

06760-3

C.A.E. 9310 NO.CONV. 67603
AFFIL. 7 NB.EMPL. 49
EMP.COUV. 8 ET.GEOG. 0 30
PERS.VIS. 0 NO.ACC. Q21888002
DATE ENR.840522

DÉPÔT

Dépôt N°: 8 4 0 3 2 1 0

La présente atteste que le Commissaire Général du Travail a reçu pour dépôt, suivant l'article 72 du code du travail, le document ci-dessous

☒ Certificat accordé

☐ Dépôt refusé

06760-3

Objet	☐ 1 ^{ère} convention ☒ Renouvellement ☐ Entente ☐ Autres			Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances	
Date	Signature	Reception	Durée	Du	Au
84-03-20	84-03-21			84-03-20	86-12-31
Nombre de salariés régis par la convention collective					49

Association	Employeur
☐ Déposant Syndicat des Employés de SOQUIP Local 2415 2022, rue Lavoisier, Ste 212 Sainte-Foy, Qc G1N 4L5	☒ Déposant Société Québécoise d'initiatives Pétrolières (S.O.Q.U.I.P.) 1175, rue de Lavigerie Sainte-Foy, Qc G1V 4P5 Att: M. André Séguin

Unité de négociation

ETABLISSEMENTS VISES: 3340 de la Pêrade, Sainte-Foy
1333 Chemin Saint-Jean, Bernières

LE SYNDICAT DES EMPLOYES DE SOQUIP
Section locale 2415, S.O.Q.U.I.P.

Région	03-03	Activité	5799-07	Affiliation	10
--------	-------	----------	---------	-------------	----

Votre dépôt n'est pas conforme sur le(s) point(s) suivant(s) et vous est par conséquent retourné

1 ☐ 2 ☐ 3 ☐ 4 ☐ 5 ☐ 6 ☐ 7 ☐ 8 ☐ 9 ☐ 10 ☐ 11 ☐

Voir au verso pour les codes

Remarques

1. Le nom de l'association n'est pas indiqué.
2. Le nom de l'association n'est pas indiqué.
3. Le nom de l'association n'est pas indiqué.
4. Le nom de l'association n'est pas indiqué.
5. Le nom de l'association n'est pas indiqué.
6. Le nom de l'association n'est pas indiqué.
7. Le nom de l'association n'est pas indiqué.
8. Le nom de l'association n'est pas indiqué.
9. Le nom de l'association n'est pas indiqué.
10. Le nom de l'association n'est pas indiqué.
11. Le nom de l'association n'est pas indiqué.

Pour le commissaire général du travail

Signature

Date

Thérèse Dumas

84-03-23

Pour renseignements

☒ 425, St-Amable, Québec G1R 4Z1 — 643-4970

☐ 255 est, rue Crémazie, Montréal H2M 1L5 — 873-4357

Q21888-02

S. C. F. P.
QUÉBEC

PAR MESSENGER

'84 MAR 21 13:44

2

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

entre

S O Q U I P

et

LE SYNDICAT DES EMPLOYES DE SOQUIP
Section locale 2415, S.C.F.P.

1984 - 1986

TABLE DES MATIÈRES

	Page
Article 1	But de la convention 1
Article 2	Reconnaissance du Syndicat 1
Article 3	Champ d'application 1
Article 4	Période d'essai 2
Article 5	Définitions 2
Article 6	Régime syndical 4
Article 7	Droits et obligations des parties 6
Article 8	Activités syndicales 6
Article 9	Affichage 8
Article 10	Hygiène, santé et sécurité 8
Article 11	Information 10
Article 12	Règlement de griefs 10
Article 13	Arbitrage 13
Article 14	Mesure disciplinaire 14
Article 15	Ancienneté 15
Article 16	Poste à pourvoir 15
Article 17	Salaires 17
Article 18	Heures de travail 21
Article 19	Rémunération de temps supplémentaire 21
Article 20	Rémunération du temps de transport 24
Article 21	Frais de déplacement 25
Article 22	Repas 26
Article 23	Jours fériés 27
Article 24	Vacances 29
Article 25	Primes 31
Article 26	Avantages sociaux 32
Article 27	Mise à pied et rappel au travail 32

	Page
Article 28	Sous-contrats 33
Article 29	Formation professionnelle 33
Article 30	Congés sociaux 34
Article 31	Congés de maladie 36
Article 32	Droits parentaux 38
Article 33	Congé sans traitement 47
Article 34	Absence pour service public 48
Article 35	Vêtements et équipements 49
Article 36	Fermeture de l'établissement 49
Article 37	Congé de pré-retraite 49
Article 38	Indemnité de retraite 50
Article 39	Indemnité de séparation 51
Article 40	Durée de la convention 51
Annexe "A"	Liste des arbitres 53
Annexe "B"	Grilles salariales
	. Groupe bureau 54
	. Groupe métier 57
	. Groupe professionnel 58
Annexe "C"	Résumé des principales dispositions du régime des rentes de retraite des employés syndiqués à temps complet de SOQUIP 59
Lettre d'entente no. 1	: Outils du mécanicien 62
Lettre d'entente no. 2	: Semaine de travail de la téléphoniste à temps partiel 63
Lettre d'entente no. 3	: Vêtements de travail 64
Lettre d'entente no. 4	: Horaire d'été/Groupes bureau et professionnel 65
Lettre d'entente no. 5	: Travail par roulement 66

ARTICLE 1 BUT DE LA CONVENTION

- 1.01 Cette convention collective a pour but de promouvoir des relations ordonnées entre l'Employeur et ses salariés représentés par le Syndicat, d'établir des échelles de salaires et des conditions de travail qui soient justes et équitables pour tous et de prévoir un mécanisme pour le redressement des griefs qui peuvent survenir entre les parties aux présentes.

ARTICLE 2 RECONNAISSANCE DU SYNDICAT

- 2.01 L'Employeur reconnaît le Syndicat des employés de SOQUIP, section locale 2415 du Syndicat Canadien de la Fonction publique (FTQ-CTC), comme l'unique agent négociateur des salariés, en matière de relations de travail et autres sujets connexes, régis par le certificat d'accréditation émis le 24 février 1981 et ses amendements.

ARTICLE 3 CHAMP D'APPLICATION

- 3.01 La convention s'applique aux salariés régis par le certificat d'accréditation mentionné à l'article 2.

- 3.02 Sauf en cas d'urgence, les personnes qui ne sont pas comprises dans l'unité de négociation, à l'exception des stagiaires, n'exécutent pas les fonctions normalement remplies par les membres de l'unité de négociation. Toutefois, la situation actuelle quant au travail qu'effectuent des personnes non régies par l'unité de négociation est maintenue.

L'Employeur peut continuer la pratique d'embaucher des consultants pour exécuter des fonctions normalement remplies par les membres de l'unité de négociation tant et aussi longtemps que cette pratique n'a pas pour effet d'occasionner la mise à pied d'un salarié qui a les qualifications requises et qui peut remplir les exigences normales du poste.

ARTICLE 4 PÉRIODE D'ESSAI

4.01 Tout nouveau salarié à temps complet du groupe professionnel qui se joint à la Société est sujet à une période d'essai d'une durée de neuf (9) mois à compter de sa date d'embauche. Tous les autres salariés à temps complet sont sujets à une période d'essai d'une durée de trois (3) mois à compter de la date d'embauche. Toute absence excédant une période de cinq (5) jours ouvrables consécutifs prolonge d'autant la période d'essai prévue.

4.02 L'Employeur peut congédier le salarié n'importe quand durant sa période d'essai à condition de lui donner cinq (5) jours ouvrables de préavis ou la rémunération correspondante à défaut d'avis. Le congédiement, selon les dispositions précédentes, ne peut faire l'objet d'un grief. L'Employeur avise le Syndicat du congédiement.

ARTICLE 5 DÉFINITIONS

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

5.01 Ancienneté: les jours, les semaines, les mois accumulés par un salarié au service de l'Employeur depuis son dernier embauchage.

5.02 Année de référence: la période comprise entre le 1^{er} avril d'une année et le 31 mars de l'année suivante.

5.03 Avis de poste à pourvoir: procédure par laquelle l'Employeur invite les salariés à poser leur candidature à un poste vacant à l'intérieur de l'unité d'accréditation.

5.04 Conjoint: celle ou celui qui l'est devenu par suite d'un mariage légalement contracté ou par le fait pour une personne non mariée de résider en permanence depuis plus de trois (3) ans ou depuis au moins un (1) an, si un enfant est issu de leur union, avec une

personne non mariée de sexe différent qu'elle présente publiquement comme son conjoint étant précisé que la dissolution du mariage par divorce ou annulation fait perdre ce statut de conjoint de même que la séparation de fait depuis plus de trois (3) mois dans le cas d'un mariage non légalement contracté.

