe, échelon);
- 3) statut (régulier, en probation);
- 4) ancienneté;
- 5) salaire;
- 6) régime (temps plein, temps partiel);
- 7) liste de rappel.

Le Syndicat est également avisé, chaque mois, de tout changement, de toute démission ou de mise à la retraite ainsi que de tout engagement de nouveaux salariés et de tout reclassement.

7.02

L'Employeur transmet au Syndicat une copie de tout document adressé à l'ensemble des salariés relativement à l'application de la convention.

7.03

Dans les vingt (20) jours suivant la formation de comités prévus à la convention, chaque partie nomme ses représentants et en informe l'autre par écrit.

7.04

L'Employeur fait parvenir au Syndicat un exemplaire de tout document comportant des implications sur les conditions de travail qui est remis aux commissions, conseils et comités ou produits par lesdits organismes au sein desquels siègent des salariés.

7.05

Après l'adoption des états financiers vérifiés de l'année, l'Employeur, dans les trente (30) jours suivants, en remet une copie au Syndicat ainsi que les prévisions budgétaires pour l'année suivante.

7.06

Lorsque l'Employeur forme un comité qui comprend des représentants des salariés, seul le Syndicat est habilité à les nommer à moins de dispositions contraires prévues à la convention collective.

## **ARTICLE 8 – COMITÉ DES RELATIONS DU TRAVAIL (CRT)**

8.01

- a) le CRT est composé d'un maximum de trois (3) membres de chacune des parties. Dans les trente (30) jours qui suivent la signature de la convention, et par la suite avant le premier (1<sup>er</sup>) juin de chaque année, chaque partie désigne ses représentants et en informe l'autre partie;
- b) chaque partie peut s'adjoindre un conseiller après en avoir avisé l'autre partie dans un délai raisonnable;
- c) un salarié, dont le cas est discuté au CRT peut, à la demande d'une des parties, assister à la période de la réunion concernant son cas et y être entendu;
- d) à l'occasion de la première réunion annuelle, le CRT s'élit un président et un secrétaire. Chaque partie occupe l'un des deux postes alternativement d'année en année;
- e) un minimum de deux (2) membres de chacune des parties constitue le quorum.

8.02

L'employeur libère sans pertes de salaire chaque membre du CRT pour un maximum de 25 heures annuellement à des fins de préparation au CRT.

8.03

Le mandat du CRT est :

- a) d'étudier toute question soumise par l'une ou l'autre des parties qui touche les relations entre l'Employeur et le Syndicat et ses membres;
- b) de régler par entente, dans la mesure du possible, toute question relative à l'interprétation et à l'application de la convention;
- c) de favoriser des échanges suivis entre le Syndicat et l'Employeur.

8.04

Le CRT se réunit obligatoirement avant toute décision de l'Employeur relative aux questions suivantes :

- a) la réduction des effectifs de salarié;
- b) l'abolition ou la modification d'un poste;
- c) dans les situations prévues à 14.01

À défaut d'un délai spécifié ailleurs à la présente convention, lorsqu'une réponse d'une des parties doit être transmise suite à une proposition formulée en CRT, elle est transmise par écrit dans un délai maximal de cinq (5) jours ouvrables, soit dans le cadre d'une rencontre subséquente du CRT. Les parties peuvent s'entendre sur un délai de réponse additionnel.

8.05

Les représentants au CRT demeurent en fonction tant qu'un avis signifiant leur démission ou leur remplacement n'a pas été transmis par écrit à l'autre partie.

8.06

- a) le comité se réunit à la demande de l'une ou l'autre des parties et l'Employeur convoque les représentants de chacune des parties. Le CRT doit se réunir dans un délai maximum de dix (10) jours à compter de la convocation;
- b) la partie qui convoque une réunion du CRT doit le faire par écrit et doit énumérer les points qu'elle désire inscrire à l'ordre du jour. Le projet d'ordre du jour doit être transmis à chacun des représentants du CRT au moins deux (2) jours de travail avant cette réunion. À la même occasion, les membres du CRT reçoivent toute la documentation appropriée;
- c) le CRT a accès aux dossiers, informations et documents utiles et pertinents à une question soulevée.

8.07

Le secrétaire annuel du CRT prépare un projet de procès-verbal à soumettre à l'autre partie pour approbation et le procès-verbal doit être adopté et signé par les parties au plus tard à la réunion suivante, il peut l'être en tout ou en partie, séance tenante.

Le procès-verbal signé ne doit contenir que les attendus, les propositions et, s'il y a lieu, les règlements. Il est transmis par l'Employeur au président ou au secrétaire du Syndicat dans les cinq (5) jours ouvrables suivant l'adoption et au salarié impliqué, le cas échéant.

8.08

Un règlement intervenu en vertu du présent article lie l'Employeur, le Syndicat et le ou les salarié(s) concerné(s).

## **ARTICLE 9 – RÈGLEMENT DE GRIEFS ET ARBITRAGE**

9.01

Les parties conviennent de régler les griefs localement dans toute la mesure du possible et s'engagent à agir avec diligence dans le processus de règlement des différends.

Tout grief est soumis et réglé conformément aux dispositions du présent article.

9.02

- a) si le Syndicat, un groupe de salariés ou un salarié désire formuler un grief, il doit le déposer par écrit à la personne désignée par l'Employeur dans les soixante (60) jours suivant la connaissance des faits qui y donnent lieu, mais dans un délai maximum de six (6) mois de la survenance de ces faits.

Le grief patronal est déposé au syndicat selon les mêmes modalités.

- b) les délais prévus au processus de grief et d'arbitrage sont de rigueur et ne peuvent être modifiés que par entente écrite entre les représentants des parties.

#### 9.03

Aux fins du dépôt écrit du grief, une formule suffisamment claire doit être remplie par le Syndicat, le groupe de salariés ou le salarié, établissant les faits à l'origine du grief, mentionnant autant que possible les clauses de la convention qui s'y rapportent, spécifiant la date de la connaissance ou de la survenance du fait qui donne naissance au grief, et indiquant le correctif requis.

La formulation du grief peut, postérieurement à sa soumission, être modifiée, mais à la condition que la modification n'ait pas pour effet d'en changer la nature.

Une erreur technique dans la formulation du grief ne porte pas atteinte à sa validité.

#### 9.04

Sauf dans le cas où l'Employeur ou le Syndicat a convoqué une rencontre du CRT concernant le grief, l'autre partie dispose de quatorze (14) jours, à compter de la date du dépôt du grief, pour communiquer, par écrit, sa réponse.

Dans le cas où un CRT a été convoqué, l'intimée a un délai de réponse de quatorze (14) jours à compter de la rencontre du CRT pour communiquer, par écrit, sa réponse.

#### 9.05

À moins d'un règlement entre les parties ou à moins que l'employeur, le Syndicat ou le groupe de salariés ou le salarié se soit désisté d'un grief, l'une ou l'autre des parties peut référer le grief à l'arbitrage en transmettant un avis écrit à cet effet à l'autre partie. Ce grief est soumis à l'arbitrage dans les soixante (60) jours de la réponse écrite de l'Employeur ou du Syndicat prévue à la clause 9.04.

#### 9.06

Les griefs soumis à l'arbitrage en vertu de la convention sont entendus par un arbitre unique choisi par les parties.

À défaut d'entente sur le choix d'un arbitre ou à défaut de capacité d'agir de celui-ci, les parties peuvent s'entendre sur un nouvel arbitre ou demander au ministre du Travail d'en nommer un.

#### 9.07

Les parties peuvent, par écrit, déroger à la présente procédure de grief et nommer de consentement mutuel des assesseurs à l'arbitre tel que prévu au Code du travail.

#### 9.08

La sentence arbitrale est sans appel, lie les parties et, le cas échéant, tout salarié concerné.

#### 9.09

L'arbitre, si possible, doit rendre sa décision dans les trente (30) jours qui suivent la date où la preuve est terminée à moins que ce délai ne soit prolongé par les parties. Cependant, l'arbitre peut s'adresser aux parties pour faire prolonger ce délai. Toutefois, la décision n'est pas nulle du fait qu'elle serait rendue après l'expiration du délai prévu.

#### 9.10

L'arbitre décide des griefs conformément aux dispositions de la convention; il ne peut ni la modifier, ni y ajouter, ni en soustraire quoi que ce soit.

#### 9.11

L'arbitre possède tous les pouvoirs que lui accorde le Code du travail.

#### 9.12

Chaque partie paie ses propres frais d'arbitrage. Les frais et honoraires de l'arbitre sont assumés à parts égales par chacune des parties.

#### 9.13

Dans tous les cas de sanctions ou de mesures disciplinaires, l'Employeur doit établir les motifs invoqués au salarié et leur bien-fondé. L'arbitre a toute latitude pour maintenir, modifier ou rescinder telle décision de l'Employeur et l'autorité pour établir toute compensation ou pour rétablir tout droit ou privilège partiellement ou totalement, selon qu'il maintient, modifie, ou rejette en partie ou en totalité ladite décision. Les sommes dues portent intérêt au taux de l'intérêt légal, à compter de la date où ces sommes sont dues.

L'Employeur ne peut mettre en preuve devant l'arbitre que les motifs qu'il a invoqués par écrit, au moment de la sanction ou de la mesure disciplinaire.

#### 9.14

Les griefs se rapportant à une erreur de calcul de la rémunération ou une erreur dans l'évaluation des informations effectivement produites en temps requis conduisant directement au calcul de la rémunération pourront être reportés en tout temps et le salarié aura droit au montant total dont il a été privé si l'erreur de calcul de la rémunération n'avait pas été commise. Il en est de même si les erreurs de calcul sont en défaveur de l'Employeur, à compter du moment où le salarié est informé de la somme due.

#### 9.15

Si la sentence de l'arbitre maintient un salarié dans ses fonctions, celui-ci reprend tous ses droits, ses années d'expérience, ses avantages sociaux et autres avantages comme s'il n'avait pas subi de mesure disciplinaire, à moins que l'arbitre n'en décide autrement.

9.16

Lorsque le grief comporte une réclamation pécuniaire, celui qui a déposé le grief n'est pas tenu d'en établir le montant avant de faire décider l'arbitre du droit à cette somme d'argent.

S'il est décidé que le grief est bien fondé et que les parties ne s'entendent pas sur le montant à être payé, un avis écrit adressé par l'une des parties à l'arbitre lui soumet le différend pour sentence finale. L'arbitre conserve compétence pour en fixer le montant.

## **ARTICLE 10 – RESPONSABILITÉ CIVILE**

10.01

Sauf dans le cas de faute lourde ou intentionnelle, l'Employeur s'engage à protéger le salarié dès que la responsabilité civile de ce dernier est mise en cause par le fait de l'exercice de ses fonctions. L'Employeur s'engage alors à prendre fait et cause pour le salarié et convient de n'exercer contre ce dernier aucune réclamation à cet égard.

Toute absence nécessitée par cette mise en cause n'entraîne aucune perte de salaire ni de droits.

10.02

Dès que la responsabilité de l'Employeur est reconnue, celui-ci dédommage tout salarié jusqu'à concurrence de cinq mille (5000\$) dollars, pour la perte totale ou partielle, le vol ou la destruction de biens personnels de leur nature normalement utilisés ou apportés au travail dans l'exercice de ses fonctions. Dans le cas où telle perte, tel vol ou telle destruction serait déjà couvert par une assurance détenue par le salarié, la compensation sera égale à la perte effectivement subie par le salarié.

## **ARTICLE 11 – ANCIENNETÉ**

11.01

Pour les fins de la présente convention, l'ancienneté signifie et comprend la durée totale en années, en mois et en jours travaillés et rémunérés par l'Employeur de tout salarié.

Dans le cas du salarié détenteur d'un poste saisonnier, celui-ci cumule une (1) année d'ancienneté pour chaque saison de travail complétée. Cette règle s'applique dès la saison 2014.

Un salarié ne peut pas cumuler plus d'une (1) année d'ancienneté par année.

Les absences en vertu de la présente convention n'interrompent pas le service ou l'ancienneté à moins de disposition contraire dans la convention collective.

Avant le trente (30) avril de chaque année, l'Employeur établit la liste d'ancienneté de tous les salariés en date du premier (1<sup>er</sup>) avril précédent.

L'Employeur affiche la liste d'ancienneté et en fait parvenir une copie au Syndicat. Le Syndicat ou le salarié dispose de soixante (60) jours ouvrables pour contester la liste d'ancienneté par la procédure de grief. La liste d'ancienneté devient officielle à l'expiration de ce délai, sous réserve des contestations survenues durant la période d'affichage.

## 11.02

La liste d'ancienneté doit comprendre, par catégorie et par ordre d'ancienneté, les renseignements suivants : le nom du salarié, son statut et son titre d'emploi, la date de son entrée en service, le nombre d'années et de jours d'ancienneté.

## 11.03

- a) Tout salarié nouvellement nommé à un poste à durée indéterminée, saisonnier ou occasionnel est soumis à une période probatoire d'une durée maximale 630 heures effectivement travaillées pour les employés de soutien et les techniciens et de 1 370 heures effectivement travaillées pour les professionnels. Cette période peut être prolongée après entente entre les parties.

Au cours de cette période probatoire et au plus tard à la moitié de celle-ci, l'Employeur rencontre le salarié et lui fournit une évaluation du travail accompli. Dans le cas où des éléments sont à améliorer, l'Employeur identifie avec celui-ci les moyens de corriger la situation et lui offre le soutien et les ressources nécessaires.

À la fin de sa période probatoire, le salarié devient régulier et son ancienneté prend effet à la date de son embauche.

Aux fins du présent article, les congés fériés sont considérés comme des jours travaillés.

- b) Lorsque la période probatoire d'un salarié est interrompue, le délai de probation reprend où il fut suspendu lors du retour du salarié.

## 11.04

L'ancienneté continue de s'accumuler :

- a) pendant les vingt-quatre (24) premiers mois d'absence due à la maladie ou à une invalidité du salarié;
- b) pendant une absence due à un accident de travail ou une maladie industrielle reconnue comme telle par la Commission des normes, de l'équité et de la santé et de la sécurité au travail;
- c) pendant toute libération, tout congé ou toute absence sans perte de salaire prévue à la convention collective;
- d) pendant les congés prévus à l'article 22 (les droits parentaux);
- e) pendant un congé pour activités syndicales prévu à l'article 6;
- f) durant une suspension du salarié ;
- g) pendant toute absence en cas de force majeure autre que la maladie;
- h) pendant les douze (12) mois au cours desquels le salarié occupe chez l'Employeur, un poste hors de l'unité d'accréditation ou un congé pour fonctions syndicales prévu à l'article 6.12;
- i) pendant le régime d'aménagement du temps de travail prévu à l'article 24.05

## 11.05

L'ancienneté cesse de s'accumuler, mais demeure au crédit du salarié :

- a) pendant un congé pour l'exercice d'une charge publique;
- b) pendant tout congé sans salaire non visé à l'article 11.04;

- c) à l'expiration de la période prévue aux paragraphes a) et h) de la clause 11.04, pour une période de douze (12) mois;
- d) pendant la période de mise à pied tant que le salarié demeure inscrit sur la liste de rappel;
- e) pendant les douze (12) mois suivants l'expiration de la période prévue à l'alinéa h) de la clause 11.04;
- f) pendant toute incarcération au Canada non suivie d'une condamnation.

#### 11.06

L'ancienneté accumulée se perd :

- a) lors d'un départ volontaire;
- b) après une période de trente (30) mois de mise à pied;
- c) lors du refus non justifié ou de la négligence du salarié mis à pied d'accepter le poste offert par l'Employeur, dans les quatorze (14) jours ouvrables de la date d'envoi de l'offre par courrier recommandé à la dernière adresse connue;
- d) suite à un congédiement non contesté ou confirmé par une sentence arbitrale;
- e) après la période prévue à l'alinéa e) de la clause 11.05;
- f) après une absence de travail excédant cinq (5) jours ouvrables consécutifs sans raison valable.

### **ARTICLE 12 –MOUVEMENT DE MAIN D'OEUVRE**

#### 12.01

Tout poste vacant ou nouvellement créé, est affiché par courriel à tous les salariés. Lors de l'absence d'un salarié, celui-ci peut fournir son courriel personnel pour recevoir les affichages.

Si l'Employeur désire abolir un poste, il en avise par écrit le Syndicat au moins (15) jours avant l'abolition du poste, en indiquant les motifs.

#### Affichage de postes

#### 12.02

- a) L'affichage d'un poste contient notamment la classe, la nature de l'emploi (description sommaire), l'appellation d'emploi, les exigences normales de la tâche, la localité habituelle de travail, les liens d'autorité et de responsabilité et les exigences particulières, s'il y a lieu.
- b) Les exigences particulières s'entendent des exigences propres à un poste spécifique autres que celles prévues à la description du poste. Ces exigences particulières sont établies par l'Employeur en fonction de la nécessité d'une formation supplémentaire, d'une expérience spécifique, d'une certification particulière ou d'une exigence linguistique.
- c) La durée de l'affichage est de sept (7) jours. Cependant, si la date d'échéance de l'affichage se situe à l'intérieur de la période du 24 juin à la fête du Travail, la durée de l'affichage est de quatorze (14) jours.
- d) Une copie de l'affichage est expédiée au Syndicat.

## Candidature

### 12.03

Tout salarié peut poser sa candidature durant la période d'affichage en utilisant les moyens précisés lors de l'affichage.

Le Service des ressources humaines envoie une copie des affichages aux salariés qui en font la demande pendant une mise à pied ou une absence autorisée à l'exception des vacances.

## Attribution du poste

### 12.04

L'Employeur accorde le poste au candidat le plus ancien parmi ceux qui satisfont aux exigences et qui sont en mesure d'accomplir les fonctions normales du poste.

## Période d'essai

### 12.05

Le salarié nommé dans un nouveau poste a droit à une période d'essai d'une durée maximale de six cent quatre-vingt-cinq (685) heures effectivement travaillées, avec une possibilité de prolongation après entente entre le syndicat et l'Employeur. Au terme de cette période, le salarié n'occupe plus le poste d'origine.

Durant cette période, l'Employeur peut mettre fin à l'essai après 420 heures effectivement travaillées ou le salarié peut reprendre le poste qu'il détenait avant l'affichage, et ce, sans perte de droit. Si le poste a été aboli, le salarié pourra se prévaloir des modalités prévues à la clause 12.07.

Pour les fins du présent article, les congés fériés sont considérés comme des jours travaillés.

### 12.06

- a) Dans le cas où l'Employeur veut faire une mise à pied ou une abolition à l'intérieur d'une appellation d'emploi, il avise par écrit, au moins trente (30) jours à l'avance, le salarié détenteur du poste aboli et ayant le moins d'ancienneté dans l'appellation d'emploi, dans la localité où le poste est aboli. Le salarié qui reçoit l'avis de mise à pied est celui détenteur d'un poste, et ayant le moins d'ancienneté dans l'appellation d'emploi, dans le centre de service où le poste est aboli.

Une copie de l'avis de mise à pied est expédiée au Syndicat.

- b) Exceptionnellement, lorsque le respect de la règle générale prévue au paragraphe qui précède aurait pour effet d'engendrer un impact important au plan organisationnel et financier dans le cas de l'abolition d'un poste de chargé de projet, l'Employeur peut abolir un poste qui n'est pas celui du moins ancien. Pour ce faire, l'Employeur doit entreprendre au préalable toutes les démarches nécessaires auprès de l'organisme subventionnaire pour s'assurer qu'il est impossible de transférer le financement visé et associé à un chargé de projet.

Dans ce cas, l'Employeur doit aviser et rencontrer le Syndicat au moins trente (30) jours avant l'abolition du poste afin d'exposer les motifs de cette démarche.

En cas de contestation, l'Employeur a le fardeau de la preuve de démontrer qu'il satisfait les exigences du présent article.

- c) Dans le cas d'exception prévue au paragraphe précédent, l'Employeur peut, après avoir fait les démarches nécessaires auprès de l'organisme subventionnaire, opposer au choix de supplantation du salarié le fait que cet organisme ne peut pas permettre de maintenir le financement associé au chargé de projet visé par le choix de supplantation, s'il y avait supplantation.

Dans ce cas prévu au paragraphe b) et c), si le chargé de projet visé par la mise à pied n'est pas en mesure de supplanter un chargé de projet moins ancien, le chargé de projet a droit à une indemnité calculée de la façon suivante :

- 1) Pour le chargé de projet ayant moins de dix (10) ans d'ancienneté : une (1) semaine par année de service jusqu'à un maximum de huit (8) semaines;
- 2) Pour le chargé de projet ayant dix (10) ans et plus d'ancienneté : une (1) semaine par année de service jusqu'à un maximum de douze (12) semaines.

### Droit de supplantation

#### 12.07

- a) Dès la réception de l'avis de mise à pied, le salarié acquiert le droit de supplantation, conformément aux articles 12.08 et 12.09.
- b) Un salarié régulier mis à pied à la suite de sa supplantation acquiert à son tour le droit de supplantation aux mêmes conditions.
- c) Chaque salarié qui doit supplanter, en vertu du présent chapitre, reçoit un avis écrit indiquant les choix de supplantation qui lui sont offerts. Il bénéficie alors d'une période de sept (7) jours pour faire son choix.