- 5.05 Grief: une mésentente relative à l'interprétation ou à l'application de la convention collective.
- 5.06 Mutation: le passage du salarié d'un poste à un autre poste dont le taux de salaire maximal est égal.
- 5.07 Période d'essai: la durée pendant laquelle un salarié est à l'essai suite à son embauchage chez l'Employeur. Cette période est de neuf (9) mois dans le cas des professionnels et de trois (3) mois dans le cas des groupes bureau et métier.
- 5.08 Poste: l'ensemble des tâches assignées à un salarié.
- 5.09 Poste vacant: poste dépourvu d'un titulaire ou poste nouvellement créé.
- 5.10 Promotion: le passage d'un salarié d'un poste à un autre poste dont le taux de salaire maximal est supérieur.
- 5.11 Rétrogradation: le passage d'un salarié d'un poste à un autre poste dont le taux de salaire maximal est inférieur.
- 5.12 Salarié: employé régi par la convention.
- 5.13 Salarié à temps complet: un salarié occupant un poste régulier et accomplissant la pleine semaine régulière de travail prévue pour sa fonction.

5.14 Salarié à temps partiel: salarié occupant un poste régulier avec un horaire comportant moins d'heures régulières de travail que le nombre prévu pour sa fonction.

5.15 Salarié temporaire: celui qui est embauché, soit pour accomplir un travail spécial ou défini, soit pour parer à un surcroît de travail, soit pour remplir un poste autre qu'un poste vacant au sens de la présente convention avec entente de le licencier lorsque le travail pour lequel il a été embauché sera terminé. Un salarié temporaire bénéficie des avantages prévus à la convention collective à l'exception des articles 4, 8, 15, 16 (poste à pourvoir), 24 à 34 inclusivement, 37, 38 et 39. Toutefois, le salarié temporaire devra avoir travaillé un minimum de soixante (60) jours consécutifs pour bénéficier des avantages prévus aux articles 21 et 32. De plus, il a droit, s'il a effectivement travaillé durant soixante (60) jours consécutifs, à une journée de maladie par mois effectivement travaillé.

L'embauche d'un salarié temporaire ne doit pas avoir pour effet d'éliminer la création d'un poste de nature permanente.

De plus, l'Employeur accepte qu'un salarié temporaire embauché pour trois (3) mois et plus bénéficie des vacances sans anticipation.

5.16 Stagiaire: une personne qui se joint à la Société pour une période plus ou moins longue afin de parfaire sa formation. Une telle personne n'est pas couverte par la convention collective.

5.17 Supérieur immédiat: la personne non régie par la convention de qui le salarié prend normalement ses directives de travail. Cette personne constitue à l'égard du salarié le premier palier d'autorité.

ARTICLE 6 RÉGIME SYNDICAL

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

ARTICLE 7
Tout changement de cotisations syndicales devient effectif à compter de la deuxième (2^e) période de paie suivant la réception de l'avis par la Direction des ressources humaines.

6.02 Dans les quinze (15) premiers jours de chaque mois, l'Employeur transmet au trésorier du Syndicat les sommes perçues au cours du mois précédent avec un état indiquant le nom de chaque salarié concerné, le numéro d'employé et le montant perçu de chacun.

6.03 Lorsque le montant de la cotisation établie par le Syndicat varie suivant le salaire du salarié, tout changement dans le montant à déduire du salaire prend effet à compter de la date effective du changement de salaire.

6.04 Dans le cas d'un salarié embauché après la signature de la présente convention collective, la retenue prévue au présent article prend effet dès son entrée en fonction.

6.05 Le Syndicat s'engage à tenir l'Employeur indemne de toute réclamation qui pourrait être exercée contre lui par suite de la déduction de cotisation syndicale de la paie d'un salarié; le présent paragraphe s'applique notamment aux déductions qui pourraient être faites sur la paie d'une personne qui ne serait pas un salarié régi par la présente convention collective.

Seul le Syndicat est autorisé à effectuer un remboursement de cotisations aux individus, lequel remboursement doit se faire sur présentation de pièces justificatives.

6.06 Toute correspondance administrative relative à la déduction des cotisations syndicales s'effectue entre la Direction des ressources humaines et le secrétaire-trésorier du Syndicat.

ARTICLE 7 DROITS ET OBLIGATIONS DES PARTIES

- 7.01 Sous réserve des restrictions contenues dans la convention, le Syndicat reconnaît le droit à l'Employeur de diriger et d'administrer ses affaires.
- 7.02 L'Employeur avise le président du Syndicat de toute entente particulière faite avec un salarié.
- 7.03 Les conseillers syndicaux du Syndicat Canadien de la Fonction publique peuvent assister à toutes les rencontres entre les parties.
- 7.04 Les parties conviennent de n'exercer aucune discrimination à l'endroit des représentants de l'Employeur ou des membres du Syndicat qui serait fondée sur la race, la couleur, le sexe, l'orientation sexuelle, l'état civil, la religion, les convictions politiques, la langue, l'origine ethnique ou nationale, la condition sociale ou le fait qu'une personne soit handicapée ou qu'elle utilise quelque moyen pour pallier à son handicap.
- 7.05 Si une partie de cette convention ou une disposition quelconque y contenue ou partie d'icelle est ou devient non valide en raison de toute législation, cette nullité n'affecte pas le reste de cette convention.

ARTICLE 8 ACTIVITÉS SYNDICALES

- 8.01 La Société relève de ses fonctions, sans perte de salaire, et ce pour la période de temps requis, trois (3) salariés désignés par le Syndicat à l'occasion de séances conjointes de négociation et de conciliation pour le renouvellement de la convention collective.
- L'Employeur accepte de relever de leurs fonctions, sans perte de salaire, deux (2) représentants syndicaux lors de rencontres conjointes avec l'Employeur pour discuter de griefs.

8.02 Sur avis écrit à la Direction des ressources humaines au moins quinze (15) jours à l'avance, un représentant autorisé par le Syndicat peut s'absenter de son travail, sans perte de salaire, pour participer à des congrès syndicaux ou assister à des cours organisés par la centrale syndicale ou un de ses corps affiliés. Une telle absence ne peut être refusée à moins de raison valable.

La somme totale des absences des représentants ne peut dépasser soixante (60) jours ouvrables pour la durée de la convention. Au plus deux (2) représentants peuvent être absents de leur travail en même temps en vertu du présent article, et ce pourvu qu'ils exercent des fonctions différentes chez l'Employeur.

8.03 Un comité de relations de travail composé de deux (2) salariés choisis par le Syndicat et de deux (2) représentants de l'Employeur est formé au besoin, à la demande d'une partie.

Ce comité a pour objet de discuter toute question qu'une partie désire soumettre à l'autre partie.

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

8.04 Lors de rencontres prévues au paragraphe précédent, les salariés présents sont libérés sans perte de traitement.

8.05 Tout salarié choisi par le Syndicat peut s'absenter de son travail, temporairement et sans paie, pour participer à toute autre activité syndicale, à condition qu'il en fasse une demande par écrit au Directeur des ressources humaines au moins cinq (5) jours ouvrables auparavant, en y indiquant la durée de l'absence.

Cette demande sera accordée si le Secteur concerné peut se passer des services du salarié au cours de la période visée sans affecter sa bonne marche.

ARTICLE 9 AFFICHAGE

9.01 Le Syndicat peut afficher sur les tableaux d'affichage mis à sa disposition par l'Employeur et placés à des endroits appropriés les documents signés par un représentant autorisé du Syndicat. Les documents ainsi affichés ne doivent contenir aucun propos dirigé contre les parties en cause, leurs membres et leurs mandataires.

9.02 L'Employeur transmet au secrétaire du Syndicat, lors de l'affichage, copie de tout règlement, avis, directive ou communication s'adressant à un groupe ou à l'ensemble des salariés.

ARTICLE 10 HYGIÈNE, SANTÉ ET SÉCURITÉ

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

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

- deux (2) représentants du Syndicat
- deux (2) représentants de l'Employeur.

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

Lors de rencontres conjointes, les salariés présents sont libérés sans perte de traitement.

10.03 Les fonctions du comité de santé et de sécurité sont celles énumérées à l'article 78 de la Loi sur la santé et la sécurité au travail (chapitre 63).

- 10.04 Un salarié a droit de refuser d'exécuter un travail s'il a des motifs raisonnables de croire que l'exécution de ce travail l'expose à un danger pour sa santé, sa sécurité ou son intégrité physique, ou peut avoir l'effet d'exposer une autre personne à un semblable danger. Le salarié ne peut cependant exercer le droit que lui reconnaît le présent paragraphe si le refus d'exécuter ce travail met en péril immédiat la vie, la santé, la sécurité ou l'intégrité physique d'une autre personne ou si les conditions d'exécution de ce travail sont normales dans le genre de travail qu'il exerce.
- 10.05 L'Employeur fournit aux salariés tous les moyens et équipement de protection individuelle choisis par le comité de santé et de sécurité ou ceux déterminés par la Loi ou les règlements.
- 10.06 Dès qu'un salarié est victime d'un accident de travail, il est relevé de ses fonctions et reçoit les soins nécessités par son état de santé. Si l'état du salarié nécessite son transport à l'hôpital, l'Employeur défraie le coût du transport par ambulance à l'hôpital le plus rapproché.
- 10.07 L'Employeur met à la disposition des salariés une trousse adéquate de premiers soins à un endroit facilement accessible en tout temps.
- 10.08 Dans le cas d'un salarié souffrant d'une incapacité partielle permanente à la suite d'une maladie reliée au travail ou d'un accident de travail l'empêchant d'accomplir ses tâches, alors qu'il est déclaré apte par le médecin de l'Employeur à retourner au travail, l'Employeur, après entente avec le Syndicat et le salarié concerné, établit les modalités de retour au travail du salarié.
- Dans le cas où les modalités de retour au travail du salarié entraînent pour ce dernier l'octroi d'un poste comportant une réduction de son taux de salaire, le salarié conserve le taux de salaire qu'il avait au moment de son accident jusqu'au moment où l'échelle de salaire de son nouveau poste corresponde au salaire qu'il avait au moment de l'accident, auquel cas, il est intégré dans l'échelle de salaire de son nouveau poste.