Toutefois, l'exercice du droit de supplantation du salarié concerné est suspendu lorsque celui-ci n'est pas en mesure d'occuper le poste qu'il obtiendrait par supplantation, dans les deux (2) semaines qui suivent la fin du délai pour faire son choix.

Au moment où il redevient apte à exercer son droit de supplantation, le salarié reçoit un nouvel avis lui indiquant les choix de supplantation qui lui sont offerts et il bénéficie d'une période de sept (7) jours pour faire son choix.

- d) Lorsque le salarié visé par une mise à pied postule sur un poste affiché, le droit de supplantation de ce salarié est suspendu jusqu'à l'octroi dudit poste dans la mesure où il a posé sa candidature dans le délai d'affichage prévu.

Le salarié qui bénéficie de cette disposition doit accepter le poste s'il lui est octroyé.

Si le salarié, dont l'exercice du droit de supplantation est suspendu, n'obtient pas le poste, il reçoit une nouvelle liste de supplantation et il doit faire son choix sans autre délai.

- e) Les supplantations peuvent se faire simultanément ou successivement, sous réserve des délais déjà indiqués au présent article.

## Condition d'exercice du droit de supplantation

### 12.08

- a) Il est entendu que chaque salarié peut exercer son droit de supplantation pourvu qu'il satisfasse aux exigences de la tâche et pourvu que le salarié supplanté ait une ancienneté inférieure à la sienne.
- b) Le salarié peut exercer son droit de supplantation dans une même sous-classe d'emploi dont l'échelle salariale est égale ou inférieure à son poste actuel.
- c) Lorsque l'Employeur s'oppose à un choix de supplantation en invoquant les exigences de la tâche, il informe par écrit le salarié et le Syndicat des motifs de sa décision.

Le salarié reçoit une nouvelle liste de choix de supplantation. Il bénéficie d'une période de cinq (5) jours pour faire un nouveau choix de supplantation ou pour informer l'employeur qu'il souhaite contester ce refus. Les parties tentent alors de trouver une solution et à défaut, le Syndicat informe par écrit l'employeur, dans les dix (10) jours ouvrables de l'avis du salarié mentionné à la présente, du souhait de ce dernier de procéder par médiation arbitrale.

Dans ces circonstances, les parties conviennent de faire une demande au Ministère du Travail pour un arbitrage accéléré du grief afin de tenter d'amener les parties à trouver une solution mutuellement acceptable ou à défaut de trancher le litige. Cet arbitrage accéléré ne peut durer plus d'une journée d'audience pour les deux (2) parties.

## Mise à pied à caractère temporaire

### 12.09

Dans le cas de la mise à pied d'un salarié détenteur d'un poste, pour une durée déterminée au départ, cette personne peut choisir de ne pas supplanter et elle bénéficie alors du droit de retour à son poste.

Au terme de cette période, si le salarié n'a pas été rappelé à son poste, il recouvre alors son droit de supplantation.

## Mise à pied volontaire

### 12.10

Un salarié qui se porte volontaire pour une mise à pied en se substituant à un autre salarié renonce au droit de supplantation. Il est alors immédiatement inscrit sur la liste de rappel. S'il y a plusieurs personnes volontaires, celle ayant le plus d'ancienneté a la priorité.

## **ARTICLE 13 – RAPPEL AU TRAVAIL**

### Liste de rappel

#### 13.01

La liste de rappel comprend les noms des salariés réguliers mis à pied, des salariés à temps partiel ayant exprimé une disponibilité, de même que les salariés qui ont occupé un poste occasionnel et qui ont été mis à pied.

La liste de rappel est utilisée pour pourvoir des postes à durée indéterminée ou occasionnels, de même que pour pallier à des absences ou des surcroûts de travail. Le personnel sur la liste de rappel est rappelé par localité, sous-classe, et ancienneté, pourvu qu'il respecte les exigences du poste ou du besoin à combler.

Le salarié mis à pied demeure sur la liste de rappel pendant une période de dix-huit (18) mois à compter de la mise à pied, ou jusqu'au refus non justifié ou de la négligence du salarié mis à pied d'accepter le poste offert par l'Employeur dans les 48 heures de la date d'envoi de l'offre. En cas de refus justifié, le salarié demeure admissible pour une période de six (6) mois.

Lorsqu'il refuse le rappel au travail, il est réputé avoir refusé le rappel pour tout autre poste de la même classe, à moins d'avis contraire de sa part.

Un salarié qui refuse un rappel à plus de deux reprises sur une période de deux (2) ans est automatiquement exclu de la liste de rappel.

Le salarié régulier qui occupe un poste saisonnier peut, via la liste de rappel, obtenir un poste durant la période de mise-à-pied temporaire. Les heures hebdomadaires de travail effectuées dans cet autre poste sont comptabilisées aux fins de la période minimale de travail garantie de sept (7) mois associés à la procédure de rappel. Lors du rappel au travail pour les postes saisonniers, s'il y a lieu, le salarié quitte alors le poste occupé durant sa période de mise-à-pied temporaire.

L'Employeur fournit la liste de rappel au Syndicat au même moment qu'il fournit la liste d'ancienneté.

### Procédure de rappel

#### 13.02

Les salariés sont rappelés par centre de service, par ancienneté, pourvu qu'ils satisfassent les exigences normales du poste à pourvoir.

## **ARTICLE 14 – CESSIION ET FERMETURE**

#### 14.01

L'Employeur s'engage à soumettre au CRT tout document ou toute question afin que ce dernier soit en mesure de participer à la réflexion ainsi qu'être en mesure de procéder à des recommandations, dès que l'Employeur envisage la possibilité de se départir totalement ou partiellement de certaines activités, par cession, vente ou transfert et qui auraient pour impact des abolitions de poste.

Le CRT doit être avisé de telles éventualités au moins trois (3) mois avant tout accord ou décision formelle de l'Employeur.

14.02

Dans le cas de la fermeture de Merinov, l'Employeur et le Syndicat participent sans délai à la constitution d'un comité de placement des salariés ainsi mis à pied.

## **ARTICLE 15 – MESURES DISCIPLINAIRES**

15.01

L'avertissement écrit, la réprimande écrite, la suspension et le congédiement sont les seules mesures disciplinaires qui peuvent être imposées à un salarié.

Une suspension provisoire aux fins d'enquête doit être avec traitement, à moins qu'elle ne donne suite à des accusations criminelles ou soit mise en place alors que le salarié ne peut effectuer sa prestation de travail. Elle ne constitue pas une mesure disciplinaire.

15.02

Tout avis de mesure disciplinaire doit être remis par écrit à la personne salariée lors d'une rencontre convoquée à cette fin, durant laquelle il doit être représenté par son syndicat ou transmis par courriel à la suite de cette rencontre. Une copie de l'avis disciplinaire est remise au représentant du Syndicat lors de cette rencontre ou transmis par courriel.

15.03

Toute mesure disciplinaire doit être imposée dans un délai de trente (30) jours ouvrables de l'événement qui donne lieu ou de la connaissance suffisante par l'employeur.

15.04

Le salarié peut consulter son dossier disciplinaire pendant les heures régulières d'ouverture de l'employeur et, s'il le désire, en présence d'un représentant syndical. Le salarié peut obtenir copie de tout document apparaissant à son dossier relatif à la mesure disciplinaire, sans frais.

15.05

Toute mesure disciplinaire concernant une faute commise par un salarié est retirée de son dossier à la fin d'une période de douze (12) mois effectivement travaillée après la remise de la mesure disciplinaire, à la condition qu'il n'y ait pas eu d'autre faute de même nature depuis lors.

La mesure disciplinaire est retirée du dossier, à la condition qu'il n'y ait pas eu d'autres infractions de même nature dans ce délai.

15.06

Lors d'une audience concernant un grief relatif à une mesure disciplinaire, le fardeau de la preuve appartient à l'employeur.

15.07

En principe, les mesures disciplinaires doivent respecter le principe de la gradation des sanctions.

15.08

Un délai suffisant permettant au salarié de s'amender doit être accordé entre différentes mesures disciplinaires.

15.09

Aucun aveu signé par un salarié ne peut être déposé devant un Tribunal d'arbitrage, à moins que cet aveu n'ait été signé en présence d'un représentant du Syndicat.

## **ARTICLE 16 – AVANTAGES SOCIAUX**

### Assurance collective

16.01

S'il y est admissible, le salarié doit souscrire obligatoirement aux garanties du régime d'assurance collective de base, à moins qu'il ne puisse s'y soustraire aux termes des conditions stipulées dans la police d'assurance.

Le régime d'assurance collective de base est obligatoire et comprend les garanties suivantes : l'assurance maladie incluant les soins dentaires et l'assurance traitement courte et longue durée.

Le salarié peut demander une exemption, sur présentation d'une preuve d'adhésion à un autre régime d'assurance maladie, assurance vie, soins dentaires.

16.02

L'Employeur s'engage à défrayer cinquante pour cent (50 %) de la prime et le salarié cinquante pour cent (50 %) à l'exception de l'assurance traitement à court et long terme qui est à la charge complète du salarié.

16.03

Le salarié détenant un poste à temps partiel ou qui travaille à temps partiel, s'il est admissible, a droit au partage de prime établi au paragraphe 16.02, mais au prorata de sa charge.

16.04

L'Employeur fait parvenir annuellement à l'assureur la liste complète des salariés à temps plein et à temps partiel à son emploi, il révisé cette liste pour tout nouveau salarié au moment même de son engagement.

#### 16.05

À la fin de toute période d'invalidité et alors que les prestations d'assurance invalidité ont pris fin, le salarié reprend la charge prévue pour lui, sous réserve toutefois des autres dispositions de la présente convention collective.

#### 16.06

Le salarié absent du travail en raison d'une invalidité est considéré comme à l'emploi de Merinov, il bénéficie de tous les droits auxquels il a droit aux termes de la présente convention collective.

#### 16.07

Le preneur de l'assurance s'engage à maintenir un délai de carence d'au moins sept (7) jours consécutifs en ce qui a trait à la garantie d'assurance invalidité de courte durée.

Le salarié devant s'absenter du travail en raison d'une invalidité, autre qu'une lésion professionnelle, est rémunéré à même sa réserve de jours de congé de maladie, jusqu'à concurrence du moindre des jours de congé dont il dispose alors ou du délai de carence en vertu de la garantie d'assurance invalidité de courte durée.

#### 16.08

À la signature de la présente convention collective, l'Employeur maintient le régime d'assurance collective actuellement en vigueur aux mêmes conditions.

À l'échéance de la police d'assurance ou à l'occasion de son renouvellement, le preneur consulte l'autre partie.

#### 16.09

L'Employeur s'engage à prélever sur le salaire brut de chacun des salariés participant au régime d'assurance collective le montant de la prime exigible de ce salarié et à verser ce montant, de même que la part de l'Employeur prévue aux termes de la clause 16.02, à l'assureur.

#### 16.10

Sous réserve des conditions stipulées à ce sujet dans la police d'assurance, le salarié en congé sans rémunération en vertu de la présente convention collective peut, après en avoir fait la demande écrite au début du congé, continuer pendant la durée de celui-ci à souscrire au régime d'assurance collective auquel il participe en versant la totalité des primes, y compris la part de l'Employeur.

#### 16.11

À moins d'un avis contraire du Syndicat reçu avant le 15 septembre 2019, l'Employeur est preneur du régime d'assurance collective pour la durée de la présente convention collective et en assure la gestion.

Advenant que le Syndicat devienne preneur et gestionnaire du régime, l'Employeur s'engage à maintenir sa contribution au régime, limitée à sa contribution financière annuelle totale en vigueur qu'il aurait déboursée pour les salariés pour l'année débutant au 1<sup>er</sup> avril 2019.

## Régime de retraite

### 16.12

Le régime de RRS comprend les modalités suivantes :

- a) L'Employeur offre un régime de retraite simplifié (RRS) aux salariés ayant plus de trois (3) mois de service chez l'Employeur.
- b) La contribution des salariés au RRS est prélevée sur leur paie. L'Employeur verse à chaque période de paie la contribution du salarié et sa propre contribution au régime.
- c) La contribution du salarié est établie selon sa volonté pour un maximum de six pour cent (6 %) de ses gains bruts.
- d) La contribution de l'Employeur est fixée à un pour cent (1 %) supplémentaire de la contribution choisie par le salarié, pour un maximum de sept pour cent (7 %). Cette part est acquise au salarié et lui appartient advenant son départ.
- e) Les portions immobilisées ou non immobilisées des contributions sont déterminées par le régime conformément à la loi.

## **ARTICLE 17 – CONGÉS DE MALADIE ET CONGÉS POUR RESPONSABILITÉS FAMILIALES**

### 17.01

Le salarié qui ne peut remplir ses fonctions en raison d'une invalidité durant laquelle il est absent du travail, sauf dans le cas d'un accident du travail, bénéficie d'un congé de maladie, conformément aux dispositions du présent article.

Par invalidité, on entend un état d'incapacité résultant d'une maladie ou d'un accident qui rend le salarié totalement incapable d'accomplir les tâches habituelles de son emploi et qui nécessite des soins médicaux.

### 17.02

Le salarié informe le plus rapidement possible l'Employeur, à moins de cas fortuit ou de force majeure, de son absence dès la première (1<sup>ère</sup>) journée.

Si l'absence excède trois (3) jours ouvrables ou si l'Employeur a des motifs raisonnables de croire qu'il y a abus de la part du salarié, l'Employeur peut exiger que le salarié produise un certificat médical ou une autre preuve attestant la cause de l'absence.

Lorsque l'Employeur exige que le salarié se soumette à une expertise médicale, il en défraie les coûts, incluant les frais de transport et toutes dépenses associées à ladite expertise.

### 17.03

- a) Le salarié a droit à soixante-dix (70) heures de congé de maladie proportionnellement au nombre d'heures normales travaillées et rémunérées par rapport au nombre d'heures ouvrables depuis son premier jour d'emploi ou le 1er avril précédent selon la plus tardive des dates. Les congés accumulés pourront être pris en heures pour des raisons médicales.
- b) De ces heures de congé de maladie, selon le cas, celles non utilisés dans l'année sont versés dans une banque de congés de maladie jusqu'à un maximum de soixante-dix (70) ouvrables.

- c) Une (1) fois l'an, au 31 mars, les heures non utilisées au-delà de ces soixante-dix (70) heures sont monnayées à cinquante pour cent (50 %).
- d) Lors d'une mise à pied, le salarié voit sa banque de congés de maladie gelée jusqu'à la date de son retour ou de sa fin d'emploi. Toutefois, à la demande du salarié, l'Employeur monnaie la banque de congés de maladie à cinquante pour cent (50 %) de sa valeur.

Pour les salariés ayant cumulé une banque de congés de maladie antérieure à la signature de la présente convention, il y a maintien de cette banque. Au 31 mars, tout excédent du maximum autorisé dans la banque de congés de maladie est monnayé à cinquante pour cent (50%).

#### 17.04

Le salarié à temps partiel a droit, à titre de congé de maladie, au crédit prévu aux clauses précédentes au prorata de sa charge de travail.

#### 17.05

Au plus tard le trente et un (31) mars de chaque année, l'Employeur fait connaître au salarié l'état de sa réserve de congés de maladie.

#### 17.06

Advenant l'invalidité prolongée d'un salarié, l'Employeur et le salarié acceptent que les congés de maladie et la banque de congés de maladie ne soient utilisés que jusqu'à concurrence du nombre de jours ouvrables correspondant au délai de carence prévu au contrat d'assurance invalidité.

#### 17.07

Au terme de son congé de maladie, le salarié reprend son poste sous réserve toutefois des autres dispositions de la présente convention collective.

#### Congés pour responsabilités familiales

#### 17.08

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

Ce congé peut être fractionné en heures.

Le salarié doit aviser l'Employeur de son absence le plus tôt possible et prendre les moyens raisonnables à sa disposition pour limiter la prise et la durée du congé.

Ces journées peuvent être prises à même les jours de congés de maladie du salarié. À défaut, elles sont sans salaire.

## ARTICLE 18 – ÉQUIPE DE TRAVAIL

### Tâches liées au rôle de chef d'équipe

#### 18.01

Les tâches liées au rôle de chef d'équipe font partie de la tâche globale du salarié et sont exercées dans un cadre qui dépasse celui de la gestion de projets spécifiques. Le salarié est donc libéré des autres tâches liées à son poste en proportion du temps consacré au rôle de chef d'équipe.

Les tâches spécifiques liées au rôle de chef d'équipe sont :

- Conseiller les salariés de son équipe de travail au plan professionnel et technique;
- Coordonner le processus et assigner les tâches au sein de l'équipe de travail;
- Effectuer la liaison entre l'équipe de travail et la direction;
- Organiser les réunions de l'équipe de travail;
- S'assurer du suivi des projets qui lui sont assignés;
- Recommander l'approbation des vacances;
- Recommander les feuilles de temps;
- Recommander l'autorisation des déplacements et temps supplémentaire;
- Suivre les budgets;
- Assister son supérieur dans l'évaluation du personnel de l'équipe de travail;

Le chef d'équipe ne détient aucun pouvoir disciplinaire.

### Nomination du chef d'équipe

#### 18.02

##### a) Affichage

Lorsque le rôle de chef d'équipe est à pourvoir, l'Employeur procède à l'affichage conformément aux articles 11.01 à 11.03 de la convention collective.

##### b) Processus de nomination

L'Employeur forme un comité de sélection auquel participe un salarié de l'équipe de travail qui n'est pas candidat pour le rôle de chef d'équipe.

Le comité de sélection recommande à l'Employeur une candidature pour le rôle de chef d'équipe.

Suite à cette recommandation, l'Employeur décide de la nomination d'un salarié au rôle de chef d'équipe.

##### c) Le mandat du chef d'équipe peut être résilié par l'Employeur après évaluation et motivation auprès du salarié concerné.

En tout temps durant son mandat, le salarié peut décider, sans préjudice à ses droits, de ne plus être chef d'équipe.

Le processus de nomination est enclenché à compter de la réception par l'Employeur de l'avis écrit du salarié à l'effet qu'il ne veut plus être chef d'équipe.

d) Poste maintenu

Le salarié nommé pour agir à titre de chef d'équipe conserve son poste, et tous les droits qui y sont rattachés, qu'il détient au moment de sa désignation.

## **ARTICLE 19 – CHARGE PUBLIQUE**

### 19.01

Le salarié régulier qui est candidat à une élection fédérale, provinciale, municipale ou scolaire ou qui est appelé à exercer une fonction au sein d'une commission d'enquête gouvernementale obtient, après en avoir avisé par écrit l'Employeur dans un délai raisonnable, un congé sans salaire si son absence est nécessaire aux fins de sa candidature.

### 19.02

Le salarié conserve un droit de retour à sa charge en cas de défaite. S'il décide de se prévaloir de ce droit, il doit aviser l'Employeur dans les quinze (15) jours qui suivent sa défaite.

### 19.03

- a) S'il est élu ou nommé audit poste, le salarié a droit à un congé sans traitement pour la durée de son mandat, s'il s'agit d'un mandat exigeant une pleine disponibilité de sa part.
- b) S'il s'agit d'un mandat exigeant une disponibilité partielle ou occasionnelle de sa part, le salarié, après en avoir informé l'Employeur dans un délai raisonnable, a le droit de s'absenter de son travail, sans traitement, occasionnellement et selon les exigences de sa fonction, en tenant compte de ses responsabilités professionnelles.
- c) Si toutefois ces absences sont telles qu'elles portent préjudice aux activités de l'Employeur, celui-ci peut contraindre le salarié à utiliser le congé prévu à la clause 19.03 a).
- d) Le salarié peut alors continuer de bénéficier des avantages découlant d'assurances collectives et d'autres bénéfices prévus aux régimes de groupe, y compris le régime de retraite, à condition que ces régimes le permettent et qu'il assume sa quote-part et celle de l'Employeur.

### 19.04

Si le salarié, en congé en vertu de la clause 19.03, démissionne de la charge publique, ne sollicite pas un nouveau mandat ou subit la défaite en brigant de nouveau les suffrages, il doit, dans un délai de dix (10) jours après la démission, la fin de son mandat ou la défaite, aviser par écrit l'Employeur de son intention de retourner ou non au travail. À défaut de donner un tel avis, le salarié est présumé démissionnaire. Si le salarié concerné désire retourner au travail, l'Employeur dispose d'un délai de quatre (4) semaines pour le réintégrer à une charge disponible pour laquelle il possède les qualifications normalement requises, dès qu'il s'en présente une, sous réserve des dispositions prévues aux articles 11 et 25. Tant que ce salarié ne peut reprendre une telle charge, il est en congé sans salaire.

### 19.05

Lorsque le salarié entreprend un nouveau mandat, il est présumé démissionnaire si l'accomplissement des devoirs de sa fonction exige qu'il renouvelle un congé sans salaire selon les dispositions de la clause 19.03.

## ARTICLE 20 – CONGÉS AVEC OU SANS TRAITEMENT

### Congé d'études

#### 20.01

Pour un congé d'études relié à son domaine de travail ou à son cheminement de carrière, tout salarié régulier peut demander une libération partielle ou totale de sa charge de travail, et ce, sans traitement, mais avec maintien de tous ses droits et privilèges prévus à la convention, au prorata des heures normales travaillées et rémunérées et sujettes aux modalités autrement spécifiées ailleurs à la présente convention.

#### 20.02

Ce congé peut varier de trois (3) mois à deux (2) ans.

#### 20.03

Le salarié régulier obtient un congé de l'Employeur moyennant un avis donné dans un délai raisonnable et une autorisation écrite de l'Employeur, autorisation qui ne peut être refusée sans motif raisonnable. Les demandes visant à réduire la semaine de travail doivent être formulées au moins quarante-cinq (45) jours à l'avance.

#### 20.04

Le salarié doit aviser l'Employeur de sa date de retour à son poste dès sa demande de congé.

#### 20.05

Le salarié doit, à son retour, présenter une attestation officielle des études poursuivies.

#### 20.06

Le salarié en congé d'études sans traitement est considéré à l'emploi de l'Employeur. Il continue de bénéficier des avantages découlant d'assurances collectives et d'autres bénéfices prévus aux régimes de groupe, y compris le régime de retraite, à condition que ces régimes le permettent et qu'il assume sa quote-part et celle de l'Employeur.

### Congé sans solde

#### 20.07

Sur demande écrite, un salarié régulier ayant au moins un an d'ancienneté, peut demander un congé sans solde, après entente écrite entre le salarié, le Syndicat et l'Employeur.

Pour chaque période de sept (7) ans à compter de son embauche, le salarié peut obtenir un maximum de vingt-quatre (24) mois de congé sans solde.

Le congé sans solde peut être à temps complet ou à temps partiel, et être d'une durée de vingt-huit (28) jours à douze (12) mois consécutifs. Un tel congé sans solde peut être prolongé par entente entre le salarié, le Syndicat et l'Employeur, sur demande écrite.

Chaque demande doit être formulée au moins quarante-cinq (45) jours à l'avance et doit spécifier les dates de départ et de retour du congé.

À son retour, le salarié reprend le poste qu'il détenait avant son départ, en respectant les modalités de l'article 12. Si l'Employeur est dans l'impossibilité de lui redonner le même poste, il lui donne un poste équivalent. Sinon, le salarié peut se prévaloir de la clause 12.07.

Durant le congé sans solde, le salarié peut continuer de bénéficier des avantages découlant d'assurances collectives et d'autres bénéfiques prévus aux régimes de groupe, y compris le régime de retraite, à condition que ces régimes le permettent et qu'il assume sa quote-part et celle de l'Employeur.

De plus, lors de son retour après le congé sans solde, le salarié conserve tous ses droits et ses avantages qu'il détenait avant l'obtention de ce congé.

### Congé à traitement différé

#### 20.08

Le régime consiste à différer une partie de la rémunération du salarié à une période ultérieure afin d'assurer à ce dernier une rémunération lors d'une période de congé. Ce régime comprend donc une période de prestation de travail suivie d'une période de congé.

#### 20.09

Tout salarié régulier ayant un (1) an d'ancienneté peut participer au régime de congé à traitement différé à la condition d'en faire la demande par écrit au moins quarante-cinq (45) jours à l'avance et d'en obtenir l'autorisation écrite accordée sous réserve des nécessités du service.

La participation au régime est soumise aux règles fiscales en vigueur.

#### 20.10

Le salarié peut mettre fin en tout temps à ce régime, moyennant avis de trente (30) jours à l'Employeur.

#### 20.11

Le salarié qui bénéficie d'un tel congé doit informer l'Employeur de la période où il souhaite prendre le congé. Après ce congé, le salarié reprendra alors le poste qu'il détenait avant l'obtention du congé, ou à défaut, un poste équivalent.

#### 20.12

Tout au long de la durée du contrat, le salarié reçoit un pourcentage de sa rémunération et du paiement de vacances déterminé en fonction de la durée du congé et de la période d'accumulation prévues au contrat conformément à l'article 20.14.

Sous réserve de ce qui précède, le salarié bénéficie des droits et avantages dont il jouirait en vertu de la convention, comme s'il n'adhérait pas au régime, au prorata des heures normales travaillées et rémunérées et sujet aux modalités autrement spécifiées ailleurs à la présente convention.

### 20.13

Le régime n'a pas pour but de fournir au salarié des prestations au moment de sa retraite, ni de différer de l'impôt.

### 20.14

L'entente peut être d'une durée de deux (2), trois (3), quatre (4) ou cinq (5) ans, le congé est d'une durée minimum de six (6) mois et d'un maximum d'un (1) an.

Cependant, le congé peut être inférieur à six (6) mois pour fréquenter à temps plein une maison d'enseignement reconnue par les ministères de l'Éducation. En aucun cas, la durée d'un tel congé ne peut être inférieure à trois (3) mois.

### 20.15

Les montants différés par le salarié seront versés par l'Employeur directement au compte du salarié dans une fiducie ayant été choisie conjointement par l'Employeur et le salarié.

### 20.16

Advenant la retraite, le désistement, le congédiement ou la démission du salarié, le contrat prend fin à la date de l'événement et le cumul des sommes fiduciaires est remis au salarié.

### 20.17

Dans le cas où le salarié est mis à pied, il y a continuité du contrat pour une période de trois (3) mois et si le salarié n'est pas rappelé, les dispositions de la clause 20.16 s'appliqueront.

Si la mise à pied coïncide avec l'année du congé, le salarié bénéficie de tous les avantages que lui confère ce régime de traitement différé et sa mise à pied ne sera effective qu'au moment du retour au travail, s'il y a lieu.

### 20.18 En cas d'invalidité :

- a) si l'invalidité survient avant que le congé n'ait été pris et perdure jusqu'au moment où le congé a été planifié, dans ce cas, le salarié choisit sous réserve des dispositions de la police d'assurance invalidité :
  - 1) soit de continuer sa participation au contrat et de reporter le congé à un moment où il ne sera plus invalide. Le salarié a droit à sa prestation d'assurance invalidité basée sur le traitement prévu au contrat.  
S'il advenait que l'invalidité dure durant la dernière année du contrat, celui-ci peut alors être interrompu, à compter du début de la dernière année jusqu'à la fin de l'invalidité. Durant cette période d'interruption, le salarié a droit à sa prestation d'assurance invalidité basée sur son traitement régulier.
  - 2) soit de mettre fin au contrat et ainsi de recevoir les montants non versés ainsi que sa prestation d'assurance invalidité basée sur son traitement régulier.

- b) si l'invalidité survient au cours du congé :
- 1) sous réserve des dispositions de la police d'assurance invalidité, l'invalidité est présumée ne pas avoir cours durant le congé et elle sera considérée comme débutant le jour du retour au travail du salarié.
  - 2) à compter de la date de retour au travail, si le salarié est encore invalide, il a droit à la prestation d'assurance invalidité prévue à la police-maîtresse tant et aussi longtemps qu'il est couvert par un contrat. La prestation d'assurance invalidité est basée sur le traitement déterminé dans le contrat. Si la date de cessation de participation au contrat survient au moment où il est encore invalide, il reçoit alors une prestation d'assurance invalidité basée sur son traitement régulier.

- c) si l'invalidité dure plus de deux (2) ans :

le contrat cesse comme s'il s'agissait d'un désistement volontaire et le traitement non versé est remboursé.

#### Décès du salarié

##### 20.19

Advenant le décès du salarié pendant la durée du contrat, celui-ci prend fin à la date de l'événement et les dispositions prévues à la clause 20.16 s'appliquent.

#### Congé de maternité ou congé d'adoption

##### 20.20

- a) Le congé survient en cours du congé à traitement différé :  
Le congé ne peut être interrompu pour permettre la prise du congé de maternité ou du congé pour adoption.
- b) Le congé survient avant et se termine avant le congé à traitement différé :  
Le contrat est interrompu le temps du congé de maternité ou d'adoption et est prolongé d'autant après son terme. Pendant l'interruption, les dispositions de la convention pour le congé de maternité ou d'adoption s'appliquent.
- c) Le congé survient avant le congé à traitement différé et se continue au moment où débute le congé à traitement différé :

Dans ce cas, le salarié choisit :

1. soit de reporter le congé à traitement différé à un autre moment;
2. soit de mettre fin au présent contrat, auquel cas les dispositions de la clause 20.16 s'appliquent.

#### Programme de coopération

##### 20.21

Le salarié peut obtenir, moyennant un avis donné au moins soixante (60) jours à l'avance et après avoir obtenu l'autorisation écrite de l'Employeur, un congé sans traitement d'une durée minimale d'un (1) an et d'une durée maximale de deux (2) ans, pour participer à tout programme de coopération avec une

province canadienne ou un pays étranger, programme officiellement reconnu par le gouvernement du Québec ou le gouvernement du Canada, ainsi que pour exercer une fonction scientifique ou pédagogique hors du Québec en vertu d'un programme d'aide aux pays étrangers. Sans modifier ni restreindre ce qui précède, le salarié peut alors jouir des dispositions prévues à la clause 19.03 d).

#### 20.22

L'autorisation de l'Employeur est consacrée dans une entente prévoyant les modalités de retour du salarié.

À son retour, le salarié reprend le poste qu'il détenait avant son départ, en respectant les modalités de l'article 12. Si l'Employeur est dans l'impossibilité de lui redonner le même poste, il lui donne un poste équivalent. Sinon, le salarié peut se prévaloir de la clause 12.07.

#### Congé sans solde pour enseignement à des fins de recherche

#### 20.23

Lorsqu'il est nécessaire afin d'obtenir ou maintenir une subvention pour des activités de l'Employeur qu'un salarié établit et maintient un lien d'emploi avec le Cégep GIM, le salarié peut, après entente entre l'Employeur et le salarié, sur demande écrite formulée au moins quarante-cinq (45) jours à l'avance, et sous réserve des nécessités du service, obtenir un congé sans solde pour enseignement à des fins de recherche:

- a) Le salarié continue pour la durée du congé de cumuler son expérience et son ancienneté auprès de l'Employeur pour les heures de travail liées aux projets de recherche qui exigent un statut d'enseignant et un lien d'emploi avec le Cégep GIM;
- b) Le salarié est toujours titulaire de son poste pour la durée du congé comme s'il travaillait effectivement à temps plein pour l'Employeur;
- c) Le salarié continue pour la durée du congé de cumuler son expérience et son ancienneté auprès de l'Employeur pour les heures de travail liées aux projets de recherche qui exigent un statut d'enseignant et un lien d'emploi avec le Cégep GIM;
- d) Le salarié est toujours titulaire de son poste pour la durée du congé comme s'il travaillait effectivement à temps plein pour l'Employeur;
- e) Le salarié doit avertir le Syndicat et l'Employeur de toute situation pouvant avoir un impact sur l'application de l'entente, notamment quant à toute modification de son statut auprès du Cégep GIM ou aux conditions de financement des projets susmentionnés;
- f) Dans le cas où le salarié ou l'Employeur désire mettre fin au congé, les parties s'entendent sur le moment et les modalités de la reprise du travail non prévus à la présente entente.

Les modalités applicables pour les heures qui ne sont pas effectuées pour l'Employeur sont celles du congé sans solde, à l'exception du fait que ce congé n'est pas comptabilisé dans le maximum de vingt-quatre (24) mois de congé sans solde cumulatifs pour chaque période de sept (7) ans.

#### Congé sans solde pour enseignement au Cégep GIM

#### 20.24

Sur demande écrite formulée au moins quarante-cinq (45) jours à l'avance, et sous réserve des nécessités du service, un salarié régulier ayant au moins un an d'ancienneté, peut obtenir un congé sans solde pour

enseigner au Cégep GIM dans un domaine d'expertise, d'intervention et de recherche de l'Employeur sans que ceci n'ait de liens directs avec des subventions liées aux activités de l'Employeur.

Ce congé est accessible par période complète du 15 août au 31 décembre, et du 1<sup>er</sup> janvier au 15 juin.

Les modalités applicables au congé pour enseignement au Cégep GIM sont les mêmes que celles applicables aux congés sans solde.

## **ARTICLE 21 – CONGÉS SOCIAUX ET JOURS FÉRIÉS**

### **21.01**

Tout salarié bénéficie de congés sans perte de salaire dans les cas suivants :

- a) Dans les douze (12) mois du décès de son père, de sa mère, de sa conjointe, de son conjoint ou de son enfant : cinq (5) jours ouvrables.
- b) Dans les douze (12) mois du décès de l'enfant de son conjoint ou de sa conjointe, de son frère ou de sa sœur : trois (3) jours ouvrables. De plus, à cette occasion, le salarié peut s'absenter deux (2) jours ouvrables additionnels consécutifs sans traitement.
- c) Dans les douze (12) mois du décès de son petit-fils ou de sa petite-fille, de sa belle-mère, de son beau-père, de sa belle-sœur, de son beau-frère, de son gendre, de sa bru, de sa grand-mère, de son grand-père : trois (3) jours ouvrables.
- d) Le mariage du salarié : cinq (5) jours ouvrables consécutifs à l'événement, y compris le jour du mariage;
- e) Le mariage de son père, de sa mère, de son fils, de sa fille, de son frère, de sa sœur, de son demi-frère, de sa demi-sœur : le jour du mariage, à la condition qu'il y assiste;
- f) Le jour du déménagement du salarié, et ce, une seule fois par année;
- g) Maladie d'un enfant nécessitant son hospitalisation ou sa garde sous observation (excluant le temps d'attente à l'urgence avant la consultation) : un (1) jour de travail par année;
- h) Tout autre événement de force majeure (désastre, feu, inondation, etc.) qui oblige le salarié à s'absenter de son travail : un (1) jour de travail;
- i) À l'occasion des procédures en vue de l'obtention de la citoyenneté canadienne : un (1) jour de travail.

### **21.02**

Dans les cas visés par les alinéas a), b), c), d), e), de la clause précédente, si l'événement a lieu à plus de deux cent quarante et un (241) kilomètres de la résidence du salarié, celui-ci a droit à un (1) jour d'absence additionnel sans perte de salaire.

De plus, dans les mêmes cas, une (1) journée peut être reportée si les funérailles ont lieu à une date ultérieure à la période prévue et coïncident avec un jour de travail.

### **21.03**

Le salarié qui est appelé à agir comme juré ou à comparaître comme témoin dans une cause où il n'est pas parti ne subit de ce fait aucune perte de salaire ni de droit. Le salarié doit remettre à l'Employeur toute indemnité, à l'exclusion de la partie allouée pour les frais de déplacement et de repas.

#### 21.04

Le salarié appelé à comparaître devant un tribunal administratif, une commission d'enquête ou devant un tribunal pour une cause découlant d'un événement survenu dans l'exercice de ses fonctions ne subit de ce fait aucune perte de salaire ni de droit.

#### Jours fériés

#### 21.05

Tout salarié bénéficie des jours suivants sont chômés et payés :

- Jour de l'An;
- Lendemain du jour de l'An;
- Vendredi Saint;
- Lundi de Pâques;
- Journée nationale des patriotes;
- Fête nationale du Québec;
- Fête du Canada;
- Fête du Travail;
- Action de Grâce;
- Veille de Noël;
- Jour de Noël;
- Lendemain de Noël;
- Veille du jour de l'An.

#### 21.06

Si le jour férié coïncide avec un jour de congé hebdomadaire, il est reporté au jour ouvrable qui précède ou qui suit, après une entente entre les parties.

#### 21.07

Si un salarié doit travailler l'un des jours indiqués à l'article 21.05, l'Employeur, en plus de verser au salarié occupé ce jour férié le salaire correspondant au travail effectué à taux et demi, doit lui verser l'indemnité prévue à 21.08. Malgré ce qui précède, dans le cas de l'application de l'article 24.09, le plus avantageux sera payé entre les heures travaillées et le minimum garanti.

#### 21.08

Pour chaque jour férié et chômé, l'employeur doit verser au salarié une indemnité égale à 1/20 du salaire gagné au cours des quatre (4) semaines complètes de paie précédant la semaine du congé, sans tenir compte des heures supplémentaires, ou lui accorder un congé compensatoire équivalent. Dans ce cas, le congé doit être pris au cours des quatre (4) semaines suivant ce jour.

## ARTICLE 22 – LES DROITS PARENTAUX

### SECTION I — DISPOSITIONS GÉNÉRALES

#### 22.01

Le présent article n'a pas pour effet de conférer à une salariée ou à un salarié un avantage, financier ou autre, dont il n'aurait pas bénéficié s'il était resté au travail.

La somme des montants qu'une salariée ou un salarié reçoit à titre de prestations, d'indemnités ou d'autres versements à l'égard du congé de maternité, du congé de paternité ou du congé d'adoption ne peut excéder quatre-vingt-treize pour cent (93 %) du salaire de base versé par l'Employeur.

Les indemnités du congé de maternité, du congé de paternité et du congé d'adoption sont uniquement versées à titre de suppléments aux prestations du Régime québécois d'assurance parentale (RQAP) ou dans les cas prévus ci-après, à titre de paiements durant une période d'absence pour laquelle le RQAP ne s'applique pas.

Les indemnités du congé de maternité, du congé de paternité et du congé d'adoption ne sont toutefois versées que durant les semaines où la salariée ou le salarié reçoit ou recevrait, s'il en faisait la demande, des prestations du RQAP.

Dans le cas où la salariée ou le salarié partage avec l'autre conjoint les prestations d'adoption ou parentales prévues par le RQAP, l'indemnité n'est versée que si la salariée ou le salarié reçoit effectivement une prestation de ce régime pendant le congé de maternité prévu à la clause 22.10, le congé de paternité prévu à la clause 22.19 ou le congé d'adoption prévu à la clause 22.20.

Aux fins de la présente section, on entend par traitement, le traitement de la salariée ou du salarié incluant, le cas échéant, le supplément de traitement pour une semaine régulièrement majorée, les primes de chef d'équipe ou de désignation temporaire ou de majoration des taux et échelles de traitement, à l'exclusion de toute autre rémunération additionnelle, même pour les heures supplémentaires.

Ce traitement est réajusté en fonction de l'avancement d'échelon auquel la salariée ou le salarié aurait normalement droit si toutes les conditions d'obtention de cet avancement d'échelon prévues à la réglementation sont respectées.

Le salaire hebdomadaire de base de la salariée à temps partiel est le salaire hebdomadaire de base moyen des vingt (20) dernières semaines précédant son congé de maternité. Si, pendant cette période, la salariée a reçu des prestations établies à un certain pourcentage de son salaire habituel, il est entendu qu'aux fins du calcul de son salaire de base durant son congé de maternité, on réfère au salaire de base à partir duquel telles prestations ont été établies.

Par ailleurs, une période pendant laquelle la salariée en congé spécial prévu à la clause 22.17 ne reçoit aucune indemnité de la CSST est exclue aux fins du calcul de son salaire hebdomadaire de base moyen.

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

La salariée ou le salarié qui bénéficie d'une allocation d'isolement en vertu de l'annexe C continue de recevoir cette allocation durant son congé de maternité.

#### 22.02

Lorsque les parents sont tous deux (2) de sexe féminin, les indemnités et avantages octroyés au père en vertu du présent article sont alors octroyés à celle des deux (2) mères qui n'a pas donné naissance à l'enfant et qui travaille pour Merinov.

### SECTION II - CONGÉ DE MATERNITÉ

#### 22.03

La salariée enceinte qui est admissible au Régime québécois d'assurance parentale (RQAP) a droit à un congé de maternité d'une durée de vingt-et-une (21) semaines qui, sous réserve des clauses 22.06 et 22.07, doivent être consécutives.

La salariée enceinte qui n'est pas admissible au RQAP a droit à un congé de maternité d'une durée de vingt (20) semaines qui, sous réserve de la clause 22.11, doivent être consécutives.

La salariée qui devient enceinte pendant qu'elle bénéficie d'un congé parental prévu au présent article a aussi droit à ce congé de maternité et, le cas échéant, aux indemnités prévues aux clauses 22.10 ou 22.11, selon le cas.

Lorsque l'un et l'autre sont à l'emploi de Merinov, la salariée ou le salarié dont la conjointe décède se voit transférer la durée résiduelle du congé de maternité et, le cas échéant, bénéficie des droits et des indemnités s'y rattachant.

#### 22.04

La salariée qui accouche d'un enfant mort-né après le début de la vingtième (20<sup>e</sup>) semaine précédant la date prévue de l'accouchement a également droit à ce congé de maternité et, le cas échéant, aux indemnités prévues au présent article.

#### 22.05

La répartition du congé de maternité, avant et après l'accouchement, appartient à la salariée et comprend le jour de l'accouchement. Ce congé est simultanément à la période de versement des prestations accordées en vertu de la Loi sur l'assurance parentale et doit débuter au plus tard la semaine suivant le début du versement des prestations accordées en vertu du RQAP.

Pour la salariée non admissible au RQAP, la répartition du congé de maternité, avant et après l'accouchement, appartient à la salariée et comprend le jour de l'accouchement.

Dans tous les cas, le congé de maternité ne peut débuter avant la seizième (16<sup>e</sup>) semaine précédant la date prévue de l'accouchement et doit se terminer au plus tard vingt-et-une (21) semaines après la semaine de l'accouchement.