ARTICLE 11 INFORMATION

11.01 Le Syndicat fournit à l'Employeur la liste de ses représentants ainsi que toute modification à cette liste.

11.02 Au plus tard trente (30) jours après la signature de la présente convention et par la suite au début de chaque année civile, l'Employeur fait parvenir au Syndicat trois (3) copies des organigrammes approuvés par l'Employeur de même que la liste des supérieurs immédiats des salariés et les modifications qui y sont apportées de temps à autre.

11.03 Dans un délai de trente (30) jours après la signature de cette convention et, par la suite, au début de chaque année civile, l'Employeur remet au Syndicat et affiche pendant une période de vingt (20) jours la liste des salariés réguliers.

Cette liste est divisée par Direction. Elle contient le nom de chaque salarié, son numéro d'assurance sociale, sa fonction et son ancienneté. De plus, l'Employeur communique par écrit au Syndicat, une (1) fois par mois, le nom des salariés embauchés, promus, rétrogradés, mutés, retraités, congédiés, de même que le nom des salariés qui ne font plus partie de l'unité de négociation. Dans le cas du salarié embauché, l'Employeur fournit la date d'embauche, sa fonction et son salaire.

Dans les trente (30) jours de la date où la liste aura été affichée, le Syndicat ou tout salarié peut contester par grief une inscription sur la liste.

11.04 Une (1) fois par mois, l'Employeur remet au Syndicat la liste des salariés temporaires en indiquant leur nom, leur numéro d'assurance sociale, leur fonction, leur salaire, la date à laquelle ils ont été embauchés, de même que celle de leur mise à pied, le cas échéant.

ARTICLE 12 RÈGLEMENT DE GRIEFS

12.01 Le Syndicat et l'Employeur conviennent que les griefs doivent être réglés le plus promptement possible.

12.02

Tout salarié ou groupe de salariés qui se croit lésé par suite de l'application ou de l'interprétation de la convention collective ou qui croit avoir subi un traitement injuste peut formuler par écrit un grief en donnant la description du grief et en indiquant le règlement demandé, dans les vingt (20) jours ouvrables de la naissance des faits qui donnent ouverture au grief, sur la formule prévue à cet effet.

Tout salarié ou groupe de salariés est encouragé à discuter de son cas avec son supérieur immédiat avant de soumettre un grief.

12.03

La procédure pour l'étude et règlement de griefs est la suivante:

- A) Le salarié, seul ou accompagné de son délégué syndical, soumet son grief à son supérieur immédiat avec copie au Directeur des ressources humaines. Lorsqu'un grief relatif à un même événement concerne un groupe de salariés, ces derniers peuvent utiliser une seule formule de grief sur laquelle doit apparaître la signature des réclamants. Le supérieur fait connaître sa décision par écrit, avec copie au directeur du comité des griefs dans les dix (10) jours suivant la soumission du grief.
- B) Si la décision du supérieur immédiat n'est pas jugée satisfaisante ou si telle décision n'est pas rendue dans le délai prévu, le comité de griefs peut référer dans les dix (10) jours suivants, le grief au Directeur des ressources humaines. Dans les dix (10) jours de la réception du grief, ce dernier doit rencontrer le comité pour discuter du cas. Sa décision écrite est communiquée dans les dix (10) jours suivant la date de la rencontre avec le comité de griefs.
- C) Si la décision du Directeur des ressources humaines n'est pas jugée satisfaisante ou si telle décision n'est pas rendue dans les délais prévus, le grief peut être référé à un arbitre dans les trente-cinq (35) jours de la date de la décision du Directeur des ressources humaines, ou à défaut de celle-ci, de l'expiration du délai prévu à cet effet.

12.04

- A) Le Syndicat peut soumettre par écrit au Directeur des ressources humaines, dans les vingt (20) jours ouvrables de l'événement qui lui a donné naissance, tout grief.
- B) Dans les dix (10) jours de la réception du grief, le Directeur des ressources humaines doit rencontrer le comité de griefs pour discuter du cas. Sa décision écrite est communiquée dans les dix (10) jours suivant la date de la rencontre. Si la

réponse n'est pas rendue dans les délais ou si celle-ci n'est pas jugée satisfaisante, le grief peut être référé à un arbitre dans les trente-cinq (35) jours de la date de la décision du Directeur des ressources humaines ou, à défaut de celle-ci de l'expiration du délai prévu à cet effet.

- 12.05 Nonobstant les dispositions des alinéas A), B) et C) du paragraphe 12.03 le salarié congédié doit, s'il veut se prévaloir du présent article, soumettre par écrit son grief dans les vingt (20) jours de son congédiement au Directeur des ressources humaines. Dans les quatorze (14) jours de la réception du grief, le Directeur des ressources humaines doit rencontrer le comité de griefs pour discuter du cas. Sa décision écrite est communiquée dans les dix (10) jours suivant la date de la rencontre avec le comité de griefs. Les dispositions de l'alinéa C) du paragraphe 12.03 s'appliquent.
- 12.06 Les délais mentionnés au présent article sont de rigueur.
- 12.07 Toute erreur technique ou d'écriture dans la formulation d'un grief ne l'invalidé pas.
- 12.08 Si, au cours de la discussion d'un grief, le Syndicat demande d'obtenir des renseignements pertinents au grief et qui se trouvent dans le dossier du ou des salariés concernés par le grief, le Directeur des ressources humaines communique ces renseignements au Syndicat. Il est bien entendu que tout renseignement d'ordre confidentiel n'a pas à être communiqué au Syndicat.
- 12.09 Tout règlement intervenu à l'un des stades de la procédure doit faire l'objet d'un écrit signé par le représentant du Syndicat et le représentant de l'Employeur. Il est convenu que cet écrit lie les parties aux présentes.

ARTICLE 13 ARBITRAGE

- 13.01 Tout grief qui n'a pas été réglé une fois les étapes prévues à l'article 12 peut être soumis à un arbitre unique par l'une des parties, en le signifiant par courrier recommandé à l'autre partie.
- 13.02 Les arbitres, qui agissent à tour de rôle, sont ceux dont les noms apparaissent à l'annexe "A", ou ceux choisis par accord des parties.
- Si l'arbitre en tête de liste ne peut agir, c'est celui dont le nom suit qui le remplace. Si ce dernier ne peut agir, les parties tentent conjointement de s'entendre pour nommer un substitut. A défaut de quoi, les parties demandent au ministre du Travail de la province de Québec de désigner une tierce personne pour remplir cette fonction.
- 13.03 Dans le cas de congédiement, les parties conviennent de faire procéder à l'audition ce grief avant tout autre grief déjà référé à l'arbitrage.
- 13.04 En matière de grief, la juridiction de l'arbitre se limite strictement à l'application et à l'interprétation du texte de la convention sans rien y ajouter, y supprimer, sans y suppléer ou le modifier.
- Lorsque la décision de l'arbitre implique une compensation monétaire, il peut ordonner que l'intérêt légal s'ajoute au montant réel dû et ce, à compter du dépôt du grief. L'Employeur doit verser ce montant dans les trente (30) jours ouvrables suivant la réception de la décision de l'arbitre.
- 13.05 Dans les cas d'arbitrage concernant des mesures disciplinaires, l'arbitre a le pouvoir de maintenir, de modifier ou d'annuler la mesure disciplinaire et de rétablir les droits avec pleine compensation le cas échéant.

- 13.06 Dans la mesure du possible, l'arbitre doit tenir la première séance d'enquête dans les vingt-huit (28) jours de la date à laquelle le grief lui a été référé et il doit, autant que possible, rendre sa décision écrite et motivée dans les vingt (20) jours suivant la date de la fin de l'audition dans les cas de mesure disciplinaire et dans les trente (30) jours dans les autres cas. Cette décision est exécutoire et lie les parties. Les frais et honoraires de l'arbitre sont payés à parts égales entre les parties. Les autres frais encourus par les parties sont à leur charge respective.

ARTICLE 14 MESURE DISCIPLINAIRE

- 14.01 Le salarié convoqué par l'Employeur en vue d'une mesure disciplinaire peut se faire accompagner par un représentant syndical.
- 14.02 Dans le cas de suspension et de congédiement, l'Employeur remet au salarié l'avis de la sanction et de ses motifs. Dans ces cas et dans les cas de réprimande écrite, l'avis est remis au salarié dans les quinze (15) jours de la prise de connaissance de l'infraction.
- 14.03 Tout avis ou rapport disciplinaire versé au dossier d'un salarié ne peut être invoqué contre lui et est retiré de son dossier si, au cours des douze (12) mois suivants, il n'y a eu aucune inscription disciplinaire de même nature enregistrée à son dossier.
- De plus, tout avis ou rapport disciplinaire que l'Employeur accepte d'annuler ou est tenu d'annuler par voie de négociation, d'arbitrage ou autrement, est considéré rayé de son dossier.
- 14.04 Les réprimandes, suspensions et congédiements peuvent faire l'objet d'un grief arbitrable et le fardeau de la preuve incombe à l'Employeur.
- 14.05 Seuls les motifs donnés à l'avis de sanction peuvent être invoqués contre un salarié lors d'un arbitrage.

- 14.06 En tout temps, le salarié, seul ou accompagné d'un représentant syndical, peut consulter son dossier.

ARTICLE 15 ANCIENNETÉ

- 15.01 Un salarié à temps partiel accumule son ancienneté au prorata des heures régulières contenues dans son horaire hebdomadaire de travail et il bénéficie, dans la même proportion, des avantages prévus à la convention.

- 15.02 Un salarié perd son ancienneté dans les cas suivants:

- a) départ volontaire;
- b) lorsqu'il atteint l'âge de la retraite;
- c) renvoi pour juste cause;
- d) lorsqu'il omet de donner suite à l'avis de rappel dans les dix (10) jours de la mise à la poste de l'avis de rappel, par courrier recommandé, à la dernière adresse connue. Tout changement d'adresse de la part du salarié doit être communiqué à l'Employeur par écrit;
- e) lors de la mise à pied, d'accident ou de maladie excédant une période de vingt-quatre (24) mois.

- 15.03 Les absences prévues à la convention collective n'interrompent pas le service continu pour fins de détermination de l'ancienneté.

ARTICLE 16 POSTE À POURVOIR

- 16.01 Dans le cas de postes vacants que l'Employeur décide de combler, ou dans le cas d'un poste reclassifié en vertu du paragraphe 17.11, il s'engage à placer un avis de poste à pourvoir sur les tableaux d'affichage prévus durant une période minimale de sept (7) jours ouvrables.

- 16.02 L'avis affiché de poste à pourvoir doit indiquer le titre du poste, la description sommaire des tâches et les exigences normales du poste, les qualifications requises, le lieu de travail, le Secteur ou Direction, la classe de salaire, l'endroit où doivent être envoyées les candidatures et la date d'expiration.
- Un exemplaire de chaque avis de poste à pourvoir sera envoyé au secrétaire du Syndicat.
- 16.03 Ne sont pas considérés comme postes vacants au sens du présent article, ceux qui sont dégagés à l'occasion:
- a) de maladie ou d'accident;
 - b) des vacances;
 - c) d'absences autorisées;
 - d) des congés parentaux;
 - e) d'absences pour activités syndicales;
 - f) d'affectations temporaires
- 16.04 Tout salarié qui désire poser sa candidature suite à l'affichage d'un poste à pourvoir fait parvenir une demande écrite à la Direction des ressources humaines au plus tard le jour de l'expiration de l'affichage du poste à pourvoir, tel que prévu à l'article 16.02. Toute candidature soumise en dehors du délai prévu n'est pas retenue.
- Pendant une période d'absence du salarié lors de maladie, vacances ou absence autorisée, un autre salarié peut postuler pour le salarié absent.
- 16.05 Le salarié ayant le plus d'ancienneté et qui possède les qualifications requises est promu dans le poste à la condition qu'il réponde aux exigences normales du poste.
- 16.06 L'Employeur, le cas échéant, informe chaque candidat, par écrit, de l'acceptation ou du refus de sa candidature.
- 16.07 Le candidat nommé occupe le poste dans les dix (10) jours ouvrables suivant la date de la nomination, à défaut de quoi il a droit au salaire qui lui est dû en raison de sa nomination.

L'occupation du poste ne peut être retardée de plus de vingt (20) jours ouvrables de la nomination.

16.08 Un salarié qui ne pose pas sa candidature à un poste vacant, ou qui l'ayant posée la retire, ne subit de ce fait aucun préjudice quant à ses droits ultérieurs.

16.09 Un poste dégagé de son titulaire, pour une des raisons énumérées au paragraphe 16.03 pour une période de plus de quinze (15) jours et que l'Employeur décide de combler temporairement, l'est par affectation temporaire. Le salarié ayant le plus d'ancienneté parmi les salariés de la Direction visée est affecté temporairement au poste en autant qu'il puisse satisfaire aux exigences normales du poste et qu'il possède les qualifications requises.

Un salarié ne peut refuser que si un autre salarié, moins ancien dans la même Direction, peut être affecté ou si l'Employeur peut embaucher un remplaçant (temporaire).

ARTICLE 17 SALAIRES

17.01 Les échelles de salaire en vigueur au 1^{er} janvier 1984 sont indiquées à l'annexe "B", partie intégrante de la présente convention.

17.02 Sous réserve des dispositions contraires, la date de mise en vigueur de tout changement de salaire est fixée au début de la période de paie la plus rapprochée de la date normalement prévue.

17.03 Chaque échelle de salaire, pour les salariés des groupes bureau et métier en vigueur le 31 décembre 1984, est majorée le 1^{er} janvier 1985 d'un pourcentage dont la valeur est égale au pourcentage d'accroissement de l'indice des prix à la consommation (IPC) au cours des douze (12) mois précédents, selon Statistiques Canada, région de Québec.

Chaque échelle de salaire, pour les salariés du groupe professionnel en vigueur le 31 décembre 1984, est majorée le 1^{er} janvier 1985 d'un pourcentage dont la valeur est égale au pourcentage d'accroissement de l'indice des prix à la consommation (IPC) au cours des douze (12) mois précédents, selon Statistiques Canada, région de Québec, moins un pour cent (1%).

17.04

Chaque échelle de salaire, pour les salariés des groupes bureau, métier et professionnel en vigueur le 31 décembre 1985, est majorée le 1^{er} janvier 1986 d'un pourcentage dont la valeur est égale au pourcentage d'accroissement de l'indice des prix à la consommation (IPC) au cours des douze (12) mois précédents, selon Statistiques Canada, région de Québec, plus un pour cent (1%).

Le pourcentage d'accroissement de l'IPC, dont il question aux paragraphes précédents, au cours d'une période de douze (12) mois précédant le 1^{er} janvier, est calculé selon la formule suivante:

$$\begin{array}{lcl} \text{Pourcentage} & & \text{IPC de} \\ \text{d'accroissement} & = & \text{décembre} \\ \text{de l'IPC} & & \text{précédent} \end{array} \quad \begin{array}{c} - \\ \text{IPC de} \\ \text{décembre de} \\ \text{l'année antérieure} \end{array} \quad \begin{array}{c} \times \\ 100 \end{array}$$

$$\frac{\text{IPC de décembre de l'année antérieure}}{\text{IPC de décembre de l'année antérieure}}$$

17.05

Pour le salarié du groupe professionnel, le traitement est majoré tel que prévu précédemment et en plus il est additionné d'un pourcentage correspondant à trois pour cent (3%) de sa rémunération.

De plus, chaque salarié du groupe professionnel peut recevoir un montant additionnel, versé sous forme de montant forfaitaire, résultant de l'évaluation au rendement.

La masse salariale disponible résultant de l'évaluation au rendement est établie à deux pour cent (2%) de la masse salariale totale des salariés visés en fonction au 31 décembre 1983, 1984 et 1985 qui n'ont pas atteint le maximum de ladite échelle en vigueur. L'Employeur s'engage à verser au moins cinquante pour cent (50%) de la masse ainsi dégagée.

Il est entendu qu'il n'existe aucun droit de grief sur l'évaluation au rendement et sur les montants forfaitaires versés.

- 17.06 La date de révision annuelle de salaire des salariés du groupe bureau est fixée au début de la période de paie la plus rapprochée de la date anniversaire de son dernier engagement par l'Employeur.
- Cette révision annuelle équivaut à un échelon de la classe de salaire du salarié concerné jusqu'à ce qu'il ait atteint le maximum de sa classe de salaire.
- 17.07 L'avancement par échelon d'un salarié peut être accéléré.
- 17.08 À la suite d'une promotion, le salarié reçoit, selon le cas, ce qui est le plus avantageux de:
- A) Une augmentation de salaire équivalente à un (1) échelon de la classe de son nouveau poste; si cette augmentation a pour effet de situer le salaire entre deux (2) échelons de sa nouvelle classe, son salaire est porté à l'échelon immédiatement supérieur, sans toutefois dépasser le maximum de sa nouvelle classe;
- OU
- B) Le salaire minimum fixé pour son nouveau poste.
- 17.09 Le salarié qui retourne ou est retourné à son ancien poste reprend le salaire qu'il aurait eu s'il était demeuré à son ancien poste.
- 17.10 La rétroactivité sur les salaires s'applique également aux employés encore au service de l'Employeur et qui ne sont plus assujettis à la convention à la date de sa signature.
- 17.11 Si un nouveau poste est créé ou si les tâches d'un poste existant sont modifiées, le taux de salaire applicable à un tel poste fait l'objet de négociation entre l'Employeur et le Syndicat.