## Prolongation du congé de maternité

### 22.06

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

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

Durant ces prolongations, la salariée est considérée en congé sans salaire et ne reçoit aucune indemnité de l'Employeur.

### Suspension et fractionnement du congé de maternité

### 22.07

#### a) Suspension du congé

Lorsqu'elle est suffisamment rétablie de son accouchement et si son enfant n'est pas en mesure de quitter l'établissement de santé, la salariée peut suspendre son congé de maternité, après entente avec l'Employeur, en retournant au travail pendant la durée de cette hospitalisation.

En outre, lorsque la salariée est suffisamment rétablie de son accouchement et que son enfant est hospitalisé dans les quinze (15) jours de sa naissance après avoir quitté l'établissement de santé, la salariée peut suspendre son congé de maternité, après entente avec l'Employeur, en retournant au travail pendant la durée de cette hospitalisation.

Le congé ne peut être suspendu qu'une (1) fois. Il est complété lorsque l'enfant réintègre la résidence familiale.

#### b) Fractionnement du congé

Dans l'un ou l'autre des cas qui suivent, sur demande de la salariée transmise à l'Employeur dans les plus brefs délais, le congé de maternité peut être fractionné en semaines si son enfant est hospitalisé ou si la salariée doit s'absenter pour une situation autre qu'une maladie reliée à la grossesse, visée aux articles 79.1 et 79.8 à 79.12 de la Loi sur les normes du travail (L.R.Q., c. N-1.1).

Le nombre de semaines pendant lesquelles le congé de maternité peut être suspendu est équivalent au nombre de semaines que dure l'hospitalisation de l'enfant. Pour les autres possibilités de fractionnement, le nombre maximal de semaines de suspension du congé de maternité est celui prévu à la Loi sur les normes du travail (L.R.Q., c. N-1.1) pour une telle situation.

Durant une telle suspension, la salariée est considérée en congé sans salaire et ne reçoit aucune indemnité de l'Employeur; elle bénéficie des avantages prévus à la clause 22.13.

## 22.08

Lors de la reprise du congé de maternité suspendu ou fractionné en vertu de la présente clause, l'Employeur verse à la salariée l'indemnité à laquelle elle aurait alors eu droit si elle ne s'était pas prévalu d'une telle suspension ou d'un tel fractionnement, et ce, pour le nombre de semaines qu'il reste à couvrir en vertu des clauses 22.10 ou 22.11, sous réserve de la clause 22.01.

## 22.09

Pour obtenir le congé de maternité, la salariée doit donner un préavis écrit à l'Employeur au moins trois (3) semaines avant la date de son départ en y indiquant la date de début du congé et la date du retour prévisible. Ce préavis doit être accompagné d'un certificat médical attestant la grossesse et la date prévue pour la naissance.

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

### Cas admissibles au Régime québécois d'assurance parentale (RQAP)

## 22.10

La salariée qui a accumulé vingt (20) semaines de service avant le début de son congé de maternité et qui est admissible à des prestations en vertu du RQAP, a droit de recevoir pendant les vingt-et-une (21) semaines de son congé de maternité une indemnité égale à la différence entre quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son salaire hebdomadaire de base et le montant des prestations de maternité ou parentales qu'elle reçoit ou recevrait du RQAP, si elle en faisait la demande.

Aux fins de la présente clause, l'indemnité se calcule à partir des prestations du RQAP qu'une salariée a droit de recevoir sans tenir compte des montants soustraits de telles prestations en raison des remboursements de prestations, des intérêts, des pénalités et autres montants recouvrables en vertu de la Loi sur l'assurance parentale.

Toutefois, si une modification est apportée au montant de la prestation versée par le RQAP à la suite d'une modification des informations fournies par l'Employeur, celui-ci corrige le montant de l'indemnité en conséquence.

### Cas non admissibles au RQAP

## 22.11

La salariée non admissible à des prestations du RQAP est également exclue du bénéfice de toute indemnité.

Toutefois, la salariée à temps plein qui a accumulé vingt (20) semaines de service a également droit à une indemnité égale à quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son salaire hebdomadaire de base, et ce, durant douze (12) semaines.

De même, la salariée à temps partiel qui a accumulé vingt (20) semaines de service a droit à une indemnité égale à quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son salaire hebdomadaire de base, et ce, durant douze (12) semaines.

#### 22.12

Dans les cas prévus aux clauses 22.10 et 22.11 :

- a) aucune indemnité ne peut être versée durant la période des vacances au cours de laquelle la salariée est rémunérée;
- b) l'indemnité due pour les deux (2) premières semaines est versée par l'Employeur dans les deux (2) semaines du début du congé; l'indemnité due après cette date est versée à intervalle de deux (2) semaines, le premier (1<sup>er</sup>) versement n'étant toutefois exigible, dans le cas de la salariée admissible au RQAP, que quinze (15) jours après l'obtention par l'Employeur d'une preuve qu'elle reçoit des prestations de ce régime. Aux fins du présent alinéa, sont considérées comme preuves un état ou relevé des prestations, un talon de mandat ainsi que les renseignements fournis par le ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale à l'Employeur au moyen d'un relevé officiel. Les versements prévus par la présente clause s'effectuent selon le calendrier de paie normal;
- c) l'indemnité de congé de maternité, de paternité ou d'adoption qui est versée à la salariée ou au salarié non réengagé ou mis à pied prend fin, au plus tard, à la date de sa fin de contrat ou de la date de début de sa mise à pied. Par la suite, dans le cas où cette salariée ou ce salarié est réengagé ou rappelé au travail par l'Employeur avant l'expiration de son congé, l'indemnité de congé de maternité ou d'adoption est rétablie à compter de la date de son réengagement ou de son rappel au travail, et ce, pour le nombre de semaines qu'il reste du congé de maternité ou d'adoption, une fois soustraites les semaines correspondant à la période comprise entre la date de la fin de son contrat ou de la date de début de sa mise à pied ou de sa mise en disponibilité, et celle du début de son réengagement ou de son rappel au travail; la salariée ou le salarié réengagé ou rappelé au travail ne peut bénéficier du report de congé prévu au troisième (3<sup>e</sup>) alinéa de la clause 22.13.

#### 22.13

Durant le congé de maternité et la prolongation prévue à la clause 22.06, durant le congé de paternité prévu à la clause 22.19 et durant le congé d'adoption prévu à la clause 22.20, la salariée ou le salarié bénéficie, à la condition d'y avoir normalement droit, des avantages suivants :

- assurance collective, à la condition qu'il verse sa quote-part des cotisations;
- accumulation de l'ancienneté;
- accumulation des congés de maladie;
- droit de poser sa candidature à un poste et de l'obtenir conformément aux dispositions de la convention comme s'il était au travail.

Le fait d'avoir bénéficié du congé de maternité, du congé d'adoption ou du congé de paternité ne peut avoir pour effet de réduire la rémunération des mois de juillet et août des salariées ou salariés.

La salariée ou le salarié peut reporter au maximum quatre (4) semaines de vacances annuelles si celles-ci se situent à l'intérieur de l'un ou l'autre des congés prévus à la présente clause et si, au plus tard deux (2) semaines avant l'expiration de ce congé, elle ou il avise par écrit l'Employeur de la date du report. À moins d'entente différente avec l'Employeur, les vacances reportées se situent immédiatement après le congé.

Toutefois, lorsque la salariée ou le salarié en congé de maternité, en congé de paternité ou en congé pour adoption reçoit, pour une ou plusieurs semaines comprises dans ses vacances, des prestations du RQAP, une somme égale à celle qu'il a ainsi reçue lui est déduit (si ce n'est déjà fait), en parts égales, des versements de salaires prévus pour la période du report des vacances.

#### 22.14

Le congé de maternité peut être d'une durée moindre de vingt (20) semaines pourvu que la salariée en informe l'Employeur par écrit au moins trois (3) semaines à l'avance. Si la salariée revient au travail dans les deux (2) semaines suivant la naissance, elle produit, sur demande de l'Employeur, un certificat médical attestant son rétablissement suffisant pour reprendre le travail.

La salariée doit se présenter au travail à l'expiration de son congé de maternité à moins de prolonger le congé de maternité de la manière prévue aux clauses 22.23 et 22.25.

#### 22.15

La salariée qui ne se conforme pas à la clause précédente est réputée en congé sans salaire pour une période n'excédant pas deux (2) semaines. Au terme de cette période, la salariée qui ne s'est pas présentée au travail est présumée avoir démissionné, à moins qu'elle n'ait convenu préalablement avec l'Employeur d'une prolongation de congé.

#### 22.16

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

### Congés spéciaux à l'occasion de la grossesse et de l'allaitement

#### 22.17

##### a) Affectation provisoire et congé spécial

Lorsque ses conditions de travail comportent des risques de maladie infectieuse ou des dangers physiques pour elle ou l'enfant à naître, la salariée enceinte peut demander d'être affectée provisoirement à une autre tâche qu'elle est raisonnablement en mesure d'accomplir. Elle doit présenter à l'Employeur, dans les plus brefs délais, un certificat médical réglementaire à cet effet. Si la demande d'affectation est acceptée par la CSST, la salariée est affectée à une autre tâche et conserve les droits et avantages rattachés à sa tâche régulière.

Si l'Employeur n'effectue pas l'affectation provisoire, la salariée a droit à un congé spécial qui débute immédiatement, à moins qu'une affectation provisoire ne survienne par la suite et y mette fin. Ce congé se termine à la date de son accouchement et pour la salariée qui allaite, à la fin de la période d'allaitement. Toutefois, pour la salariée admissible aux prestations payables en vertu de la Loi sur l'assurance parentale, le congé spécial se termine à compter de la quatrième (4<sup>e</sup>) semaine avant la date prévue pour l'accouchement et le congé de maternité débute dès ce moment.

Durant le congé spécial prévu par la présente clause, la salariée est régie, quant à sa rémunération, par les dispositions de la Loi sur la santé et la sécurité du travail relatives au retrait préventif de la travailleuse enceinte ou de la travailleuse qui allaite.

b) Autres congés spéciaux

À la condition d'en aviser l'Employeur à l'avance et le plus tôt possible, la salariée a droit à un congé spécial sans salaire dans les cas suivants :

1. lorsqu'une complication de grossesse ou un danger d'interruption de grossesse exige un arrêt de travail pour une période dont la durée est prescrite par un certificat médical qui peut être vérifié par un médecin désigné par l'Employeur; ce congé spécial ne peut toutefois se prolonger au-delà du début de la quatrième (4<sup>e</sup>) semaine précédant la date prévue d'accouchement; la salariée peut alors se prévaloir des bénéficiaires du régime de congés de maladie ou d'assurance invalidité, le cas échéant;
2. sur présentation d'un certificat médical qui en prescrit la durée, lorsque survient une interruption de grossesse naturelle ou provoquée avant le début de la vingtième (20<sup>e</sup>) semaine précédant la date prévue d'accouchement;
3. pour les visites reliées à la grossesse effectuées chez une professionnelle ou un professionnel de la santé et attestées par un certificat médical si la salariée n'a pu fixer ces visites en dehors de ses heures de travail.

Dans les cas visés à l'alinéa 3. de la présente clause, la salariée bénéficie d'un congé spécial sans perte de salaire jusqu'à concurrence d'un maximum de quatre (4) jours. Ces congés spéciaux peuvent être pris par demi-journées.

22.18

Dans tous les cas et nonobstant toute disposition à l'effet contraire, l'indemnité versée par l'Employeur est réduite de toute somme versée en vertu des polices d'assurances collectives prévues à la convention.

SECTION III - AUTRES CONGÉS PARENTAUX

Congé de paternité

22.19

a) Congé de paternité de cinq (5) jours

Le salarié dont la conjointe accouche a droit à un congé payé d'une durée maximale de cinq (5) jours de travail. Ce congé peut être fractionné en journées et doit être pris entre la veille de l'accouchement et le quinzième (15<sup>e</sup>) jour suivant le retour de la mère ou de l'enfant à la maison.

La salariée dont la conjointe accouche, a également droit à ce congé si elle est désignée comme étant l'une des mères de l'enfant.

Le salarié doit aviser l'Employeur de son absence le plus tôt possible.

b) Congé de paternité d'une durée maximale de cinq (5) semaines

À l'occasion de la naissance de son enfant, le salarié a aussi droit à un congé de paternité d'au plus cinq (5) semaines qui, sous réserve de l'alinéa c) de la présente clause, doivent être consécutives. Ce congé doit se terminer au plus tard à la fin de la cinquante-deuxième (52<sup>e</sup>) semaine suivant la semaine de la naissance de l'enfant.

Pour le salarié admissible au RQAP, ce congé est simultanément à la période de versement des prestations accordées en vertu de ce régime et doit débuter au plus tard la semaine suivant le début du versement de telles prestations.

Pour obtenir un congé de paternité, le salarié doit donner un préavis écrit à l'Employeur au moins trois (3) semaines avant la date de son départ en indiquant la date de début du congé et la date du retour au travail. Ce délai peut toutefois être moindre si la présence du salarié est requise auprès de l'enfant nouveau-né ou, le cas échéant, auprès de la mère, en raison de leur état de santé.

La salariée, dont la conjointe accouche, a également droit à ce congé si elle est désignée comme étant l'une des mères de l'enfant.

c) Cas admissible au Régime québécois d'assurance parentale

Pendant son congé de paternité prévu à l'alinéa b) de la présente clause, le salarié qui est admissible à des prestations en vertu du RQAP, reçoit de l'Employeur une indemnité égale à la différence entre quatre-vingt-treize pour cent (93%) de son salaire hebdomadaire de base et le montant des prestations parentales qu'il reçoit ou recevrait, s'il en faisait la demande, du RQAP.

Aux fins de la présente clause, l'indemnité se calcule à partir des prestations du RQAP qu'un salarié a droit de recevoir sans tenir compte des montants soustraits de telles prestations en raison des remboursements de prestations, des intérêts, des pénalités et autres montants recouvrables en vertu de la Loi sur l'assurance parentale.

Toutefois, si une modification est apportée au montant de la prestation versée par le RQAP à la suite d'une modification des informations fournies par l'Employeur, celui-ci corrige le montant de l'indemnité en conséquence.

Les dispositions prévues à l'article 22.12 et aux alinéas 8 à 10 de l'article 22.01 s'appliquent aux alinéas c) et d) de la présente clause en faisant les adaptations nécessaires.

d) Cas non admissibles au RQAP

Le salarié non admissible aux prestations de paternité du RQAP reçoit pendant le congé de paternité prévu à l'alinéa b) une indemnité égale à quatre-vingt-treize pour cent (93%) de son salaire hebdomadaire de base.

e) Suspension et fractionnement du congé de paternité

1. Suspension du congé

Lorsque son enfant est hospitalisé, le salarié peut suspendre son congé de paternité, après entente avec l'Employeur, en retournant au travail pendant la durée de cette hospitalisation.

## 2. Fractionnement du congé

Dans l'un ou l'autre des cas qui suivent, sur demande du salarié transmise à l'Employeur dans les plus brefs délais, le congé de paternité peut être fractionné en semaines si son enfant est hospitalisé ou si le salarié doit s'absenter pour une situation visée aux articles 79.1 et 79.8 à 79.12 de la Loi sur les normes du travail (L.R.Q., c. N 1.1).

Le nombre de semaines pendant lesquelles le congé de paternité peut être suspendu est équivalent au nombre de semaines que dure l'hospitalisation de l'enfant. Pour les autres possibilités de fractionnement, le nombre maximal de semaines de suspension du congé de paternité est celui prévu à la Loi sur les normes du travail (L.R.Q., c. N 1.1) pour une telle situation.

Durant une telle suspension, le salarié est considéré en congé sans salaire et ne reçoit aucune indemnité de l'Employeur; il bénéficie des avantages prévus à la clause 22.12.

Les dispositions prévues à la clause 22.08 s'appliquent, en faisant les adaptations nécessaires, au présent alinéa.

### f) Retour de congé

Au retour du congé de paternité, le salarié reprend son poste. Dans l'éventualité où ce poste aurait été aboli, le salarié a droit aux avantages dont il aurait bénéficié s'il avait alors été au travail.

Le salarié doit se présenter au travail à l'expiration de son congé de paternité à moins de prolonger le congé de paternité de la manière prévue aux clauses 22.23 et 22.25.

Le salarié qui ne se conforme pas à l'alinéa précédent est réputé en congé sans salaire pour une période n'excédant pas deux (2) semaines. Au terme de cette période, le salarié qui ne s'est pas présenté au travail est présumé avoir démissionné, à moins qu'il n'ait convenu préalablement avec l'Employeur d'une prolongation de congé.

## Congé pour adoption

### 22.20

S'ils sont tous deux (2) à l'emploi de Merinov, les parents de l'enfant adopté peuvent se partager le congé et, le cas échéant, l'indemnité pour adoption. Toutefois, le congé visé à la clause 22.22, ne peut être octroyé qu'à un (1) seul d'entre eux.

#### a) Congé d'adoption de cinq (5) jours

La salariée ou le salarié a droit à un congé payé d'une durée maximale de cinq (5) jours de travail à l'occasion de l'adoption d'un enfant autre que l'enfant de sa conjointe ou de son conjoint. Ce congé peut être fractionné en journées et ne peut être pris après le quinzième (15<sup>e</sup>) jour suivant l'arrivée de l'enfant à la maison.

La salariée ou le salarié doit aviser l'Employeur de son absence le plus tôt possible.

#### b) Congé d'une durée maximale de cinq (5) semaines

La salariée ou le salarié qui adopte légalement un enfant a droit à un congé d'une durée maximale de cinq (5) semaines, qui sous réserve de l'alinéa e) de la présente clause, doivent être consécutives.

Toutefois, pour la salariée ou le salarié admissible au RQAP, ce congé est simultanément à la période de versement des prestations accordées en vertu de la Loi sur l'assurance parentale et doit débuter, au plus tard, la semaine suivant le début du versement des prestations d'assurance parentale.

Pour la salariée ou le salarié non admissible au RQAP, ce congé doit se situer après l'ordonnance de placement de l'enfant ou de son équivalent lors d'une adoption internationale, conformément au régime d'adoption.

Pour obtenir un congé d'adoption, la salariée ou le salarié doit donner un préavis écrit à l'Employeur au moins trois (3) semaines avant la date de son départ. Ce préavis doit indiquer la date de début du congé et celle du retour au travail. Ce délai peut toutefois être moindre si la présence de la salariée ou du salarié est requise auprès de l'enfant nouvellement adopté.

c) Cas admissible au Régime québécois d'assurance parentale

Pendant les cinq (5) semaines de son congé pour adoption prévu à l'alinéa b) de la présente clause, la salariée ou le salarié qui est admissible à des prestations en vertu du RQAP, reçoit de l'Employeur une indemnité égale à la différence entre quatre-vingt-treize pour cent (93%) de son salaire hebdomadaire de base et le montant des prestations parentales qu'elle ou qu'il reçoit ou recevrait, si elle ou s'il en faisait la demande, du RQAP.

Pour les fins du présent alinéa, l'indemnité complémentaire se calcule à partir des prestations du RQAP qu'une salariée ou un salarié a droit de recevoir sans tenir compte des montants soustraits de telles prestations en raison des remboursements de prestations, des intérêts, des pénalités et autres montants recouvrables en vertu de la Loi sur l'assurance parentale.

Toutefois, si une modification est apportée au montant de la prestation versée par le RQAP à la suite d'une modification des informations fournies par l'Employeur, celui-ci corrige le montant de l'indemnité en conséquence.

Les dispositions prévues à la clause 22.12 s'appliquent à la présente clause en faisant les adaptations nécessaires.

d) Cas non admissible au Régime québécois d'assurance parentale

La salariée ou le salarié non admissible aux prestations d'adoption du RQAP qui adopte un enfant autre que l'enfant de sa conjointe ou de son conjoint reçoit, pendant le congé pour adoption prévu à l'alinéa B) de la présente clause, une indemnité égale à quatre-vingt-treize pour cent (93%) de son salaire hebdomadaire de base.

e) Suspension et fractionnement du congé d'adoption

Les dispositions prévues à l'alinéa e) de la clause 22.19 et à la clause 22.08 s'appliquent, en faisant les adaptations nécessaires.

f) Retour de congé

Au retour du congé d'adoption, la salariée ou le salarié reprend son poste. Dans l'éventualité où ce poste aurait été aboli, la salariée ou le salarié a droit aux avantages dont elle ou il aurait bénéficié si elle ou s'il avait alors été au travail.

La salariée ou le salarié doit se présenter au travail à l'expiration de son congé d'adoption à moins de prolonger le congé d'adoption de la manière prévue aux clauses 22.23 et 22.25.

La salariée ou le salarié qui ne se conforme pas à l'alinéa précédent est réputé en congé sans salaire pour une période n'excédant pas deux (2) semaines. Au terme de cette période, la salariée ou le salarié qui ne s'est pas présenté au travail est présumé avoir démissionné, à moins d'avoir convenu préalablement avec l'Employeur d'une prolongation de congé.