- 17.12 Si les parties ne peuvent se mettre d'accord sur le reclassement ou le taux de salaire du poste en question, le différend est soumis à l'arbitrage, les parties convenant par les présentes de reconnaître à l'arbitre les droits et pouvoirs pour trancher définitivement la question selon l'économie générale de la structure de rémunération en vigueur. S'il y a lieu, le nouveau taux de salaire sera rétroactif à la date d'occupation du poste.
- 17.13 Lorsqu'un salarié accède à une classe supérieure à la suite d'une évaluation ou d'une réévaluation de son poste, il reçoit ce qui est le plus avantageux de:
- A) Une augmentation de salaire équivalente à un (1) échelon de la nouvelle classe de son poste; si cette augmentation a pour effet de situer le salaire entre deux (2) échelons de sa nouvelle classe, son salaire est porté à l'échelon immédiatement supérieur sans toutefois dépasser le maximum de sa nouvelle classe
- OU
- B) Le salaire minimum de cette nouvelle classe.
- 17.14 Lorsque l'Employeur affecte temporairement un salarié à un poste de l'unité de négociation dont le taux maximal de la classe est supérieur au sien, il reçoit, pour la durée du remplacement, le salaire qu'il recevrait s'il avait été promu à ce poste, à condition que le remplacement soit pour une durée minimale d'une (1) journée.
- 17.15 Le salarié temporaire ne reçoit jamais moins que le salaire le plus bas prévu pour chaque groupe.
- 17.16 L'Employeur maintient la pratique actuelle de payer ses salariés durant les heures de travail selon la formule présentement en vigueur. Les paies sont livrées sous enveloppe. Si un jour de paie tombe l'un des jours fériés mentionnés à l'article 23, la paie est remise le jour précédent.
- L'Employeur inscrit sur l'état des revenus (T4 ou TP4) du salarié la cotisation syndicale fixée par le Syndicat et retenue sur sa paie.

17.17 Tout salarié a droit de recevoir son salaire avant son départ pour la période de ses vacances ou pour une absence dans le cadre de son travail de deux (2) semaines ou plus.

17.18 À la dernière paie de chaque trimestre, l'Employeur remet à chaque salarié un état de ses droits aux congés annuels.

ARTICLE 18 HEURES DE TRAVAIL

18.01 Groupes bureau et professionnel: La semaine régulière est de trente-cinq (35) heures réparties du lundi au vendredi inclusivement, et la journée régulière de travail est de sept (7) heures réparties entre 8h00 et 17h00 avec une période non rémunérée pour le repas du midi.

18.02 Groupe métier: La semaine régulière de travail est de quarante (40) heures réparties du lundi au vendredi inclusivement, et la journée régulière de travail est de huit (8) heures réparties entre 8h00 et 17h00 avec une période non rémunérée pour le repas du midi.

18.03 Les horaires prévus aux paragraphes 18.01 et 18.02 ne peuvent être modifiés pour la durée de la convention collective à moins d'entente écrite entre le Syndicat et l'Employeur.

ARTICLE 19 RÉMUNÉRATION DE TEMPS SUPPLÉMENTAIRE

Le travail accompli par les salariés des groupes de bureau et métier, à la demande expresse de l'Employeur, en dehors de leur horaire, est rémunéré de la façon suivante:

19.01 Le travail supplémentaire est réparti le plus équitablement possible, de préférence parmi les salariés du Secteur visé qui exécutent habituellement le travail pour lequel du travail supplémentaire est requis.

L'Employeur tient compte du travail supplémentaire effectué ou refusé aux fins de la répartition équitable du travail supplémentaire.

19.02 Le salarié qui sur autorisation expresse de l'Employeur effectue du travail en temps supplémentaire est rémunéré au taux de salaire de base majoré de cinquante pour cent (50%) pour toute heure de travail effectuée en dehors de son horaire quotidien de travail ainsi que le samedi, et au taux de base majoré de cent pour cent (100%) pour toute heure de travail effectuée le dimanche.

19.03 En temps normal, aucun salarié n'est tenu d'effectuer plus de seize (16) heures consécutives de travail. Toutefois, celui qui effectue plus de seize (16) heures consécutives de travail peut prendre une période de repos de huit (8) heures sans rémunération avant de reprendre son horaire de travail.

19.04 Lorsqu'un de ces salariés effectue du temps supplémentaire conformément au paragraphe 19.02, il peut, au lieu de recevoir une rémunération en argent, recevoir un congé compensatoire équivalent à une heure et demie (1½) ou deux (2) heures selon le cas, pour chacune des heures ainsi travaillées lui permettant d'accumuler un maximum équivalent au nombre de jours de vacances auxquels il a droit au cours d'une année de référence.

19.05 Le temps supplémentaire est calculé en quart (1/4) d'heure et il ne commence à être calculé qu'à compter du second quart (1/4) d'heure travaillé en sus de la journée ou de la semaine régulière de travail, telle que définie à l'article 18.

19.06 Le salarié rappelé au travail en dehors de ses heures régulières de travail, alors qu'il avait quitté l'établissement de l'Employeur, a droit à une rémunération minimale de quatre (4) heures à son taux de salaire régulier sans majoration.

La rémunération minimale prévue à l'alinéa précédent ne s'applique pas lorsque le travail effectué par ce salarié et pour lequel il a été rappelé, précède immédiatement le début de sa journée régulière de travail ou suit immédiatement la fin de ladite journée.

RÉMUNÉRATION DE TEMPS SUPPLÉMENTAIRE POUR LE GROUPE PROFESSIONNEL

- 19.07 La rémunération pour le travail effectué en temps supplémentaire, les primes de rappel au travail et de disponibilité du lundi au vendredi inclusivement ne s'appliquent pas aux salariés du groupe professionnel. Le salaire de base de ce groupe est majoré d'un montant tenant lieu de rémunération de temps supplémentaire, de primes de rappel et de disponibilité.
- 19.08 Le salarié du groupe professionnel accomplissant du travail un samedi ou un dimanche est rémunéré à son taux quotidien régulier pour chaque jour ainsi travaillé ou peut recevoir un congé compensatoire équivalent à un jour pour chaque jour ainsi travaillé en temps supplémentaire lui permettant d'accumuler un maximum équivalent au nombre de jours de vacances auxquels il a droit au cours d'une année de référence.
- 19.09 Les salariés du groupe professionnel affectés en extérieur à des relevés géophysiques, à des relevés géologiques et affectés à des sites de forage pour des périodes de plus de vingt-quatre (24) heures où le salarié couche à l'extérieur reçoivent, pendant la durée de leur affectation, leur salaire de base majoré de trente-cinq pour cent (35%) pour chaque jour ainsi travaillé.
- De plus, les salariés affectés à des opérations marines reçoivent un montant de vingt-cinq dollars (25\$) en guise de prime d'isolement pour chaque jour passé sur une foreuse ou sur un bateau pour fins de relevés techniques.
- 19.10 Les jours de congés accumulés suivant les dispositions des paragraphes 19.04 et 19.08 sont utilisés avant le 31 mars de chaque année.
- Les jours de congé non utilisés au 31 mars sont remboursés au salarié au taux de salaire en vigueur lorsqu'il obtient le droit à un tel congé. Cependant, un maximum de dix (10) jours peuvent être reportés à l'année suivante.

ARTICLE 20 RÉMUNÉRATION DU TEMPS DE TRANSPORT

20.01 Le transport ou les frais de transport des salariés qui doivent se transporter d'un endroit à un autre pour les fins de leur travail sont assumés par l'Employeur.

Aucun frais ou rémunération n'est accordé au salarié pour le temps de transport entre sa résidence et son lieu habituel de travail.

20.02 Le temps de transport, alors que le salarié utilise le moyen de transport autorisé, est considéré comme du temps travaillé et rémunéré comme tel jusqu'à un maximum de sept (7) ou huit (8) heures, selon le cas, pour chaque période de vingt-quatre (24) heures.

20.03 L'Employeur détermine le moyen de transport à être utilisé par un salarié. Un salarié appelé, sur demande de l'Employeur, à utiliser son véhicule dans l'accomplissement de son travail, reçoit pour tout parcours effectué dans l'exercice de ses fonctions au cours d'une année de référence, une indemnité établie comme suit:

	<u>1984</u>	<u>1985</u>	<u>1986</u>
0- 8000 km :	24¢/km	25¢/km	26¢/km
8001-18000 km :	22¢/km	23¢/km	24¢/km
18001-26000 km :	17¢/km	18¢/km	19¢/km
l'excédent de 26000km :	14¢/km	15¢/km	16¢/km

avec un minimum de quatre dollars (4\$) pour chaque sortie.

20.04 Un salarié peut refuser d'utiliser son véhicule en tout temps, quelle que soit sa fonction.

20.05 Le salarié autorisé à utiliser un espace de stationnement doit en défrayer cinquante pour cent (50%) des coûts. Les coûts actuels pour les salariés sont de dix-sept dollars et cinquante cents (17,50\$) mensuellement pour les stationnements couverts et de quinze dollars (15\$) pour les stationnements non couverts. Advenant un changement dans ces coûts, l'Employeur avisera le salarié concerné un (1) mois avant la date d'entrée en vigueur des nouveaux taux.

Le salarié autorisé à utiliser un espace de stationnement accepte que le montant mensuel des coûts soit déduit à la source par l'Employeur et réparti sur les vingt-six (26) périodes de paie.

Il est à noter que les salariés travaillant à l'entrepôt continuent d'utiliser l'aire de stationnement de l'entrepôt, et ce gratuitement.

ARTICLE 21 FRAIS DE DÉPLACEMENT

21.01 L'Employeur qui demande à un salarié de se déplacer pour les fins de son travail lui accorde une avance raisonnable sur demande. Cette demande se fait sur la formule désignée et sera autorisée par le supérieur hiérarchique et la Direction des ressources humaines.

21.02 L'Employeur rembourse à ses salariés, à qui il demande de voyager dans l'exercice de leurs fonctions, les dépenses encourues lors de ces déplacements, selon le barème suivant:

	<u>1984</u>	<u>1985</u>	<u>1986</u>
déjeuner:	5,00\$	6,00	6,00
dîner :	10,00\$	10,00	10,00
souper :	13,00\$	14,00	15,00
hôtel :	30,00\$	30,00	30,00

Sur autorisation obtenue au préalable dans le cas des hôtels, l'Employeur, sur présentation de pièces justificatives, remboursera les dépenses réelles encourues. Si une telle autorisation préalable n'a pu être obtenue pour des raisons d'imprévisibilité ou de force majeure, une telle autorisation ne pourra être refusée que pour des motifs valables.

L'Employeur rembourse à un salarié les frais réels encourus lors de l'utilisation du transport en commun ou d'un taxi dans l'exercice de ses fonctions. L'utilisation du taxi comme moyen de transport doit toutefois être justifiée et réservée à des courtes distances dont il faut indiquer les points de départ et de destination.

Sur présentation de pièces justificatives, l'Employeur défrayera les dépenses raisonnables encourues lorsque le salarié aura été autorisé à défrayer un repas pour une tierce partie autre qu'un employé de la Société.

À l'occasion de déplacement à l'étranger, s'il est démontré que les dépenses envisagées sont supérieures aux normes habituellement reconnues, le salarié, suivant une autorisation préalable de l'Employeur, se voit rembourser les frais réels encourus sur présentation de pièces justificatives.

Lorsque le gîte et/ou le couvert est/sont défrayé/s, le salarié n'a pas droit de réclamer cette/ces dépense/s.

21.03 Sauf lorsqu'il est impossible de le faire remplacer pour des raisons hors du contrôle de l'Employeur ou à cause de frais trop élevés, le salarié en voyage au Québec pour le compte de l'Employeur peut retourner à son lieu habituel de travail aux frais de l'Employeur à toutes les deux (2) semaines pour un minimum d'une (1) semaine. Il voyage à l'intérieur ou en dehors de son horaire de travail et est rémunéré selon les dispositions de la convention collective.

21.04 Tout salarié est libre d'accepter ou de refuser un travail à l'extérieur du Québec pour une période de plus de un (1) mois.

ARTICLE 22 REPAS

22.01 Après trois (3) heures de travail continu à la suite de la journée régulière de travail, l'Employeur accorde une allocation de repas de dix dollars (10\$) au salarié qui travaille en temps supplémentaire, en autant qu'il ne bénéficie pas déjà de l'allocation prévue à l'article 21.02. Cependant, si le travail continu devait se prolonger pour plus de huit (8) heures en temps supplémentaire, même s'il reçoit déjà l'allocation prévue au paragraphe 21.02, le salarié a droit à une allocation de repas de six dollars (6\$).

22.02 Il est convenu que le salarié est rémunéré pour le temps pris pour son repas lorsqu'il est requis par l'Employeur de demeurer à son poste de travail quand il prend son repas.

ARTICLE 23 JOURS FÉRIÉS

23.01 Les jours fériés suivants sont reconnus comme jours chômés sans réduction du salaire régulier alors en vigueur pour le salarié.

	<u>Année de référence 1984-1985</u>	<u>Année de référence 1985-1986</u>	<u>Année de référence 1986-1987</u>
Vendredi Saint	Vendredi 20 avril 84	Vendredi 5 avril 85	Vendredi 28 mars 86
Lundi de Pâques	Lundi 23 avril 84	Lundi 8 avril 85	Lundi 31 mars 86
Fête de Dollard ou de la Reine	Lundi 21 mai 84	Lundi 20 mai 85	Lundi 19 mai 86
Fête nationale du Québec	Lundi 25 juin 84	Lundi 24 juin 85	Mardi 24 juin 86
Le Jour du Canada	Lundi 2 juillet 84	Lundi 1 ^{er} juillet 85	Mardi 1 ^{er} juillet 86
Fête du Travail	Lundi 3 septembre 84	Lundi 2 septembre 85	Lundi 1 ^{er} septembre 86
Fête de l'Action de Grâce	Lundi 8 octobre 84	Lundi 14 octobre 85	Lundi 13 octobre 86
Veille de Noël	Lundi 24 décembre 84	Mardi 24 décembre 85	Mercredi 24 décembre 86
Noël	Mardi 25 décembre 84	Mercredi 25 décembre 85	Jeudi 25 décembre 86
Lendemain de Noël	Mercredi 26 décembre 84	Jeudi 26 décembre 85	Vendredi 26 décembre 86
Veille du Jour de l'An	Lundi 31 décembre 84	Mardi 31 décembre 85	Mercredi 31 décembre 86
Jour de l'An	Mardi 1 ^{er} janvier 85	Mercredi 1 ^{er} janvier 86	Jeudi 1 ^{er} janvier 87
Lendemain du Jour de l'An	Mercredi 2 janvier 85	Jeudi 2 janvier 86	Vendredi 2 janvier 87
	*Jeudi 27 décembre 84 et vendredi 28 décem- bre 84: bureau fermé	*Vendredi 27 décembre 85, lundi 30 décembre 85 et vendredi 3 janvier 86: bureau fermé	*Lundi 29 décembre 86 et mardi 30 décembre 86: bureau fermé

- 23.02 Pour bénéficier des jours chômés, le salarié ne doit pas s'être absenté de son travail le jour ouvrable qui précède ou le jour ouvrable qui suit la fête, à moins qu'il n'ait été absent de son travail par suite d'une absence prévue en vertu de la présente convention.
- 23.03 L'Employeur convient de reconnaître et d'observer comme jours fériés et chômés sans perte de traitement, les autres jours décrétés fêtes civiles par les gouvernements provincial et fédéral après la signature de la présente convention.
- 23.04 Si l'un des jours chômés en vertu du paragraphe 23.01 coïncide avec la période des vacances du salarié, il bénéficie alors d'une remise du jour férié à une date à être déterminée en accord avec son supérieur immédiat.
- 23.05 Lorsqu'un jour chômé coïncide avec une période d'absence-maladie pendant laquelle un salarié reçoit un salaire de l'Employeur parce que son solde de jours d'absence-maladie n'est pas encore épuisé, ce jour chômé n'est pas déduit de sa réserve de jours d'absence-maladie.
- 23.06 Le salarié qui travaille l'un des jours fériés fixés en vertu du paragraphe 23.01 est rémunéré à son taux de salaire de base alors en vigueur majoré de cent pour cent (100%).
- De plus, le salarié a droit, à son choix, soit à la rémunération du jour férié chômé prévu au paragraphe 23.01, soit à la remise du jour férié à une date à être convenue avec son supérieur immédiat, au taux applicable.
- Si le salarié opte pour recevoir un congé compensatoire au lieu de la rémunération en argent, il est assujetti aux dispositions des paragraphes 19.04 et 19.08 de la convention.

ARTICLE 24 VACANCES

24.01 Tout salarié a droit à des vacances payées selon un crédit de vacances établi chaque année au premier (1er) avril. L'année de référence est considérée comme période de service complétée pour fins de calcul du crédit de vacances.

24.02 Le salarié embauché après le 1er avril d'une année a droit à un crédit anticipé de vacances établi à raison d'une journée et un quart (1 1/4) par mois travaillé de la date de son embauchage au 31 mars suivant.

De même le salarié qui a trois (3) ans d'ancienneté après le 1er avril d'une année a droit à un crédit anticipé de vacances établi à raison d'une journée et deux tiers (1 2/3) par mois travaillé de la date anniversaire de son embauchage au 31 mars suivant.

24.03 Au 1er avril de chaque année, le salarié au service de l'Employeur a droit à un crédit anticipé de vacances établi à raison d'une journée et un quart (1 1/4) par mois travaillé du 1er avril de l'année courante au 31 mars de l'année suivante.

24.04 Le salarié qui au 1er avril a plus de trois (3) ans d'ancienneté et moins de dix-sept (17) ans a droit à un crédit anticipé de vacances établi à raison d'une journée et deux tiers (1 2/3) par mois travaillé du 1er avril de l'année courante au 31 mars de l'année suivante.

Par la suite, le salarié a droit à un crédit de vacances anticipé établi de la façon suivante:

17 - 18 ans :	20 jours ouvrables + 1 jour
19 - 20 ans :	20 jours ouvrables + 2 jours
21 - 22 ans :	20 jours ouvrables + 3 jours
23 - 24 ans :	20 jours ouvrables + 4 jours
25 ans et + :	25 jours ouvrables

24.05 Le salarié qui utilise les crédits de vacances auxquels il a droit et qui ne travaille pas le nombre de mois suffisant pour gagner les jours de vacances utilisés devra rembourser à l'Employeur les jours de vacances pris en trop.