#### Congé sans traitement en vue d'une adoption

##### 22.21

La salariée ou le salarié bénéficie, en vue de l'adoption d'un enfant, sauf s'il s'agit de l'enfant de sa conjointe ou de son conjoint, d'un congé sans traitement d'une durée maximale de dix (10) semaines à compter de la prise en charge effective de l'enfant. Toutefois, ce congé en vue d'une adoption prend fin, au plus tard, la semaine suivant le début du versement des prestations du RQAP et les dispositions de la clause 22.20 s'appliquent.

La salariée ou le salarié qui se déplace hors du Québec en vue d'une adoption, sauf s'il s'agit de l'enfant de sa conjointe ou de son conjoint, obtient à cette fin, sur demande écrite adressée à l'Employeur au moins trois (3) semaines à l'avance, un congé sans salaire pour le temps nécessaire au déplacement. S'il en résulte une prise en charge effective de l'enfant, ce congé sans salaire pourra être transformé en congé pour adoption prévu à la clause 22.20, à la demande de la salariée ou le salarié.

##### 22.22

La salariée ou le salarié qui adopte légalement un enfant et qui ne bénéficie pas du congé pour adoption de cinq (5) semaines, a droit à un congé d'une durée maximale de cinq jours de travail dont seuls les deux premiers sont avec maintien du salaire.

#### Congé parental sans salaire ou partiel sans salaire

##### 22.23

a) La salariée ou le salarié a droit à l'un des congés suivants :

1. un congé parental sans salaire ou partiel sans salaire d'une durée maximale de deux (2) ans est accordé à la salariée en prolongation de son congé de maternité;
2. un congé parental sans salaire ou partiel sans salaire d'une durée maximale de deux (2) ans est accordé au salarié en prolongation de son congé de paternité prévu à la clause 22.19; toutefois la durée de ce congé ne doit pas excéder la cent vingt-cinquième (125<sup>e</sup>) semaine suivant la naissance;
3. un congé parental sans salaire ou partiel sans salaire d'une durée maximale de deux (2) ans est accordé à la salariée ou le salarié en prolongation de son congé d'adoption prévu à la clause 22.20; toutefois la durée de ce congé ne doit pas excéder la cent vingt-cinquième (125<sup>e</sup>) semaine suivant l'arrivée de l'enfant à la maison.

Pendant la durée de ce congé, la salariée ou le salarié est autorisé, à la suite d'une demande écrite présentée au moins trente (30) jours à l'avance, à se prévaloir une fois d'un changement.

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

#### 22.24

Au cours du congé parental sans salaire ou partiel sans salaire, la salariée ou le salarié accumule son ancienneté comme si elle ou s'il était au travail. Elle ou il cumule son expérience comme si elle ou s'il était au travail pendant la première (1<sup>ère</sup>) année de son congé et au prorata du temps travaillé pour la deuxième (2<sup>e</sup>) année du congé. Elle ou il peut continuer à participer aux régimes d'assurances qui lui sont applicables, si elle ou s'il en fait la demande au début du congé. Elle ou il doit alors verser sa quote-part des primes, l'Employeur versant alors la sienne, pour la première (1<sup>ère</sup>) année de congé et elle ou il doit assumer la totalité des primes par la suite. De plus, elle ou il peut poser sa candidature à un poste et l'obtenir conformément aux dispositions de la convention comme si elle ou s'il était au travail.

#### Dispositions diverses

#### 22.25

Les périodes de congés visées à la clause 22.23 sont accordées, à la suite d'une demande écrite présentée au moins quarante-cinq (45) jours à l'avance.

Toutefois, le congé parental partiel sans salaire visé à la clause 22.23 est accordé à la suite d'une demande écrite présentée au moins quarante-cinq (45) jours à l'avance.

Dans le cas du congé parental sans salaire ou partiel sans salaire, la demande précise la date de retour au travail. De plus, dans le cas d'un congé parental partiel sans salaire, la demande précise également l'aménagement souhaité du congé. En cas de désaccord de l'Employeur, quant à la fraction du congé sans salaire, la salariée ou le salarié est informé par écrit de ce désaccord et a droit à un congé correspondant à cinquante pour cent (50 %) de sa tâche.

#### 22.26

La salariée ou le salarié à qui l'Employeur a fait parvenir au moins quatre (4) semaines à l'avance à sa dernière adresse connue, un avis indiquant la date d'expiration d'un des congés prévus à la clause 22.23 doit donner un préavis de son retour au moins deux (2) semaines avant l'expiration dudit congé. Si elle ou il ne se présente pas à la date de retour prévue, elle ou il est considéré comme ayant démissionné.

La salariée ou le salarié qui veut mettre fin à son congé sans salaire avant la date initialement prévue doit donner un préavis écrit de son intention au moins trente (30) jours avant la nouvelle date souhaitée de son retour. La nouvelle date de retour est déterminée par l'Employeur, après entente avec la salariée ou le salarié et le Syndicat

#### 22.27 Autres congés pour raisons familiales

Pour les congés qui suivent, la salariée ou le salarié informe l'Employeur le plus tôt possible et fournit, sur demande, une preuve justifiant une telle absence.

1. Un congé sans traitement d'une durée maximale de douze (12) semaines sur une période de douze (12) mois est accordé à la salariée ou le salarié lorsque sa présence est requise auprès de son enfant, de l'enfant de sa conjointe ou de son conjoint, de sa conjointe ou de son conjoint, de son père, de sa mère, de la conjointe ou du conjoint de son père ou de sa mère, d'un frère, d'une sœur ou de l'un de ses grands-parents en raison d'une grave maladie ou d'un grave accident.

La salariée ou le salarié peut prolonger son congé sans traitement jusqu'à concurrence de cent quatre (104) semaines dans les cas suivants :

1. si son enfant mineur est atteint d'une maladie grave, potentiellement mortelle et attestée par un certificat médical;
2. si sa présence est requise auprès de son enfant mineur qui a subi un préjudice corporel grave à l'occasion ou résultant directement d'un acte criminel le rendant incapable d'exercer ses activités régulières.
3. Un congé sans traitement d'une durée maximale de cinquante-deux (52) semaines est accordé à la salariée ou le salarié si son enfant mineur est disparu.
  - a. Si l'enfant est retrouvé avant l'expiration de la durée maximale de cinquante-deux (52) semaines, le congé prend fin à compter de la onzième (11<sup>e</sup>) journée qui suit.
4. Un congé sans traitement d'une durée maximale de cinquante-deux (52) semaines est accordé à la salariée ou le salarié si son enfant, sa conjointe ou son conjoint décède par suicide.

Un congé sans traitement d'une durée maximale de cent quatre (104) semaines est accordé à la salariée ou le salarié si le décès de sa conjointe ou de son conjoint ou le décès de son enfant se produit à l'occasion ou résulte directement d'un acte criminel.

## 22.28

Durant les congés prévus à la clause 22.27, la salariée ou le salarié :

- accumule son ancienneté;
- a le droit de poser sa candidature à un poste et de l'obtenir conformément aux dispositions de la convention collective comme si elle ou il était au travail;
- selon les dispositions de la clause 16.10, peut maintenir sa participation au régime d'assurance collective.

Au retour de l'un ou l'autre des congés prévus à la clause 22.27, la salariée ou le salarié reprend sa charge ou la charge qu'elle ou il aurait obtenu à sa demande, sous réserve des dispositions de la convention collective.

## 22.29

Les congés et absences prévus au présent article ne peuvent avoir pour effet de modifier les droits et avantages prévus à la présente convention.

## **ARTICLE 23 – ATTRIBUTION DES TÂCHES**

### 23.01

L'équipe de travail participe à l'attribution des tâches qui lui sont dévolues.

### 23.02

Le chef d'équipe prépare, en concertation avec le directeur concerné, un projet de répartition des tâches et la soumet à l'équipe de travail.

### 23.03

Au sein de l'équipe de travail, les tâches sont distribuées équitablement entre les salariés en tenant compte, notamment :

- des besoins de l'organisation et des projets;
- des charges de travail actuelles des salariés de l'équipe;
- de l'expertise des salariés.

### 23.04

Après consultation de l'équipe, le chef d'équipe effectue la répartition des tâches et la fournit au directeur concerné pour décision.

### 23.05

Le directeur peut intervenir en cas de mésentente sur la répartition des tâches et est responsable de son approbation finale.

### 23.06

Après approbation du directeur, l'équipe de travail se réunit périodiquement ou au besoin.

## **ARTICLE 24 – DURÉE DU TRAVAIL**

### 24.01

Aux fins d'interprétation et d'application de la présente convention collective :

- a) La semaine régulière de travail est de trente-cinq (35) heures de travail, réparties sur cinq (5) jours, du lundi au vendredi inclusivement.
- b) La journée régulière de travail est de sept (7) heures et est interrompue par une période de repas.
- c) L'horaire régulier journalier se situe entre huit heures et demie (8h30) et seize heures et demie (16h30), à moins que les besoins le justifient ou d'une entente entre le salarié et l'Employeur.

## 24.02

- a) La période de repas est d'une durée d'au moins trente (30) minutes et se situe entre 11h30 et 13h30.
- b) Pour le salarié en sortie sur le terrain, la période de repas n'est pas obligatoire.
- c) Pour le salarié dont la durée quotidienne de travail est de sept (7) heures ou plus, celui-ci a droit à deux (2) périodes de repos de quinze (15) minutes chacune qui doivent être prises vers le milieu de l'avant-midi et vers le milieu de l'après-midi.

Pour le salarié dont la durée quotidienne de travail est de moins de sept (7) heures, celui-ci a droit à une période de repos de quinze (15) minutes qui doit être prise vers le milieu de l'avant-midi ou le milieu de l'après-midi.

## 24.03

Toute modification à l'intérieur des horaires ou des périodes prévus par les paragraphes a) et b) de l'article 24.02 doit faire l'objet d'une entente au Comité des relations de travail.

### Régime d'horaire variable

## 24.04

- a) Objet et application

L'horaire variable permet à l'ensemble des salariés, sous réserve des besoins du service, de choisir son heure d'entrée le matin, sa période de dîner et son heure de sortie en fin de journée, dans la mesure où le nombre d'heures prévues à la journée normale individuelle est travaillé ou pris en congé autorisé au cours d'une journée donnée.

À moins d'entente contraire entre le salarié et son superviseur, il s'applique au salarié en poste à son lieu de travail habituel, qui n'est pas en sortie sur le terrain ou en déplacement.

- b) Périodes fixes et variables

L'amplitude totale de travail s'étend de sept heures et demie (7h30) à dix-sept heures trente (17h30). Les périodes fixes où la présence du salarié est requise sur les lieux du travail sont de neuf heures et demie (9h30) à onze heures et demie (11h30) et de treize heures et demie (13h30) à quinze heures et demie (15h30) du lundi au vendredi, à l'exception des congés fériés.

Le superviseur désigné maintient le service par une présence adéquate durant les heures officielles d'ouverture (8h30 à 12h, 13h à 16h30). Les salariés d'un même secteur de travail s'entendent entre eux pour assurer une présence adéquate durant les périodes de service en fonction de la nature du travail de ce secteur et de la période d'ouverture des bureaux. À défaut d'entente, le superviseur désigné identifie les salariés devant assurer la présence en respectant leur ancienneté et autant que possible, leur classification.

- c) Absence

Toute absence durant une période fixe doit être autorisée par le superviseur désigné dont relève le salarié.

Toute absence durant une période fixe est comptabilisée pour sa durée réelle et prise dans les banques de congés du salarié, selon les modalités applicables à ces congés.

d) Crédit horaire

Dans le cadre de l'horaire variable, le salarié peut volontairement effectuer un nombre plus élevé d'heures de travail que celui prévu à la journée régulière de travail.

Les heures additionnelles sont cumulées en crédit à temps simple, seulement compensable et non monnayable.

La gestion de la banque de crédit horaire est faite sur la base d'une période de référence de quatre (4) semaines. Les heures accumulées au courant d'une période de référence peuvent être utilisées au cours de la période de référence suivante.

À la fin de la période de référence de quatre (4) semaines, le bilan des heures accumulées en crédit horaire pour un salarié est établi en faisant la différence entre le nombre d'heures travaillées sur une base volontaire dans le cadre de l'horaire variable et le nombre d'heures qui auraient été travaillées en fonction de la semaine normale de trente-cinq (35) heures, auxquelles est additionné le crédit déjà accumulé par le salarié au début de la période de référence et inutilisé au courant de celui-ci.

Chaque jour, le salarié comptabilise et ventile ses heures travaillées ou ses absences autorisées. À la fin de la période de référence de quatre (4) semaines, la comptabilisation du nombre d'heures travaillées par rapport au nombre d'heures de travail prévues à la période de référence, à l'exclusion des jours fériés, est établie. Les heures travaillées (ou en absences autorisées) qui excèdent la norme pour la période de référence sont des heures en crédit horaire.

Le salarié peut cumuler et reporter d'un mois à l'autre un maximum de dix heures et demie (10h30) de crédit horaire. Ces heures peuvent être reprises en heures, demi-jours et jours.

Les heures accumulées en excédant de ce dix heures et demie (10h30) ne sont pas reportées ni monnayées. Cependant, une (1) fois par année financière, le salarié peut faire monnayer un nombre d'heures excédentaires au-delà de dix heures et demie (10h30) pour un maximum de sept (7) heures.

De plus, au moment du bilan, le salarié est autorisé à avoir un solde négatif de sa banque de crédit horaire pour un maximum de cinq (5) heures. Le salarié doit obligatoirement combler ce solde négatif dans le mois suivant.

#### Régime d'aménagement du temps de travail

##### 24.05

- a) Le salarié régulier à temps complet peut, sous réserve des nécessités du service, participer à un régime de temps de travail lui permettant de réduire son temps de travail ou de répartir ses heures normales de travail selon un cycle de travail différent du cycle prévu aux articles 24.01 à 24.03;
- b) La participation au régime du salarié et les modalités applicables sont déterminées par entente entre l'Employeur et le salarié;
- c) La demande doit être formulée par écrit au moins quarante-cinq (45) jours à l'avance;
- d) L'entente doit respecter les paramètres suivants :

1. L'entente a une durée déterminée;
  2. L'entente prévoit des modalités permettant le maintien de l'efficacité administrative et du service à la clientèle;
  3. Le salarié a le choix entre deux (2) options :
    - i. Option de la semaine réduite : la semaine ainsi prévue comporte un nombre d'heures hebdomadaires ainsi qu'un nombre de jours inférieurs à la semaine ou à la journée régulière de travail;
    - ii. Option de congé compensatoire : Le salarié travaille trente- cinq (35) heures par semaine et il reçoit une rémunération pour trente-deux (32) heures ou trente (30) heures ou vingt-huit (28) heures selon l'option choisie. Le nombre d'heures travaillées et non rémunérées est cumulé dans une banque de congés compensatoires que le salarié pourra prendre en tout, en jours ou demi-jours à la suite d'une entente avec son directeur.
- e) L'aménagement du temps de travail ne modifie pas les conditions du poste occupé par le salarié ni son statut et régime de travail;
- f) Durant le régime d'aménagement du temps de travail, le salarié continue d'accumuler son ancienneté comme il le ferait n'eut été de l'établissement de l'entente:
- i. Les modalités d'assurance applicables au salarié sont celles prévues au régime d'assurance.
  - ii. Les parts du salarié et de l'Employeur de cotisation au régime de retraite sont calculées au prorata du salaire gagné.
  - iii. Le salarié accumule ses vacances et expérience au prorata de ses heures travaillées et rémunérées.

Au début de chaque CRT, l'Employeur fournit la liste des ententes d'aménagement de temps de travail qui ont été conclues depuis le CRT précédent.

### Heures supplémentaires

#### 24.06

Sont considérées comme des heures supplémentaires les heures de travail effectuées à la demande expresse de l'Employeur ou avec son autorisation préalable:

- a) Un jour férié en dehors de l'horaire régulier journalier de travail;
- b) Le samedi et le dimanche, sous réserve d'une entente entre l'Employeur et le salarié modifiant la semaine régulière individuelle;
- c) En sus de trente-cinq (35) heures au cours d'une même semaine, à l'exclusion des heures travaillées sur une base volontaire réalisées en fonction des modalités du régime d'horaire variable;
- d) Pour le salarié auquel l'horaire régulier de travail s'applique au courant d'une journée, en dehors de l'horaire régulier journalier de travail;
- e) Pour le salarié auquel l'horaire variable s'applique au courant d'une journée, en dehors de l'amplitude totale prévue au paragraphe 24.04b);
- f) En déplacement en dehors de l'horaire régulier journalier de travail, sauf en ce qui concerne le temps requis par le salarié pour se déplacer entre son domicile et son lieu habituel de travail, et vice-versa, et le temps consacré à un repas.

g) Malgré les paragraphes précédents :

- i. Les heures effectuées en déplacement, aller ou retour, lors d'un voyage à l'extérieur du Canada, en dehors de l'horaire régulier ou lors d'un jour férié, sont rémunérées à taux simple. La rémunération ne peut cependant excéder l'équivalent de douze (12) heures par période de vingt-quatre (24) heures. Sept (7) de ces heures de travail sont rémunérées et les cinq (5) autres heures de travail sont portées à la réserve prévue à l'article 24.07.
- ii. Lors de déplacements pour des congrès, colloques et formations, les heures sont rémunérées à taux simple, sujet aux modalités de l'alinéa i.
- iii. Absence suite à une sortie terrain (déplacé)  
Malgré toute disposition contraire, suite à une sortie terrain impliquant du temps supplémentaire, le salarié qui a complété sept (7) heures de travail peut, si ses services ne sont plus requis, quitter le travail. Il doit alors aviser préalablement son superviseur désigné, et combler son absence par une des banques de congé autorisé.
- iv. Dans le cas des salariés étudiants, tout travail requis par le supérieur immédiat est considéré comme des heures supplémentaires lorsqu'il est effectué en plus de quarante (40) heures travaillées à taux normal pendant la même semaine ou en plus de douze (12) heures dans une même journée. En compensation de ces heures supplémentaires, l'étudiant a le droit à un crédit de congé d'une durée équivalente à une fois et demie le temps travaillé.

#### 24.07

Pour chacune des heures supplémentaires effectuées, le salarié a le choix de recevoir un crédit de congé d'une durée équivalant à une fois et demie (1 ½) le temps travaillé et versé à sa banque de temps supplémentaires ou d'être rémunéré à raison d'une fois et demie (1 ½) son taux horaire habituel.

#### 24.08

Les congés accumulés dans la banque de temps supplémentaire peuvent être pris, après autorisation de son superviseur désigné en heures à un moment choisi par le salarié, sous réserve des nécessités du service.

Au terme de chaque année financière, les congés accumulés qui n'ont pas été pris sont payés aux salariés dans les soixante (60) jours. Le maximum des heures reportées ne peut excéder trente-cinq (35) heures.

#### 24.09

Le salarié qui n'a pas été requis au préalable de revenir travailler et qui est rappelé pour effectuer un travail en heures supplémentaires ou à l'occasion d'un jour férié pendant les heures prévues à son horaire, est rémunéré pour une durée minimale de quatre (4) heures.

Le salarié qui a été requis au préalable de revenir travailler ou qui est de garde et qui revient pour effectuer un travail en heures supplémentaires ou à l'occasion d'un jour férié pendant les heures prévues à son horaire, est rémunéré pour une durée minimale de trois (3) heures.

Le présent article ne s'applique pas si les heures supplémentaires sont effectuées de façon continue immédiatement avant ou après la journée de travail du salarié.

#### 24.10

Le salarié à qui la direction a demandé expressément d'effectuer du travail en temps supplémentaire et sans quitter son domicile est rémunéré pour une période égale à la durée de son ou de ses interventions. Cette rémunération ne peut être inférieure à une (1) heure.

#### 24.11

Lorsqu'un salarié est requis d'effectuer des heures supplémentaires, soit un jour férié ou une journée de congé hebdomadaire, soit en dehors de l'horaire régulier journalier immédiatement avant ou immédiatement après sa journée normale de travail, pour un travail continu d'une durée minimale de deux (2) heures au cours desquelles intervient une période normale complète de repas, il a droit pour le repas à une demi-heure (1/2) qu'il peut prendre immédiatement avant ou immédiatement après son travail en heures supplémentaires.

Il peut aussi, pour prendre cette demi-heure (1/2), interrompre son travail en heures supplémentaires, à la condition toutefois que celui-ci dure effectivement au moins deux (2) heures sans compter le temps de cette interruption.

Dans l'un et l'autre cas, cette demi-heure (1/2) est considérée comme du temps supplémentaire et le salarié a droit à une indemnité selon la politique de l'Employeur en compensation du coût du repas.

Pour chaque période additionnelle consécutive de travail en heures supplémentaires au cours de laquelle intervient une période complète de repas, le salarié a droit à l'indemnité de repas et à la demi-heure (1/2) prévues au présent article.

Aux fins du présent article, les périodes normales de repas sont les suivantes :

Déjeuner : 7 h à 8 h  
Dîner : 12 h à 13 h  
Souper : 18 h à 19 h  
Collation de nuit : 24 h à 1 h

Malgré ce qui précède, le salarié qui effectue immédiatement avant la journée régulière de travail un travail continu d'une durée minimale de deux (2) heures a également droit aux bénéfices prévus au présent article; à la condition que sa journée normale de travail débute entre cinq heures cinquante-neuf (5h59) et huit heures (8h00).