- 24.06 Pour fins de calcul de vacances auxquelles un salarié a droit, un (1) mois travaillé est un mois où le salarié reçoit une rémunération pour plus de la moitié des jours ouvrables.
- 24.07 Dans l'octroi des dates de vacances, l'Employeur tient compte du choix exprimé par les salariés selon leur ancienneté.
- Le salarié devra faire part à son supérieur immédiat au plus tard le 15 mars de chaque année de son choix de période de vacances. Le supérieur immédiat prévient le salarié au plus tard le 1er avril si les dates réclamées conviennent compte tenu des besoins du secteur.
- Un salarié du secteur ou de la direction peut, avec l'accord de son supérieur immédiat changer sa date de vacances, en autant que le choix des autres salariés soit respecté.
- 24.08 Le salarié peut prendre ses vacances de façon consécutive ou non. Il peut les fractionner en autant de demi-journées qu'il le désire à la condition que le maximum de jours fractionnés n'excède pas dix (10) jours par année de référence.
- 24.09 Un salarié incapable de prendre ses vacances à la période prévue pour raison de maladie ou d'accident survenu avant le début de la période de vacances peut reporter ses vacances à une période ultérieure. Toutefois, il doit en aviser son supérieur immédiat le plus tôt possible avant la date prévue pour le début de sa période de vacances. Ces vacances sont alors reportées après entente avec son supérieur immédiat soit à la suite de son invalidité, soit à une période ultérieure convenue avec son supérieur immédiat.
- Le salarié hospitalisé à la suite d'une maladie ou d'un accident durant sa période de vacances peut reporter à la fin de son invalidité, ou à une période convenue avec son supérieur immédiat, le nombre de jours ainsi hospitalisés. Toutefois, il devra fournir une pièce justificative à cet effet.
- 24.10 Dans des circonstances spéciales, l'Employeur peut exiger d'un salarié ou groupe de salariés qu'ils prennent leurs vacances en dehors de la période qui avait été prévue. Dans ce cas, le salarié a droit à un avis d'au moins trois (3) semaines sauf dans les cas d'urgence.

Dans les cas ci-haut mentionnés, l'Employeur remboursera sur présentation de pièces justificatives, les frais supplémentaires occasionnés par l'annulation ou le report des vacances.

Les vacances doivent être prises au cours des douze (12) mois commençant le premier (1er) avril de chaque année.

- 24.11 Si un salarié quitte le service de l'Employeur, il reçoit une rémunération équivalente au nombre de jours de vacances auxquels il a droit compte tenu du nombre de mois travaillés, sujet toutefois aux dispositions du paragraphe 24.05.

En cas de décès, l'Employeur verse cette somme aux ayants droit ou héritiers légaux du salarié.

ARTICLE 25 PRIMES

- 25.01 Le salarié affecté temporairement à un poste de cadre, non régi par la convention, reçoit dès son affectation une prime égale à dix pour cent (10%) de son salaire régulier. Toutefois cette prime s'applique uniquement si l'affectation est d'une durée minimale d'une (1) journée.

- 25.02 Le salarié requis de demeurer en disponibilité les fins de semaine reçoit une prime de quinze dollars (15\$) pour chaque période de huit (8) heures durant laquelle il demeure ainsi en disponibilité. Toutefois, si le salarié est effectivement rappelé au travail et rémunéré conformément aux dispositions de l'article 19.06, cette prime de disponibilité ne s'applique pas durant la période pour laquelle il est rappelé.

Toutefois, le salarié requis de demeurer en disponibilité et qui ne peut être rejoint n'a pas droit à cette prime.

- 25.03 Lorsque l'Employeur désigne un salarié pour agir comme chef d'équipe de façon continue et régulière pour accomplir des tâches, en plus de celles inhérentes à ses fonctions, notamment de coordonner et distribuer le travail aux membres de son équipe effectuant le même type de fonctions, il reçoit une majoration de son taux de salaire de base de dix pour cent (10%) pour la durée de l'affectation.

ARTICLE 26 AVANTAGES SOCIAUX

26.01 L'Employeur maintient pendant la durée de la présente convention collective, pour les salariés réguliers et les salariés en période d'essai, les régimes existants d'avantages sociaux, à savoir:

- Régime d'assurance-vie;
- Régime d'assurance-salaire;
- Régime d'assurance-accident-maladie.

Le régime de retraite est celui qui apparaît en annexe "C".

26.02 L'Employeur paie entièrement le coût de la prime du Régime d'assurance-vie et du Régime d'assurance-accident-maladie. Les contributions au régime de retraite sont telles qu'elles apparaissent en annexe "C". Le salarié assume la totalité de la prime du Régime d'assurance-salaire.

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

ARTICLE 27 MISE À PIED ET RAPPEL AU TRAVAIL

27.01 Lorsque l'Employeur procède à une mise à pied, il le fait en envoyant un préavis de quinze (15) jours ouvrables au Syndicat ainsi qu'au salarié ayant le moins d'ancienneté parmi les salariés du Secteur où il y a réduction de personnel.

Le salarié mis à pied est automatiquement inscrit sur la liste de rappel au moment de sa mise à pied effective.

27.02 Le salarié mis à pied peut, s'il le désire, rencontrer le Directeur des ressources humaines pour demander à être muté ou rétrogradé dans un poste détenu par un salarié ayant moins d'ancienneté à l'intérieur de la Société, pourvu qu'il réponde aux exigences normales du poste et qu'il possède les qualifications requises. S'il le désire, le salarié peut se faire accompagner d'un représentant syndical.

Le Directeur des ressources humaines désigne alors le salarié qui doit être ainsi déplacé d'après son ancienneté.

27.03 Le salarié ainsi déplacé en vertu du paragraphe précédent et mis à pied est inscrit sur la liste de rappel après un préavis de quinze (15) jours ouvrables et ainsi de suite jusqu'à ce qu'un salarié ne soit pas en mesure d'en déplacer un autre.

27.04 Tout salarié ainsi mis à pied conserve ses droits d'ancienneté pour une période n'excédant pas vingt-quatre (24) mois. Si à l'intérieur de cette période un salarié inscrit sur la liste de rappel et qui a indiqué au Directeur des ressources humaines, lors de sa mise à pied, un ou plusieurs postes qu'il peut remplir, et qu'un tel poste devient vacant pour lequel il répond aux exigences normales du poste et qu'il possède les qualifications, il a droit d'être nommé à ce poste, nonobstant les dispositions de l'article 16 (poste à pourvoir).

ARTICLE 28 SOUS-CONTRATS

28.01 L'Employeur, pour la durée de la présente convention, ne peut accorder de sous-contrat si un tel sous-contrat a pour effet d'occasionner la mise à pied d'un salarié qui a les qualifications requises et qui peut remplir les exigences normales du poste.

ARTICLE 29 FORMATION PROFESSIONNELLE

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

29.02 L'Employeur peut envoyer des salariés à temps complet suivre des cours de formation et de perfectionnement dans le but d'acquérir des connaissances ou des techniques particulières ou spécifiques. Ces connaissances ou techniques s'acquièrent normalement en assistant à des colloques, séminaires, conférences, congrès organisés par des associations reconnues.

Lorsque l'Employeur décide d'envoyer un salarié suivre ces cours de formation et de perfectionnement, il acquitte les frais d'inscription, de transport et les allocations quotidiennes, s'il y a lieu. Il est entendu que le salaire de base du salarié est maintenu durant cette période de temps et que ce dernier ne peut réclamer un remboursement pour des heures supplémentaires pour la durée du cours ou encore pour les déplacements.

29.03 L'Employeur rembourse cent pour cent (100%) des frais d'inscription à des cours reliés au travail du salarié, dans un organisme reconnu, en vue de poursuivre sa formation académique en dehors des heures régulières de travail.

Pour avoir droit au remboursement, le salarié devra au préalable obtenir l'autorisation du Directeur des ressources humaines et soumettre à la fin de son cours des pièces justificatives attestant qu'il a réussi ledit cours et y attacher les reçus de frais d'inscription.

29.04 L'Employeur se réserve le droit d'exiger du salarié qu'il demeure à son emploi le temps nécessaire pour gagner en salaire le double des frais encourus.

29.05 L'Employeur encourage la formation du personnel lorsqu'il achète de nouveaux instruments de travail. Cette formation se fera, selon les besoins et les disponibilités, et en autant que la demande vienne de l'Employeur, de préférence durant les heures de travail.

ARTICLE 30 CONGÉS SOCIAUX

30.01 Tout salarié bénéficie des congés suivants sans perte de salaire régulier, conformément aux dispositions des paragraphes suivants:

30.02 a) Mariage, séparation légale et divorce: cinq (5) jours ouvrables;

- b) Le mariage de ses père, mère, fille, fils, soeur, frère, belle-mère, beau-père, belle-soeur, beau-frère: le jour du mariage.

30.03

Décès

- a) Conjoint, enfant du salarié, enfant du conjoint: cinq (5) jours ouvrables;
- b) Père, mère, frère, soeur, belle-mère, beau-père: trois (3) jours ouvrables;
- c) Grand-père, grand-mère, petit-fils, petite-fille, belle-soeur, beau-frère, gendre, bru: le jour des funérailles.