#### Sortie en mer de longue durée

#### 24.12

Sauf mention contraire, lors d'une sortie en mer de plus d'une (1) journée pour des fins de travaux de recherche, d'observation et d'activités techniques, (période de 24h qui débute lors du départ en mer), les salariés ne sont pas régis par les articles 24.01 à 24.10, sauf 24.08.

Pour chaque jour de telles sorties en mer, les heures effectuées en dehors de l'horaire régulier ou lors d'un jour férié, sont rémunérées à taux simple. La rémunération ne peut cependant excéder l'équivalent de douze (12) heures par période de vingt-quatre (24) heures. Sept (7) de ces heures de travail sont rémunérées et les cinq (5) autres heures de travail sont portées à la réserve prévue à l'article 24.07. Toute heure travaillée durant une journée incomplète de cette même sortie en mer est rémunérée à taux simple jusqu'à un maximum de 12 heures.

## ARTICLE 25 – PLAN DE CLASSIFICATION

### 25.01

Les salariés sont régis par le plan de classification en vigueur au 1er avril 2017 en annexe à la présente convention.

Toute modification au plan de classification doit faire l'objet d'entente entre les parties avant qu'une telle modification entre en vigueur.

À l'embauche d'un salarié, l'Employeur lui remet une copie de la description de ses tâches.

Si durant la présente convention, l'Employeur désire créer une nouvelle classe d'emploi n'existant pas dans la convention collective et relevant de l'unité de négociation pour laquelle le Syndicat est accrédité, il doit s'entendre avec le Syndicat.

À défaut d'entente, l'employeur applique les conditions qu'il estime nécessaires et compatibles *mutatis mutandis* avec les conditions de travail de la convention collective et le Syndicat soumet la question à l'arbitrage.

### 25.02

Tout salarié en place au moment de la signature de la présente convention collective est intégré dans l'échelle de salaire de sa catégorie d'emploi à l'échelon correspondant à l'expérience et la scolarité qui lui est reconnue au moment immédiatement précédent la signature. Dans le cas où le salarié est intégré dans une nouvelle catégorie d'emploi, l'article 25.05 s'applique.

Le passage d'un échelon à l'autre à l'intérieur d'une même classe se fait de façon automatique dès que le salarié atteint mille huit cent vingt-six heures et trente minutes (1826,211 = 1 année d'expérience) régulières travaillées et rémunérées et lors de la diplomation d'une année de scolarité (30 crédits) pourvu qu'elle soit pertinente et de niveau supérieur à sa catégorie d'emploi.

Tout nouveau salarié est intégré dans l'échelle de salaire de sa catégorie d'emploi en fonction de son expérience pertinente reconnue et de sa scolarité. Chaque année d'expérience pertinente reconnue et chaque année de scolarité pertinente au-delà de l'exigence normale du poste à couvrir valent un (1) échelon

Malgré ce qui précède, pour les salariés professionnels, la progression des neuf (9) premiers échelons est accélérée et se fait à raison d'une demi-année d'expérience ou de scolarité pertinente au-delà de l'exigence normale par échelon. Cette règle est aussi applicable lors de l'intégration d'un nouveau salarié.

Malgré ce qui précède, pour les salariés techniciens, la progression des trois (3) premiers échelons est accélérée et se fait à raison d'une demi-année d'expérience ou de scolarité pertinente au-delà de l'exigence normale par échelon. Cette règle est aussi applicable lors de l'intégration d'un nouveau salarié.

Le salarié en place à la signature de la convention collective dont le salaire est supérieur à celui de l'échelon où il devrait se trouver voit son salaire maintenu jusqu'à ce que l'échelon applicable de l'échelle salariale de son appellation d'emploi rejoigne son salaire.

Aux fins du calcul de l'expérience du salarié, les absences suivantes sont comptabilisées comme si le salarié était au travail :

1. Maladie, durant les cinquante-deux (52) premières semaines d'absence;
2. Congés sociaux;
3. Jours fériés et payés;
4. Congé de maternité, de paternité et d'adoption de même que les prolongations prévues à la convention collective;
5. Congé parental, durant les cinquante-deux (52) premières semaines d'absence;
6. Vacances.

Le traitement pour un emploi étudiant en lien avec son domaine d'études est établi en fonction du niveau d'études nécessaire (secondaire, collégial ou cycle universitaire) pour exercer les tâches de l'emploi et en fonction du nombre d'années d'études complétées par l'étudiant dans le programme d'études pertinent aux tâches de l'emploi. Les taux applicables sont présentés à l'annexe E, et peuvent être révisés par entente entre l'Employeur et le Syndicat.

### 25.03

Lorsqu'un salarié considère ne pas faire partie de la bonne appellation d'emploi compte tenu des tâches qu'il exécute, il peut faire une demande de reclassification à la direction et doit déposer, dans les meilleurs délais, un dossier justifiant sa demande.

Dans les quatre-vingt-dix (90) jours ouvrables suivant la réception de son dossier, la direction doit faire connaître sa décision.

La décision de l'Employeur, incluant ses motifs, est communiquée par écrit au salarié.

La décision de l'Employeur peut alors être matière à grief.

### 25.04

Lorsque, suite à la nomination à un nouveau poste, le poste du salarié correspond à une sous-classe différente le salarié est placé à l'échelon le plus élevé entre celui qui lui serait conféré par son expérience et scolarité reconnues pour le nouveau poste.

## **ARTICLE 26 – PERFECTIONNEMENT**

### Objectifs stratégiques

#### 26.01

L'Employeur et le Syndicat conviennent de mettre en œuvre des activités de perfectionnement aux fins de :

- a) soutenir le développement par l'amélioration des compétences générales et des habiletés spécifiques de l'ensemble des salariés;
- b) soutenir les salariés en période d'implantation d'un nouveau projet ou de nouveaux outils;
- c) générer une source de motivation pour les salariés par l'innovation et l'amélioration graduelle et continue.

## Participation

26.02

L'Employeur encourage la participation des salariés à des colloques, congrès, stages ou formations d'une (1) ou plusieurs journées.

## Modalités

26.03

Afin d'encourager le perfectionnement des salariés, l'Employeur consacre à chaque année un budget équivalant à un pour cent (1%) de la masse salariale des salariés de l'unité d'accréditation.

## Consultations

26.04

L'Employeur consulte le Syndicat avant l'élaboration de son plan de formation annuel.

## Frais de déplacements

26.05

Les barèmes régissant les frais de déplacement, de repas, d'hébergement, d'inscription, etc. seront appliqués selon ce qui est convenu à l'article 27 de la présente convention.

## Procédures

26.06

Aux fins de perfectionnement lié à l'emploi et autorisé par l'Employeur, le salarié obtient de l'Employeur une libération partielle ou totale de sa charge avec maintien de tous ses droits et privilèges prévus à la convention.

Les conditions du départ et du retour ainsi que, s'il y a lieu, la durée et l'ampleur de la libération de charge de travail sont arrêtées par l'Employeur et le salarié.

## Administration

26.07

L'Employeur est responsable de l'administration du budget de perfectionnement, notamment la réception et le traitement des demandes de perfectionnement de même que de la gestion financière.

L'Employeur dresse annuellement, un rapport détaillé sur les activités de perfectionnement individuel des salariés s'étant déroulées au cours de la dernière année, et il en transmet copie au Syndicat.

## Colloque

26.08

Les sommes liées à la participation à des colloques ou conférences faisant partie de la tâche du salarié exigées par l'Employeur ne peuvent être imputées au fond de perfectionnement.

## **ARTICLE 27 – FRAIS DE DÉPLACEMENT**

27.01

L'Employeur s'engage à rembourser, sur présentation de pièces justificatives, les frais de déplacement et de séjour encourus par le salarié, selon la politique de l'Employeur.

27.02

Le salarié peut en tout temps refuser de se servir de son automobile personnelle.

## **ARTICLE 28 – HYGIÈNE ET SÉCURITÉ**

28.01

En vue d'assurer le bien-être et de prévenir les maladies et les accidents du travail, l'Employeur prend les mesures nécessaires pour protéger la santé, assurer la sécurité et l'intégrité physique du salarié, en conformité avec les lois et règlements applicables.

28.02

En cas d'accident ou lors de la déclaration d'une maladie professionnelle par un salarié, l'Employeur informe, après qu'il en ait pris connaissance, le Syndicat le plus rapidement possible.

28.03

En tout temps, le Syndicat peut soumettre à l'Employeur tout litige concernant la santé ou la sécurité au travail, de même que tout litige concernant l'utilisation d'équipements ou le port de vêtements spéciaux requis par l'Employeur. Dans un tel cas, celui-ci fournit, s'il y a lieu, la documentation qu'il possède et qu'il juge pertinente.

28.04

Les parties peuvent convenir de mettre en place un programme d'aide aux salariés.

28.05

L'Employeur forme un comité paritaire de santé et sécurité au travail composé de deux (2) représentants syndicaux et de deux (2) représentants patronaux en plus des comités de chaque centre de service.

## **ARTICLE 29 – HARCÈLEMENT AU TRAVAIL**

### 29.01

L'Employeur et le Syndicat conviennent de prévenir et de mettre fin à toute situation de violence ou de harcèlement physique, psychologique ou sexuel affectant un salarié ou un membre du personnel ou de la direction.

Constitue du harcèlement, toute conduite vexatoire se manifestant soit par des comportements, des paroles, des actes ou des gestes répétés, hostiles ou non désirés, laquelle porte atteinte à la dignité ou à l'intégrité psychologique ou physique du salarié et qui entraîne pour celui-ci un milieu de travail néfaste.

Une seule conduite grave peut aussi constituer du harcèlement physique ou psychologique si elle porte une telle atteinte et produit un effet nocif continu pour le salarié.

### 29.02

À cet effet, l'Employeur et le Syndicat, par leurs représentants respectifs, coopèrent pour maintenir un climat de travail exempt de toute forme de violence physique ou psychologique.

### 29.03

À cet égard, le Syndicat s'engage, dans la mesure du possible, à porter à la connaissance de l'Employeur toute situation de harcèlement ou de violence physique ou psychologique. L'Employeur convient de prendre alors toutes les dispositions nécessaires pour mettre fin à cette situation.

### 29.04

Par ailleurs, l'Employeur s'engage, suite à une demande du Syndicat fondée sur une situation de harcèlement physique ou psychologique, à mettre en œuvre les mesures de prévention appropriées. Lorsque des mesures de prévention ont été convenues entre les parties, l'Employeur s'engage à les appliquer.

### 29.05

Un salarié victime de harcèlement physique ou psychologique ne doit aucunement être pénalisé, importuné ou inquiété à l'occasion du traitement ou du règlement d'une plainte qu'il formule au Syndicat ou à l'Employeur.

Toute plainte relative à une conduite de harcèlement physique ou psychologique doit être déposée dans les quatre-vingt-dix (90) jours de la dernière manifestation de cette conduite.

L'arbitre de griefs saisi d'une plainte de harcèlement, outre la compétence qui lui est reconnue par la convention, possède également la compétence accordée par le Tribunal administratif du travail en cette matière par la Loi.

## ARTICLE 30 – SALAIRE

### 30.01

Les taux et échelles de salaire de l'Annexe C sont majorés au 1er avril de chaque année, à compter de la date de signature, selon un taux de 1 % pour l'année 2019 et 2% pour 2020, 2021, 2022, 2023 et 2024.

### 30.02

Le salaire du salarié lui est versé tous les deux (2) jeudis pour une période de quatorze (14) jours du dimanche au samedi. Si un jeudi de paie coïncide avec un jour férié, le salaire est versé le jour ouvrable précédent.

### 30.03

Le nouveau salarié doit recevoir sa première (1<sup>ère</sup>) paie dans le mois qui suit son entrée en fonction.

### 30.04

Advenant une erreur sur la paie, moindre que cinquante dollars (50 \$), l'Employeur s'engage à corriger cette erreur, au plus tard, au moment du versement de la paie suivante. Autrement, il doit y avoir entente avec les parties sur les modalités d'étalement de la correction.

### 30.05

Le versement du salaire se fait par dépôt direct et le bulletin de paie qui est remis au salarié comprend les informations suivantes :

- le nom et le prénom du salarié;
- la date du paiement et de la période qui correspond au paiement;
- le montant du salaire régulier brut;
- le montant de tout salaire additionnel;
- le montant du salaire net;
- la nature et le montant des déductions.
- Les primes \$
- Le taux horaire
- Déplacement

### Indemnité d'isolement

### 30.06

Le salarié dont le port d'attache est situé aux Îles-de-la-Madeleine et qui exerce ses attributions sur le territoire de cette municipalité reçoit l'indemnité annuelle d'isolement correspondant à 6 692\$ (salarié sans personne à charge) ou de 10 041\$ (salarié avec personne à charge), indexée selon l'Indice des Prix à la consommation (moyenne annuelle) au 31 décembre de l'année précédente pour la province de Québec. L'indexation débute à la date de signature de la convention collective.

L'indemnité d'isolement n'est plus versée si le salarié quitte délibérément le territoire lors d'un congé ou d'une absence rémunérée pour une période de plus de trente (30) jours, sauf s'il s'agit d'un congé de vacances, de jour férié et chômé, de maladie, de maternité, d'adoption ou d'accident du travail.

Le salarié en congé de maternité, paternité, ou pour adoption, qui demeure sur le territoire pendant son congé continue de bénéficier des dispositions de la présente section.

Aux fins de la présente section, une personne à charge comprend le conjoint, l'enfant à charge ou toute autre personne à charge au sens de la Loi sur les impôts à la condition de résider avec le salarié.

L'enfant de vingt-cinq (25) ans ou moins est réputé détenir le statut de personne à charge lorsque les trois (3) conditions suivantes sont remplies :

- i. l'enfant fréquente à temps plein une école postsecondaire reconnue d'intérêt public dans un autre endroit que le lieu de résidence du salarié;
- ii. l'enfant détenait, durant les douze (12) mois précédant le début de son programme d'études postsecondaires, le statut de personne à charge conformément à la définition de personne à charge prévue en matière de disparités régionales;
- iii. le salarié a fourni les pièces justificatives attestant que l'enfant poursuit à temps plein un programme d'études postsecondaires soit une preuve d'inscription au début de la session et une preuve de fréquentation à la fin de la session.

L'indemnité annuelle est réduite en fonction de toute absence pour laquelle le salarié ne reçoit pas de traitement, de prestation ou d'indemnité. Il en est de même dans le cas du salarié dont la semaine de travail comporte un nombre d'heures moindre que celui de la semaine régulière de travail.

## **ARTICLE 31 – VACANCES**

### Jour de vacances

#### 31.01

Le salarié a droit à compter du premier (1<sup>er</sup>) avril de chaque année à des vacances (annexe D) dont la durée est déterminée à partir du nombre de jours où le salarié a eu droit à son traitement depuis le premier (1<sup>er</sup>) avril jusqu'au 31 mars de l'année précédente selon les règles suivantes :

- a) Le salarié justifiant moins de dix-sept (17) ans d'ancienneté au premier (1<sup>er</sup>) avril a droit à vingt (20) jours de vacances proportionnelles au nombre de jours travaillés et rémunérés de l'année précédente.
- b) Le salarié justifiant de dix-sept (17) à dix-huit (18) ans d'ancienneté au premier (1<sup>er</sup>) avril a droit à vingt et un (21) jours de vacances proportionnelles au nombre de jours travaillés et rémunérés de l'année précédente.
- c) Le salarié justifiant de dix-neuf (19) à vingt (20) ans d'ancienneté au premier (1<sup>er</sup>) avril a droit à vingt-deux (22) jours de vacances proportionnelles au nombre de jours travaillés et rémunérés de l'année précédente.
- d) Le salarié justifiant de vingt et un (21) à vingt-deux (22) ans d'ancienneté au premier (1<sup>er</sup>) avril a droit à vingt-trois (23) jours de vacances proportionnelles au nombre de jours travaillés et rémunérés de l'année précédente.

- e) Le salarié justifiant de vingt-trois (23) à vingt-quatre (24) ans d'ancienneté au premier (1<sup>er</sup>) avril a droit à vingt-quatre (24) jours de vacances proportionnelles au nombre de jours travaillés et rémunérés de l'année précédente.
- f) Le salarié justifiant de vingt-cinq (25) ans et plus d'ancienneté au premier (1<sup>er</sup>) avril a droit à vingt-cinq (25) jours de vacances proportionnelles au nombre de jours travaillés et rémunérés de l'année précédente.
- g) Nonobstant tout ce qui précède, les salariés réguliers occupant un poste saisonnier ont des vacances en proportion des jours qui sont prévus être travaillés dans l'année en cours.
- h) Aux fins d'établir le nombre de jours ou le salarié à temps partiel a eu droit à son traitement, un (1) jour est égal à sept (7) heures.

Nonobstant ce qui précède, et à compter du (1<sup>er</sup>) avril 2017, le nouveau salarié a droit à compter de sa nomination, ou rappel, à des vacances dont la durée est estimée et déterminée à partir du nombre d'heures travaillées et rémunérées prévues pour ce salarié entre le 1er avril jusqu'au et le 31 mars de l'année financière en cours, selon les règles suivantes :

Le salarié justifiant moins de dix-sept (17) ans d'ancienneté a droit à 140 heures de vacances proportionnelles au nombre d'heures normales travaillées et rémunérées au cours de l'année par rapport au nombre d'heures normales ouvrables durant l'année.

Le salarié justifiant de dix-sept (17) à dix-huit (18) ans d'ancienneté a droit à 147 heures de vacances proportionnelles au nombre d'heures normales travaillées et rémunérées au cours de l'année par rapport au nombre d'heures normales ouvrables durant l'année.

Le salarié justifiant de dix-neuf (19) à vingt (20) ans d'ancienneté a droit à 154 heures de vacances proportionnelles au nombre d'heures normales travaillées et rémunérées au cours de l'année par rapport au nombre d'heures normales ouvrables durant l'année.

Le salarié justifiant de vingt et un (21) à vingt-deux (22) ans d'ancienneté a droit à 161 heures de vacances proportionnelles au nombre d'heures normales travaillées et rémunérées au cours de l'année par rapport au nombre d'heures normales ouvrables durant l'année.

Le salarié justifiant de vingt-trois (23) à vingt-quatre (24) ans d'ancienneté a droit à 168 heures de vacances proportionnelles au nombre d'heures normales travaillées et rémunérées au cours de l'année par rapport au nombre d'heures normales ouvrables durant l'année.

Le salarié justifiant vingt-cinq (25) ans et plus d'ancienneté à 175 heures de vacances proportionnelles au nombre d'heures normales travaillées et rémunérées au cours de l'année par rapport au nombre d'heures normales ouvrables durant l'année.

Si le nombre d'heures travaillées et rémunérées réelles diffère du nombre prévu lorsque les vacances lui ont été avancées, des heures de vacances seront ajoutées ou déduites dès le changement effectif. En cas de changement à la baisse, ces heures doivent être remboursées à l'employeur, en heures de vacances non utilisées ou en argent, ou déduites de la banque d'heures de vacances versées au 1<sup>er</sup> avril suivant.

## Période des vacances

### 31.02

Les douze (12) mois suivant le premier (1<sup>er</sup>) avril de l'année en cours, sont considérés comme étant la période normale pendant laquelle les salariés doivent prendre leurs vacances.

## Prise de vacances

### 31.03

La prise des vacances est obligatoire et ne peut être reportée, à moins d'une entente écrite à l'effet contraire entre l'Employeur, le Syndicat et le salarié. La prise des vacances est aussi obligatoire pour le salarié qui se fait payer ses vacances conformément à l'article 31.06 d). Cette personne peut cependant soustraire de la durée de ses vacances une période équivalente à la durée de sa ou de ses mises à pied s'il y a lieu.

Un maximum de dix (10) jours de vacances peut être reporté à l'année suivante. Chaque demande de report doit être autorisée et accompagnée d'un plan d'utilisation des jours de vacances. En aucun temps, le solde de jours ainsi reportés ne peut excéder dix (10) jours sous réserve de l'article 31.07.

## Choix des dates des vacances

### 31.04

Le choix des dates des vacances annuelles se fait dans la première (1<sup>ère</sup>) semaine de mars pour les vacances estivales (1<sup>er</sup> avril au 30 septembre) et dans la première (1<sup>ère</sup>) semaine d'octobre pour les vacances hivernales (1<sup>er</sup> octobre au 30 avril) à l'intérieur de chaque équipe de travail; à défaut d'entente, le choix s'effectue par ordre d'ancienneté.

Dans tous les cas, il doit y avoir une entente avec le supérieur autorisé pour le choix des dates.

Les demandes de vacances qui n'ont pas été signifiées à l'une ou l'autre de ces dates, doivent être soumises avec un délai d'au moins trente (30) jours civils et seront analysées au cas par cas par l'Employeur et accordées selon les nécessités du service et des autres vacances et congés déjà autorisés.

## Congé

### 31.05

Aux fins d'application de cet article, un congé parental et un congé de compassion sans traitement de six (6) mois et moins, ainsi qu'une absence en congé de maladie de six (6) mois et moins sont considérés comme une période de service.

Malgré les dispositions qui précèdent, lors d'une absence ininterrompue en congé de maladie du 1<sup>er</sup> avril d'une année au 31 mars de l'année suivante, il n'y a aucun crédit ni paiement de vacances pour cette période.

### Modalités de calcul et de versement de l'indemnité de vacances

#### 31.06

Les vacances sont payées au taux de salaire en vigueur au moment du paiement des vacances.

L'indemnité de vacances est versée selon les mêmes modalités que la paie régulière.

Le salarié titulaire d'un poste saisonnier peut obtenir sur demande écrite le paiement de ses vacances en un seul paiement suivant sa mise à pied ou fin de contrat, à défaut de quoi elles lui sont payées automatiquement au 31 mars suivant la mise à pied si le salarié est toujours en mise à pied au 1<sup>er</sup> avril.

### Vacances reportées pour cause de maladie, d'accident ou de maternité

#### 31.07

Un salarié incapable de prendre ses vacances aux dates déterminées en raison de maladie, d'accident ou de maternité survenant avant le début ou pendant sa période de vacances, voit ses vacances reportées en totalité ou en partie à une date ultérieure, à la condition de fournir un certificat médical à cet effet.

Ces modalités s'appliquent également à l'occasion du décès du père, de la mère, de la conjointe ou du conjoint, ou d'un enfant.

Lors de son retour au travail, le salarié peut prendre les vacances reportées en vertu du présent article ainsi que les vacances dues pour l'année en cours, à une date convenue avec l'Employeur.

Toutefois, les vacances d'une année antérieure ainsi reportées doivent être prises avant le 1<sup>er</sup> novembre de l'année subséquente, à moins d'entente contraire avec l'Employeur.

### Départ

#### 31.08

À son départ, le salarié a droit au paiement de l'indemnité de vacances acquises et non encore utilisées.

### Heures

#### 31.09

Les vacances peuvent être prises en heures.

## **ARTICLE 32 – DIVERS**

#### 32.01

Le salarié dispose d'un bureau de travail et des outils de travail nécessaires à l'accomplissement de sa charge. Ce bureau lui est accessible en tout temps durant la semaine de travail.

32.02

Les annexes et lettres d'entente font partie intégrante de la convention.

32.03

Les erreurs ou fautes techniques n'invalident en rien une clause ou un article de la convention.

32.04

L'Employeur assume les frais d'impression de la convention collective pour tous les salariés actuels et futurs.

### ARTICLE 33 – DURÉE ET RENOUELEMENT DE LA CONVENTION

33.01

La convention entre en vigueur le 1<sup>er</sup> novembre 2017, sans effet rétroactif sauf pour les salaires au 1<sup>er</sup> avril 2019, dans la manière prévue à la lettre d'entente 2 et se termine le 30 juin 2025.

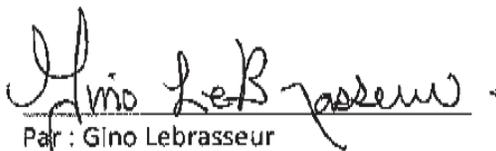
La convention collective continue de s'appliquer jusqu'à son renouvellement.

33.02

Six (6) mois avant l'expiration de la présente convention collective, l'une ou l'autre des parties peut donner son avis à l'autre, de son intention de négocier une nouvelle convention collective. Les négociations devront alors s'engager selon les dispositions du Code du travail.

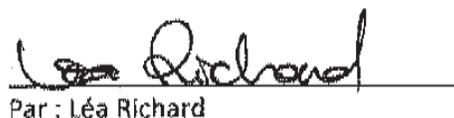
EN FOI DE QUOI, LES PARTIES ONT SIGNÉ CE 5 JUILLET 2019 À GASPÉ :

MERINOV

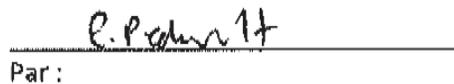
  
Par : Gino Lebrasseur

  
Par : David Courtemanche

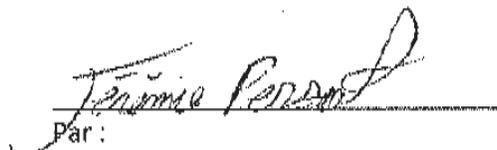
  
Par : Marie-Claire Michaud

  
Par : Léa Richard

SYNDICAT DES TRAVAILLEUSES  
ET TRAVAILLEURS DE MERINOV – CSN

  
Par :

  
Par :

  
Par :

  
Par :



**Annexe A**  
**Liste d'ancienneté au 1<sup>er</sup> avril 2019**

No employé	Nom prénom	Type de poste	Sous-classe du poste	Ancienneté			Ancienneté au		
				Ancienneté antérieure (heures)	acquise durant l'année (heures)	Ancienneté au 1 avril 2019 (heures)	1 avril 2019 (Année Mois jours)		
10012	Albert Ginette	Poste régulier	Technicien en administration	16729,30	1807,23	18536,53	10 ans	1 mois	20 jrs
10107	Arnold Stéphanie	Remplacement	Technicien en science	873,16	560,00	1433,16	0 ans	9 mois	12 jrs
10017	Aucoin Francine	Poste saisonnier	Technicien en science	27698,30	1808,38	29506,68	16 ans	1 mois	22 jrs
10210	Bayané Ali	Poste régulier	Spécialiste en sciences et génie	0,00	1107,25	1107,25	0 ans	7 mois	8 jrs
10191	Bélangier Mélanie	Poste occasionnel	Technicien en science	0,00	369,15	369,15	0 ans	2 mois	13 jrs
10186	Bénard Robin	Poste occasionnel	Spécialiste en sciences et génie	0,00	1140,71	1140,71	0 ans	7 mois	14 jrs
10138	Bénard-Déraspe Marie-Hélène	Poste occasionnel	Professionnel de recherche	0,00	1099,05	1099,05	0 ans	7 mois	6 jrs
10069	Berger Karine	Poste régulier	Spécialiste en sciences et génie	27529,43	1678,26	29207,69	15 ans	11 mois	24 jrs
10207	Berger-Salsman Karine	Poste régulier	Analyste et conseiller	0,00	1030,23	1030,23	0 ans	6 mois	23 jrs
10195	Bernier-Ouellette Pierre-Luc	Poste régulier	Spécialiste en sciences et génie	0,00	1486,69	1486,69	0 ans	9 mois	23 jrs
10034	Blais Arnold	Poste régulier	Technicien en science	11723,20	1574,83	13298,03	7 ans	3 mois	10 jrs
10007	Boudreau Denis	Poste saisonnier	Ouvrier et employé de soutien	3016,30	1805,94	4822,24	2 ans	7 mois	20 jrs
10063	Chevarie Lise	Poste régulier	Spécialiste en sciences et génie	8693,30	1807,73	10501,03	5 ans	8 mois	28 jrs
10099	Chevarie Pascale	Poste régulier	Professionnel de recherche	1641,32	1816,23	3457,55	1 ans	10 mois	21 jrs
10088	Cholat-Namy Grégoire	Poste régulier	Technicien en science	1575,00	455,23	3836,56	2 ans	1 mois	4 jrs
10205	Côté Audrey	Remplacement	Technicien en administration	0,00	446,00	1345,23	0 ans	8 mois	24 jrs
10059	Côté-Laurin Marie-Claude	Poste régulier	Spécialiste en sciences et génie	7335,30	1761,70	9097,00	4 ans	11 mois	22 jrs
10041	Couture Steeve	Poste régulier	Technicien en génie et infrastructure	19683,30	1802,23	21485,53	11 ans	9 mois	3 jrs
10042	Duguay Julien	Poste régulier	Technicien en génie et infrastructure	8973,30	1370,23	10343,53	5 ans	7 mois	28 jrs
10183	Dupont-Cyr Bernard-Antonin	Poste régulier	Spécialiste en sciences et génie	0,00	1742,23	1742,23	0 ans	11 mois	13 jrs
10024	Durand Mélanie	Poste saisonnier	Technicien en science	4417,00	1820,00	6237,00	3 ans	4 mois	30 jrs
10077	Fortin Marie-Gil	Poste régulier	Spécialiste en sciences et génie	3079,30	1811,48	4890,78	2 ans	8 mois	3 jrs
10022	Gallien François	Poste régulier	Technicien en science	43196,30	1812,98	45009,28	24 ans	7 mois	16 jrs
10161	Gaudreault Samuel	Poste régulier	Professionnel de recherche	1153,25	1807,23	2960,48	1 ans	7 mois	13 jrs
10194	Gauthier-Barrette Colin	Poste occasionnel	Professionnel de recherche	0,00	1495,06	1495,06	0 ans	9 mois	24 jrs
10065	Gendron-Lemieux Isabelle	Poste régulier	Spécialiste en sciences et génie	8328,64	1802,10	10130,74	5 ans	6 mois	16 jrs
10066	Gilmore-Solomon Lisandre	Poste régulier	Spécialiste en sciences et génie	11823,00	1785,00	13608,00	7 ans	5 mois	11 jrs
10080	Girault Laurent	Poste régulier	Spécialiste en sciences et génie	28153,30	1809,73	29963,03	16 ans	4 mois	23 jrs
10200	Gnepe Jean-Robert	Poste régulier	Professionnel de recherche	0,00	1107,23	1107,23	0 ans	7 mois	8 jrs
10061	Grelon Damien	Poste régulier	Spécialiste en sciences et génie	9793,00	700,00	11612,16	6 ans	4 mois	8 jrs
10025	Grenier Tony	Poste régulier	Technicien en science	27389,95	1304,36	28694,31	15 ans	8 mois	13 jrs
10074	Hallé Jean-Claude	Poste occasionnel	Spécialiste en sciences et génie	2211,30	469,03	2680,33	1 ans	5 mois	18 jrs
10211	Harich Mehdi	Poste régulier	Spécialiste en sciences et génie	0,00	1103,71	1103,71	0 ans	7 mois	7 jrs
10009	Lacoursière-Bourget Catherine	Poste régulier	Technicien en administration	5098,80	1813,00	6911,80	3 ans	9 mois	12 jrs
10139	Laflamme Hélène	Poste occasionnel	Technicien en administration	136,50	315,00	451,50	0 ans	2 mois	30 jrs
10033	Langlais Danielle	Poste saisonnier	Technicien en science	17023,30	1807,59	18830,89	10 ans	3 mois	20 jrs
10054	Laplante Jean-François	Poste régulier	Spécialiste en sciences et génie	13385,40	1814,26	15199,66	8 ans	3 mois	24 jrs
10178	Laporte Julie	Poste régulier	Technicien en science	0,00	1705,07	1705,07	0 ans	11 mois	5 jrs
10196	Larocque Cindy	Poste régulier	Analyste et conseiller	0,00	1450,92	1450,92	0 ans	9 mois	15 jrs

No employé	Nom prénom	Type de poste	Sous-classe du poste	Ancienneté antérieure (heures)	Ancienneté acquise durant l'année (heures)	Ancienneté au 1 avril 2019 (heures)	Ancienneté au 1 avril 2019 (Année Mois jours)
10114	Laurent Jérôme	Poste régulier	Spécialiste en sciences et génie	1277,53	1807,23	3084,76	1 ans 8 mois 7 jrs
10039	Leblanc Daniel	Poste régulier	Technicien en génie et infrastructure	12772,83	1781,50	14554,33	7 ans 11 mois 17 jrs
10045	Leblanc Marie-Joëlle	Poste régulier	Analyste et conseiller	23795,80	1810,24	25606,04	14 ans 0 mois 3 jrs
10031	Lelièvre Jean-Gilles	Poste occasionnel	Technicien en science	40341,00	175,00	40516,00	22 ans 2 mois 2 jrs
10056	Lionard Marie	Poste régulier	Spécialiste en sciences et génie	8980,30	1813,48	10793,78	5 ans 10 mois 26 jrs
10202	Marcoux Réjean	Poste régulier	Analyste et conseiller	0,00	1345,23	1345,23	0 ans 8 mois 24 jrs
10029	Méthot Richard	Poste saisonnier	Technicien en science	16410,80	1815,12	18225,92	9 ans 11 mois 20 jrs
10203	Montagnac Valentin	Poste occasionnel	Technicien en science	0,00	321,00	321,00	0 ans 2 mois 4 jrs
10172	Morisset Pierre-Olivier	Poste régulier	Professionnel de recherche	210,00	1802,73	2012,73	1 ans 1 mois 5 jrs
10067	Pedneault Estelle	Poste régulier	Spécialiste en sciences et génie	11111,19	1670,61	12781,80	6 ans 11 mois 28 jrs
10071	Persant Jérémie	Poste régulier	Spécialiste en sciences et génie	3750,60	1036,23	5556,83	3 ans 0 mois 14 jrs
10057	Pieddesaux Stéphanie	Poste régulier	Spécialiste en sciences et génie	2905,00	700,00	4712,23	2 ans 6 mois 29 jrs
10005	Poirier Claude	Poste saisonnier	Ouvrier et employé de soutien	18934,30	1815,62	20749,92	11 ans 4 mois 9 jrs
10147	Poirier Valérie	Poste régulier	Technicien en science	979,63	0,00	2111,13	1 ans 1 mois 24 jrs
10037	Provençal Ann	Poste régulier	Technicien en science	10905,30	1807,23	12712,53	6 ans 11 mois 14 jrs
10002	Savage Stéphane	Poste régulier	Auxiliaire de laboratoire	20495,30	1805,23	22300,53	12 ans 2 mois 14 jrs
10152	Savino Tony	Poste régulier	Auxiliaire de laboratoire	1499,58	1806,73	3306,31	1 ans 9 mois 21 jrs
10167	Serveaux Jean-Baptiste	Poste occasionnel	Analyste et conseiller	926,80	455,00	2166,81	1 ans 2 mois 8 jrs
10162	Sirois Maude	Poste régulier	Professionnel de recherche	1043,00	1807,23	2850,23	1 ans 6 mois 22 jrs
10160	St-Cyr-Leroux Thomas	Poste régulier	Spécialiste en sciences et génie	1330,00	1801,98	3131,98	1 ans 8 mois 16 jrs
10058	Toupoint Nicolas	Poste régulier	Spécialiste en sciences et génie	3954,30	1609,70	5564,00	3 ans 0 mois 16 jrs
10027	Tremblay Michel	Poste régulier	Technicien en science	21993,30	1807,23	23800,53	13 ans 0 mois 7 jrs
10189	Tremblay-Gratton Anne	Poste régulier	Professionnel de recherche	0,00	1455,98	1591,98	0 ans 10 mois 13 jrs
10140	Trudel Sandra	Poste régulier	Technicien en administration	1736,00	1807,24	3543,24	1 ans 11 mois 8 jrs
10028	Turcotte Marie-Pierre	Poste régulier	Technicien en science	44603,30	1810,48	46413,78	25 ans 4 mois 24 jrs
10169	Valent Christophe	Poste régulier	Technicien en science	385,00	1807,23	2192,23	1 ans 2 mois 13 jrs
10013	Vigneau Sandra	Poste régulier	Technicien en administration	5151,30	1807,23	6958,53	3 ans 9 mois 21 jrs
10010	Vignerons Myriam	Poste régulier	Technicien en administration	13586,30	1807,23	15393,53	8 ans 5 mois 2 jrs

**Annexe B**  
**Plan de classification général**

Classe générale	Sous-classe	Taux effectifs au 1er avril 2019			
		Salaire minimum	Salaire maximum	Maîtrise	Doctorat
1- Employés de soutien	10- Auxiliaires de laboratoire	32 244	35 388		
	11- Ouvriers et employés de soutien	43 090	43 090		
	12- Agents de secrétariat et de bureau	35 463	44 941		
2- Techniciens	20- Techniciens en communications	37 680	52 712		
	21- Techniciens en administration	37 680	52 712		
	22- Techniciens en sciences	37 680	52 712		
	23- Techniciens en génie et infrastructures	38 128	54 268		
	24- Techniciens en informatique	39 388	56 168		
3- Professionnels	30- Analystes et conseillers	42 814	81 172		
	31- Spécialistes en sciences et génie	42 814	81 172	84 047	85 413
	32- Professionnels de recherche	42 814	61 884		

## Annexe C

### Échelles et taux de salaire

Les primes suivantes s'appliquent :

1. Disponibilité : une demie (0,5) heure payée au taux de l'échelon applicable au salarié par quatre (4) heures de disponibilité, que le salarié ait à intervenir ou non, pour un maximum de deux (2) heures par jour;
2. Capitaine de bateau : cinq pour cent (5%) du taux de l'échelon applicable au salarié. Cette prime s'applique pour chaque heure de sortie en mer. Le type d'embarcation conduit doit exiger un brevet ou un permis particulier pour sa conduite, excluant les embarcations de type *Zodiac* ou une chaloupe;
3. Aux fins de calcul pour obtenir un taux horaire applicable à la convention collective, l'employeur établit le nombre d'heures de l'année en fonction du calendrier et des jours ouvrables. Par exemples, pour l'année 2018-2019, le nombre d'heures annuelles est de 1820 et pour l'année 2019-2020 le nombre d'heures annuelles est de 1834.

***Les échelles salariales suivent aux pages suivantes :***

**SOUS-CLASSE 10****AUXILIAIRES DE LABORATOIRE**

1001 - Auxiliaires de laboratoire

Taux annuel

Heures par semaine : 35

Le salarié est admissible à son avancement d'échelon s'il a reçu son traitement pendant 1826,211 heures normales ouvrables rémunérées à taux normal au même échelon de sa classe d'emploi.

Échelon	Taux						
	2019-04-01 indexation 1%	2020-04-01 indexation 2%	2021-04-01 indexation 2%	2022-04-01 indexation 2%	2023-04-01 indexation 2%	2024-04-01 indexation 2%	2025-04-01 indexation 2%
1	32 244	32 889	33 547	34 218	34 902	35 600	36 312
2	33 029	33 690	34 364	35 051	35 752	36 467	37 196
3	33 794	34 470	35 160	35 863	36 580	37 312	38 058
4	34 583	35 274	35 980	36 699	37 433	38 182	38 946
5	35 388	36 096	36 818	37 554	38 305	39 071	39 853

**SOUS-CLASSE 11****OUVRIER ET EMPLOYÉS DE SOUTIEN**

1102- Ouvrier halieutique (Général)

1103- Ouvrier en aquaculture

1104- Ouvrier en pêche

Taux annuel

Heures par semaine : 35

Le salarié est admissible à son avancement d'échelon s'il a reçu son traitement pendant 1826,211 heures normales ouvrables rémunérées à taux normal au même échelon de sa classe d'emploi.

Échelon	Taux						
	2019-04-01	2020-04-01	2021-04-01	2022-04-01	2023-04-01	2024-04-01	2025-04-01
	indexation						
	1%	2%	2%	2%	2%	2%	2%
1	43 090	43 952	44 831	45 728	46 642	47 575	48 526
1	43 090	43 952	44 831	45 728	46 642	47 575	48 526
1	43 090	43 952	44 831	45 728	46 642	47 575	48 526

SOUS-CLASSE 12

**AGENT DE SECRÉTARIAT ET DE BUREAU**

**1201- Agent de secrétariat et de bureau**

Taux annuel

Heures par semaine : 35

Le salarié est admissible à son avancement d'échelon s'il a reçu son traitement pendant 1826,211 heures normales ouvrables rémunérées à taux normal au même échelon de sa classe d'emploi.

Échelon	Taux						
	2019-04-01 indexation 1%	2020-04-01 indexation 2%	2021-04-01 indexation 2%	2022-04-01 indexation 2%	2023-04-01 indexation 2%	2024-04-01 indexation 2%	2025-04-01 indexation 2%
1	35 463	36 172	36 895	37 633	38 386	39 154	39 937
2	36 581	37 312	38 059	38 820	39 596	40 388	41 196
3	37 621	38 374	39 141	39 924	40 723	41 537	42 368
4	38 780	39 556	40 347	41 154	41 977	42 816	43 673
5	39 957	40 756	41 571	42 402	43 250	44 115	44 998
6	41 135	41 957	42 796	43 652	44 525	45 416	46 324
7	42 410	43 258	44 124	45 006	45 906	46 824	47 761
8	42 602	43 454	44 323	45 209	46 113	47 036	47 976
9	44 941	45 840	46 757	47 692	48 646	49 619	50 611

**SOUS-CLASSES 20, 21 ET 22**  
**TECHNICIENS EN COMMUNICATIONS**  
**TECHNICIENS EN ADMINISTRATION**  
**TECHNICIENS EN SCIENCES**

- 2001- Technicien en communications
- 2101- Technicien en administration
- 2102- Adjoint administratif
- 2103- Responsable Édition et secrétariat
- 2201- Technicien halieutique (Général)
- 2202- Technicien en aquaculture
- 2203- Technicien en pêche
- 2204- Technicien en microbiologie
- 2205- Technicien en chimie
- 2206- Technicien en procédés de fractionnement
- 2207- Technicien en procédés alimentaires

Taux annuel

Heures par semaine : 35

Progression salariale aux six mois pour les trois premiers échelons si le salarié a reçu son traitement pendant 913 heures normales ouvrables rémunérées à taux normal au même échelon. Pour les échelons quatre à douze, le salarié doit avoir reçu son traitement pour 1826,211 heures normales ouvrables rémunérées. La comptabilisation s'effectue en heures et une année d'expérience égale 1826,211 heures.

Échelon	Taux						
	2019-04-01	2020-04-01	2021-04-01	2022-04-01	2023-04-01	2024-04-01	2025-04-01
	indexation 1%	indexation 2%	indexation 2%	indexation 2%	indexation 2%	indexation 2%	indexation 2%
1	37 680	38 433	39 202	39 986	40 786	41 602	42 434
2	38 818	39 595	40 387	41 194	42 018	42 859	43 716
3	40 035	40 836	41 653	42 486	43 336	44 202	45 086
4	41 291	42 117	42 959	43 818	44 695	45 589	46 500
5	42 626	43 479	44 348	45 235	46 140	47 063	48 004
6	43 882	44 759	45 654	46 568	47 499	48 449	49 418
7	45 255	46 160	47 084	48 025	48 986	49 965	50 965
8	46 668	47 601	48 554	49 525	50 515	51 525	52 556
9	48 081	49 043	50 024	51 024	52 044	53 085	54 147
10	49 613	50 605	51 618	52 650	53 703	54 777	55 872
11	51 124	52 146	53 189	54 253	55 338	56 445	57 574
12	52 712	53 767	54 842	55 939	57 058	58 199	59 363

**SOUS-CLASSE 23****TECHNICIENS EN GÉNIE ET INFRASTRUCTURES**

2301- Technicien en génie

2302- Technicien à l'entretien et aux opérations

Taux annuel

Heures par semaine : 35

Progression salariale aux six mois pour les trois premiers échelons si le salarié a reçu son traitement pendant 913 heures normales ouvrables rémunérées à taux normal au même échelon. Pour les échelons quatre à douze, le salarié doit avoir reçu son traitement pour 1826,211 heures normales ouvrables rémunérées. La comptabilisation s'effectue en heures et une année d'expérience égale 1826,211 heures.

Échelon	Taux						
	2019-04-01	2020-04-01	2021-04-01	2022-04-01	2023-04-01	2024-04-01	2025-04-01
	indexation						
	1%	2%	2%	2%	2%	2%	2%
1	38 128	38 890	39 668	40 462	41 271	42 096	42 938
2	39 652	40 445	41 254	42 079	42 921	43 779	44 655
3	41 238	42 062	42 904	43 762	44 637	45 530	46 440
4	42 889	43 747	44 622	45 514	46 424	47 353	48 300
5	44 604	45 496	46 406	47 334	48 281	49 246	50 231
6	46 388	47 316	48 262	49 228	50 212	51 216	52 241
7	48 244	49 209	50 193	51 197	52 221	53 265	54 330
8	50 175	51 178	52 202	53 246	54 311	55 397	56 505
9	52 180	53 224	54 289	55 374	56 482	57 611	58 764
10	54 268	55 353	56 460	57 590	58 741	59 916	61 115

**SOUS-CLASSE 24**  
**TECHNICIENS EN INFORMATIQUE**  
 2401- Technicien en informatique

Taux annuel

Heures par semaine : 35

Progression salariale aux six mois pour les trois premiers échelons si le salarié a reçu son traitement pendant 913 heures normales ouvrables rémunérées à taux normal au même échelon. Pour les échelons quatre à douze, le salarié doit avoir reçu son traitement pour 1826,211 heures normales ouvrables rémunérées. La comptabilisation s'effectue en heures et une année d'expérience égale 1826,211 heures.

Échelon	Taux						
	2019-04-01 indexation 1%	2020-04-01 indexation 2%	2021-04-01 indexation 2%	2022-04-01 indexation 2%	2023-04-01 indexation 2%	2024-04-01 indexation 2%	2025-04-01 indexation 2%
1	39 388	40 175	40 979	41 798	42 634	43 487	44 357
2	40 761	41 576	42 408	43 256	44 121	45 004	45 904
3	41 978	42 818	43 674	44 548	45 439	46 347	47 274
4	43 450	44 319	45 205	46 109	47 031	47 972	48 931
5	44 863	45 760	46 675	47 609	48 561	49 532	50 523
6	46 296	47 222	48 166	49 129	50 112	51 114	52 137
7	47 767	48 723	49 697	50 691	51 705	52 739	53 794
8	49 357	50 344	51 351	52 378	53 425	54 494	55 584
9	51 006	52 026	53 066	54 128	55 210	56 315	57 441
10	52 635	53 687	54 761	55 856	56 974	58 113	59 275
11	54 363	55 450	56 559	57 690	58 844	60 021	61 221
12	56 168	57 292	58 437	59 606	60 798	62 014	63 254

**SOUS-CLASSE 32****PROFESSIONNELS DE RECHERCHE**

3201- Professionnel de recherche (Général)

Taux annuel

Heures par semaine : 35

Progression salariale aux six mois pour les neuf premiers échelons si le salarié a reçu son traitement pendant 913 heures normales ouvrables rémunérées à taux normal au même échelon. Pour les échelons dix à quinze, le salarié doit avoir reçu son traitement pour 1826,211 heures normales ouvrables rémunérées. La comptabilisation s'effectue en heures et une année d'expérience égale 1826,211 heures.

Échelon	Taux						
	2019-04-01	2020-04-01	2021-04-01	2022-04-01	2023-04-01	2024-04-01	2025-04-01
	indexation						
	1%	2%	2%	2%	2%	2%	2%
1	42 814	43 671	44 544	45 435	46 344	47 271	48 216
2	43 628	44 501	45 391	46 299	47 225	48 169	49 133
3	44 442	45 331	46 238	47 163	48 106	49 068	50 049
4	45 289	46 195	47 119	48 061	49 023	50 003	51 003
5	46 136	47 059	48 000	48 960	49 939	50 938	51 957
6	47 017	47 957	48 917	49 895	50 893	51 911	52 949
7	47 897	48 855	49 832	50 829	51 845	52 882	53 940
8	48 810	49 786	50 782	51 797	52 833	53 890	54 968
9	49 722	50 716	51 730	52 765	53 820	54 897	55 995
10	51 750	52 785	53 840	54 917	56 015	57 136	58 278
11	53 776	54 852	55 949	57 068	58 209	59 373	60 561
12	55 803	56 919	58 058	59 219	60 403	61 611	62 843
13	57 830	58 987	60 166	61 370	62 597	63 849	65 126
14	59 857	61 054	62 275	63 521	64 791	66 087	67 409
15	61 884	63 121	64 384	65 671	66 985	68 325	69 691

## SOUS-CLASSE 30

### ANALYSTES ET CONSEILLERS

- 3001- Agent de développement
- 3002- Analyste informatique
- 3003- Analyste Finances et Administration
- 3004- Conseiller en communications
- 3006- Coordonnateur de la recherche et de l'innovation
- 3007- Coordonnateur des services technologiques
- 3008- Coordonnateur de projets spéciaux
- 3008-2 - Coordonnateur de projets spéciaux (Systèmes de gestion intégrée)
- 3010 - Coordonnateur aux Infrastructures et ressources matérielles

Taux annuel

Heures par semaine : 35

Progression salariale aux six mois pour les neuf premiers échelons si le salarié a reçu son traitement pendant 913 heures normales ouvrables rémunérées à taux normal au même échelon. Pour les échelons dix à dix-huit, le salarié doit avoir reçu son traitement pour 1826,211 heures normales ouvrables rémunérées. La comptabilisation s'effectue en heures et une année d'expérience égale 1826,211 heures.

Échelon	Taux						
	2019-04-01	2020-04-01	2021-04-01	2022-04-01	2023-04-01	2024-04-01	2025-04-01
	indexation						
	1%	2%	2%	2%	2%	2%	2%
1	42 814	43 671	44 544	45 435	46 344	47 271	48 216
2	44 442	45 331	46 238	47 163	48 106	49 068	50 049
3	46 136	47 059	48 000	48 960	49 939	50 938	51 957
4	47 897	48 855	49 832	50 829	51 845	52 882	53 940
5	49 722	50 716	51 730	52 765	53 820	54 897	55 995
6	51 631	52 664	53 717	54 792	55 888	57 005	58 145
7	53 658	54 731	55 826	56 943	58 081	59 243	60 428
8	57 267	58 413	59 581	60 772	61 988	63 228	64 492
9	59 528	60 719	61 933	63 172	64 435	65 724	67 038
10	61 884	63 121	64 384	65 671	66 985	68 325	69 691
11	64 352	65 639	66 952	68 291	69 657	71 050	72 471
12	66 926	68 264	69 630	71 022	72 443	73 891	75 369
13	69 657	71 050	72 471	73 920	75 399	76 907	78 445
14	72 460	73 910	75 388	76 896	78 434	80 002	81 602
15	75 433	76 942	78 481	80 050	81 651	83 284	84 950
16	77 289	78 834	80 411	82 019	83 660	85 333	87 040
17	79 192	80 776	82 391	84 039	85 720	87 434	89 183
18	81 172	82 796	84 451	86 140	87 863	89 621	91 413

**SOUS-CLASSE 31****ANALYSTES ET CONSEILLERS**

- |   |   |
|---|---|
| 3101- Chargé de projets (Général)                                 | 3108- Chargé de projets (Ingénierie)    |
| 3102- Chargé de projets (Halieutique)                             | 3109- Chargé de projets (Microbiologie) |
| 3103- Chargé de projets (Mariculture)                             | 3110- Chargé de projets (Chimie)        |
| 3104- Chargé de projets (Pisciculture)                            | 3111- Chargé de projets (Biochimie)     |
| 3105- Chargé de projets (Environnement)                           | 3120- Spécialiste en sciences (Autre)   |
| 3106- Chargé de projets (Biotechnologies)                         |   |
| 3107- Chargé de projets (Transformation et procédés alimentaires) |   |

Taux annuel

Heures par semaine : 35

Progression salariale aux six mois pour les neuf premiers échelons si le salarié a reçu son traitement pendant 913 heures normales ouvrables rémunérées à taux normal au même échelon. Pour les échelons dix à vingt-et-un, le salarié doit avoir reçu son traitement pour 1826,211 heures normales ouvrables rémunérées. La comptabilisation s'effectue en heures et une année d'expérience égale 1826,211 heures.

Échelon	Taux						
	2019-04-01	2020-04-01	2021-04-01	2022-04-01	2023-04-01	2024-04-01	2025-04-01
	indexation 1%	indexation 2%	indexation 2%	indexation 2%	indexation 2%	indexation 2%	indexation 2%
1	42 814	43 671	44 544	45 435	46 344	47 271	48 216
2	44 442	45 331	46 238	47 163	48 106	49 068	50 049
3	46 136	47 059	48 000	48 960	49 939	50 938	51 957
4	47 897	48 855	49 832	50 829	51 845	52 882	53 940
5	49 722	50 716	51 730	52 765	53 820	54 897	55 995
6	51 631	52 664	53 717	54 792	55 888	57 005	58 145
7	53 658	54 731	55 826	56 943	58 081	59 243	60 428
8	57 267	58 413	59 581	60 772	61 988	63 228	64 492
9	59 528	60 719	61 933	63 172	64 435	65 724	67 038
10	61 884	63 121	64 384	65 671	66 985	68 325	69 691
11	64 352	65 639	66 952	68 291	69 657	71 050	72 471
12	66 926	68 264	69 630	71 022	72 443	73 891	75 369
13	69 657	71 050	72 471	73 920	75 399	76 907	78 445
14	72 460	73 910	75 388	76 896	78 434	80 002	81 602
15	75 433	76 942	78 481	80 050	81 651	83 284	84 950
16	77 289	78 834	80 411	82 019	83 660	85 333	87 040
17	79 192	80 776	82 391	84 039	85 720	87 434	89 183
18	81 172	82 796	84 451	86 140	87 863	89 621	91 413
19 (maîtrise)	82 702	84 356	86 043	87 764	89 519	91 310	93 136
20 (maîtrise)	84 047	85 728	87 442	89 191	90 975	92 795	94 650
21 (doctorat)	85 413	87 121	88 864	90 641	92 454	94 303	96 189

**Annexe D**

**Salaires horaires des étudiants salariés:**

<b>Scolarité pertinente complétée</b>	<b>Emploi de niveau Ouvrier</b>	<b>Emploi de niveau Technique</b>	<b>Emploi de niveau Professionnel (1er cycle)</b>	<b>Emploi de niveau Professionnel (2e et 3e cycles)</b>
Cégep 1	11,00 \$	11,50 \$		
Cégep 2	11,25 \$	12,00 \$		
Cégep 3	11,50 \$	12,50 \$		
Baccalauréat 1	11,75 \$	13,00 \$	13,00 \$	
Baccalauréat 2	12,00 \$	13,25 \$	14,00 \$	
Baccalauréat 3	12,25 \$	13,50 \$	15,00 \$	
Baccalauréat 4	12,50 \$	13,75 \$	16,00 \$	
Maîtrise 1	12,75 \$	14,00 \$	17,00 \$	17,00 \$
Maîtrise 2	13,00 \$	14,25 \$	17,25 \$	18,00 \$
Doctorat 1	13,25 \$	14,50 \$	17,50 \$	19,00 \$
Doctorat 2	13,50 \$	14,75 \$	17,75 \$	20,00 \$
Doctorat 3	13,75 \$	15,00 \$	18,00 \$	21,00 \$

**Lettre d'entente 1**  
**Propriété intellectuelle, droit d'auteur et confidentialité**

**ATTENDU QUE** l'Employeur œuvre en recherche et développement;

**ATTENDU** la nécessité de prévoir dans la convention collective les règles applicables en matière de droit d'auteur et de propriété intellectuelle;

**ATTENDU** la complexité juridique d'un tel sujet dans le contexte propre à l'Employeur;

**LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :**

1. Le préambule fait partie intégrante de la présente entente;
2. La question des règles applicables au droit d'auteur et à la propriété intellectuelle est référé à un comité spécifique sur la question;
3. L'Employeur libère, sans perte de salaire ni remboursement par le Syndicat, les salariés membres de ce comité;
4. Les parties se fournissent l'information et la documentation nécessaires au soutien des travaux de ce comité;
5. Les parties peuvent s'adjoindre un conseiller pour les fins des travaux de ce comité;
6. Au besoin, les représentants des parties s'engagent à garder confidentielle l'information transmise;
7. Les parties entreprennent les discussions dans le cadre de ce comité en fonction de leurs derniers dépôts respectifs;
8. S'il y a lieu, toute entente sur les sujets couverts par la présente lettre d'entente sera intégrée à la convention collective.

## **Lettre d'entente 2**

### **Augmentation rétroactive de salaire**

1. L'augmentation rétroactive de salaire est versée par l'Employeur en un seul paiement, basée sur les heures de travail payées à chaque salarié pour la période du 1er avril 2019 au samedi précédent la période de paye.
2. Le droit au paiement de l'augmentation rétroactive est acquis dans la mesure où le salarié est à l'emploi de l'employeur à la date de signature de la convention collective.
3. Malgré ce qui précède, il y aura un ajustement rétroactif au 1er avril 2019, dans la mesure où la présente convention collective est signée avant le 5 juillet 2019 et sera versé aux salariés à l'emploi à la date de signature de la convention collective.
4. L'augmentation rétroactive sera versée au moment l'employeur modifiera la fréquence de la paie pour la verser le 2e jeudi après la fin de la période de référence (samedi) de sorte que seule l'augmentation rétroactive sera versée pour obtenir un décalage d'une semaine supplémentaire de la paie habituelle.

## Lettre d'entente 3

### Télétravail

#### LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :

1. Le préambule fait partie intégrante de la présente entente;
2. Les objectifs visés par l'adoption d'une politique de l'employeur sur le télétravail sont les suivants :
  - Encourager l'équilibre entre les responsabilités professionnelles, familiales et personnelles des employés;
  - Assurer le développement d'affaires de Merinov;
  - Positionner Merinov comme une organisation qui préconise des pratiques de gestion des ressources humaines innovantes et efficaces;
  - Assurer l'équité dans l'application des règles entourant le télétravail;
  - Maximiser le potentiel de recrutement de ressources professionnelles qualifiées et spécialisées;
  - Optimiser la rétention des employés en place.
3. Le télétravail s'applique aux salariés de Merinov, dans la mesure où les dispositions des conventions collectives, des politiques et des directives applicables à un salarié de Merinov en permettent l'application, et sous réserve des nécessités du service ainsi que des contraintes et besoins opérationnels.
4. Les parties affirment le caractère volontaire du télétravail, en ce sens, il ne peut être imposé. Il peut toutefois faire partie intégrante de la nature d'un poste, notamment dans le cas de postes délocalisés ou en affectation;
5. Le télétravail constitue un mode de travail et un privilège accordé par l'Employeur en fonction de la nature des postes, des contraintes organisationnelles et fonctionnelles, de la dynamique d'équipe, et des résultats attendus. Ce privilège est accordé au cas par cas, suite à une analyse des enjeux et du rendement d'un salarié;
6. Le port d'attache du salarié en télétravail demeure celui de son poste à moins qu'il soit affecté à un autre lieu. Un lieu d'affectation est un lieu de travail temporaire établi par l'employeur et qui diffère du port d'attache, notamment en raison de la récurrence ou de la durée du ou des séjours hors du port d'attache;
7. Pour ses déplacements professionnels, la *Politique sur le remboursement des frais de déplacement de Merinov* s'applique au télétravailleur. Le calcul est établi en fonction du lieu de télétravail, du lieu d'affectation ou du centre de service auquel est associé le poste du télétravailleur, selon l'option la moins coûteuse, à moins d'une entente particulière à ce sujet. Le remboursement des frais de déplacement est conditionnel à l'autorisation dudit déplacement par l'employeur, y compris les déplacements vers les centres de services de Merinov.
8. Lorsque le télétravail est autorisé, le salarié en télétravail et l'Employeur conservent tous leurs droits ainsi que leurs obligations, comme si le salarié était présent à l'un des centres de services de Merinov;
9. Certaines des modalités d'application tiennent compte de l'origine de la demande de télétravail. Elles diffèrent ainsi selon que l'employeur ou que le salarié a formulé une demande de télétravail. Ainsi, la demande de télétravail ne doit pas faire encourir de frais ou responsabilités additionnels à l'employeur dans les cas où la possibilité d'effectuer du télétravail est formulée par le salarié, ni au salarié lorsque ce besoin émane de l'employeur.

10. L'Employeur est assujéti aux dispositions de *Loi sur la santé et la sécurité du travail* et doit, notamment, participer avec le salarié en télétravail à l'identification et à l'élimination des risques d'accidents du travail et de maladies professionnelles sur le lieu de télétravail et prendre les mesures nécessaires pour protéger la santé, la sécurité et l'intégrité physique. Pour assurer cette conformité, l'Employeur peut convenir, avec le salarié, des modalités de visite à son lieu de télétravail ou se baser sur une attestation du salarié à l'effet que son lieu de télétravail ne comporte pas de risque connu, ou susceptible de l'être, à sa santé, sécurité et intégrité physique.
11. Une blessure survenue sur le lieu de télétravail et durant les heures où le travail est exercé est présumée être une lésion professionnelle.
12. Le salarié assume tous les frais liés à l'aménagement et à l'entretien du lieu de télétravail, notamment :
- Mobilier du poste de travail;
  - Frais additionnels de chauffage et d'électricité;
  - Coûts de construction d'une pièce dédiée au télétravail au domicile;
  - Frais additionnels;
  - Augmentation du coût de l'assurance habitation.
13. Les détails d'application sont définis dans la Politique sur le télétravail, notamment les éléments suivants :
- Définition des types de télétravail;
  - Obligations de l'employeur et du télétravailleur;
  - Modalités de gestion à distance;
  - Conditions de prêt, de retour pour du matériel mis à la disposition du salarié;
  - Modalités de dédommagement pour l'utilisation des services de télécommunications et du matériel appartenant au salarié;
  - Modalités de modification et de résiliation de l'entente individuelle de télétravail.
14. Toute autorisation de télétravail qui prévoit des modalités différentes de celles convenues à la Politique et à la convention collective doit faire l'objet d'une entente individuelle de télétravail qui comprend, au minimum, les éléments suivants :
- Identification du salarié;
  - Durée de l'entente;
  - Type de télétravail;
  - Lieu de télétravail
  - Coordonnées du télésuperviseur;
  - Modifications aux conditions de travail prévues à la convention collective, le cas échéant;
  - Modes de gestion à distance;
  - Modalités liées aux présences obligatoires dans l'un des centres de services;
  - Visite du lieu de télétravail, le cas échéant;
  - Matériel fourni et modalités de retour, le cas échéant.
15. Le Comité des relations de travail est informé de la signature d'une entente individuelle de télétravail intervenues. Lorsqu'une entente individuelle de télétravail comporte des modifications aux conditions de

travail prévues à la Politique et à la convention collective, l'entente doit être signée par un représentant du Comité des relations de travail;

16. Les parties s'engagent à mettre en œuvre cette entente jusqu'à la signature de la prochaine convention collective, à moins d'une entente différente à intervenir entre les parties.