30.04

Le salarié a droit à un permis d'absence d'une (1) journée supplémentaire sans perte de traitement dans les cas visés au paragraphe 30.03 si les funérailles ont lieu à plus de deux cent quarante (240) kilomètres du lieu de résidence du salarié.

30.05

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

Dans le cas où la présence d'un salarié est requise devant un tribunal civil, administratif ou pénal, dans une cause où il est partie, il est admissible soit à un congé sans traitement, soit à des jours de vacances accumulés, soit à des jours compensatoires accumulés en vertu des paragraphes 19.04 et 19.08.

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

30.06

Occasionnellement, pour la poursuite d'une fin personnelle, le salarié peut s'absenter de son travail, sans perte de salaire, avec l'accord de son supérieur immédiat.

- 30.07 Les salariés bénéficient de un (1) congé mobile par année de calendrier. Ce congé est pris en entier, après entente avec le supérieur immédiat, et ne peut être reporté.

ARTICLE 31 CONGÉS DE MALADIE

- 31.01 Tout salarié a droit à des congés de maladie selon un crédit établi chaque année au premier (1er) avril. L'année de référence est considérée comme période de service complétée pour fins de calcul du crédit congés de maladie.
- 31.02 Le salarié embauché après le 1er avril d'une année a droit à un crédit anticipé de congés de maladie établi à raison d'une journée et un quart (1 1/4) par mois travaillé de la date de son embauchage au 31 mars suivant.
- 31.03 Au 1er avril de chaque année, le salarié au service de l'Employeur a droit à un crédit anticipé de congés de maladie établi à raison d'une journée et un quart (1 1/4) par mois travaillé du 1er avril de l'année courante au 31 mars de l'année suivante.
- 31.04 Pour fins de calcul des congés de maladie auxquels un salarié a droit, un mois travaillé est un mois où le salarié reçoit une rémunération pour plus de la moitié des jours ouvrables.
- 31.05 Ces congés de maladie pourront être utilisés par le salarié pour maintenir son plein salaire entre le début d'une maladie jusqu'à ce que l'assurance-salaire entre en vigueur.
- 31.06 Le salarié qui est incapable d'exercer ses fonctions pour cause de maladie ou accident devra produire, soit à son retour ou avant, une preuve suffisante établie par un médecin de son incapacité ou inaptitude, et cela pour toute absence excédant trois (3) jours de travail.

31.07 La Société peut exiger à n'importe quel moment qu'un salarié subisse un examen médical par un médecin qu'elle choisit et dont elle règle la note, lorsqu'elle juge nécessaire d'établir l'état de santé d'un salarié ou s'il s'agit de prendre des mesures pour protéger les autres salariés ou pour déterminer les raisons d'un absentéisme jugé excessif. Le salarié peut demander que la nature de sa maladie soit gardée confidentielle.

Si le salarié en fait la demande par écrit, l'Employeur avisera son médecin de faire parvenir les résultats de cet examen au médecin personnel du salarié.

31.08 Dans tous les cas d'absence due à la maladie ou à un accident, il incombe au salarié d'en avertir son supérieur immédiat le plus tôt possible, de même que de la durée probable de cette absence.

31.09 Le salarié absent pour cause de maladie ou blessure devra l'indiquer sur la formule prévue à cet effet et y attacher un certificat médical lorsque requis suivant les dispositions du paragraphe 31.06.

31.10 Au début de chaque année de référence, l'Employeur fournit à chaque salarié un état du solde de ses congés de maladie au 31 mars.

31.11 En cas de maladie ou d'accident du conjoint ou d'un enfant du salarié nécessitant sa présence auprès de la personne malade ou accidentée, le salarié peut utiliser ses jours de maladie, et ce jusqu'à un maximum de trois (3) jours par année de référence.

Dans un tel cas, il incombe au salarié d'en avertir son supérieur immédiat le plus tôt possible, de même que de la durée probable de cette absence. A son retour, le salarié devra l'indiquer sur la formule prévue à cet effet.

ARTICLE 32 DROITS PARENTAUX

Section I - Congé de maternité
=====

A) Principe

- 32.01 La salariée enceinte a droit à un congé de maternité d'une durée de vingt (20) semaines qui, sous réserve du paragraphe 32.03, doivent être consécutives.
- La salariée qui accouche d'un enfant mort-né après le début de la vingtième (20e) semaine précédant la date prévue de l'accouchement a également droit à ce congé de maternité.
- 32.02 La répartition du congé de maternité, avant et après l'accouchement, appartient à la salariée et comprend le jour de l'accouchement.
- 32.03 La salariée qui accouche prématurément et dont l'enfant est en conséquence hospitalisé a droit à un congé de maternité discontinu. Elle peut revenir au travail avant la fin de son congé de maternité et le compléter lorsque l'état de l'enfant n'exige plus de soins hospitaliers.
- 32.04 Le congé de maternité peut être d'une durée moindre que vingt (20) semaines. 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 de son rétablissement suffisant pour reprendre le travail.
- 32.05 Si la naissance a lieu après la date prévue, la salariée a droit à une extension de son congé de maternité égale à la période de retard, sauf si elle dispose déjà d'une période d'au moins deux (2) semaines de congé de maternité après la naissance.
- La salariée peut en outre bénéficier d'une extension du congé de maternité de quatre (4) semaines si l'état de santé de son enfant l'exige.

32.06

La salariée qui ne peut à cause de son état de santé reprendre son poste à l'expiration de la période prévue aux paragraphes 32.01 ou 32.05 n'est plus considérée comme étant en congé de maternité mais comme étant absente pour cause de maladie et de ce fait, assujettie aux dispositions de l'article 31.

B) Préavis de départ

32.07

Pour obtenir le congé de maternité, la salariée doit donner un préavis écrit à l'Employeur au moins deux (2) semaines avant la date du départ.

Ce préavis doit être accompagné d'un certificat médical attestant de la grossesse et de la date prévue pour la naissance.

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 poste sans délai.

C) Indemnités et avantages

32.08

Les indemnités du congé de maternité prévues à la section I sont uniquement versées à titre de suppléments aux prestations d'assurance-chômage ou, dans les cas prévus ci-après, à titre de paiements durant une période de chômage causée par une grossesse pour laquelle le régime d'assurance-chômage ne prévoit rien.

1. Indemnités prévues pour les salariées admissibles à l'assurance-chômage

32.09

Sous réserve du paragraphe 32.14, la salariée qui a accumulé vingt (20) semaines de service avant le début de son congé de maternité et qui, suite à la présentation d'une demande de prestations en vertu du régime d'assurance-chômage, est déclarée éligible à de telles prestations, a droit de recevoir durant son congé de maternité:

- a) Pour chacune des semaines du délai de carence prévu au régime d'assurance-chômage, une indemnité égale à quatre-vingt-treize pour cent (93%) de son traitement de base;
- b) Pour chacune des semaines où elle reçoit ou pourrait recevoir des prestations d'assurance-chômage, une indemnité complémentaire égale à la différence entre quatre-vingt-treize pour cent (93%) de son traitement de base et la prestation d'assurance-chômage qu'elle reçoit ou pourrait recevoir;
- c) Pour chacune des semaines qui suivent la période prévue au sous-paragraphe b), une indemnité égale à quatre-vingt-treize pour cent (93%) de son traitement de base, et ce jusqu'à la fin de la vingtième (20e) semaine du congé de maternité.

Aux fins du sous-paragraphe 32.09 b), l'indemnité complémentaire se calcule à partir des prestations d'assurance-chômage 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 du régime d'assurance-chômage.

2. Indemnités prévues pour les salariées non admissibles à l'assurance-chômage

32.10

La salariée exclue du bénéfice des prestations d'assurance-chômage ou déclarée inadmissible est également exclue du bénéfice de toute indemnité.

Toutefois, la salariée qui a accumulé vingt (20) semaines de service avant le début de son congé de maternité a également droit de recevoir durant dix (10) semaines une indemnité égale à quatre-vingt-treize pour cent (93%) de son traitement hebdomadaire de base si elle n'est pas éligible aux prestations d'assurance-chômage pour l'un ou l'autre des motifs suivants:

- a) elle n'a pas contribué au régime d'assurance-chômage à cause de la nature de son poste;
- b) elle a contribué mais n'a pas occupé un poste assurable pendant au moins dix (10) semaines entre la cinquantième (50e) et la trentième (30e) semaine précédant celle prévue de son accouchement;
- c) elle a contribué mais n'a pas occupé un poste assurable pendant au moins vingt (20) semaines au cours de sa période de référence.

Aux fins d'application du présent paragraphe, la salariée à temps partiel qui répond aux conditions prévues ci-dessus a droit à une indemnité de quatre-vingt-quinze pour cent (95%) de son traitement hebdomadaire de base durant dix (10) semaines. Si la salariée à temps partiel est exonérée des cotisations aux régimes de retraite et d'assurance-chômage, le pourcentage d'indemnité est fixé à quatre-vingt-treize pour cent (93%).

3. Avantages

32.11 Durant le congé de maternité et les extensions prévues au paragraphe 32.05 de la présente section, la salariée bénéficie en autant qu'elle y ait normalement droit, des avantages suivants:

- assurance-vie;
- assurance-maladie;
- accumulation de vacances;
- accumulation de congés de maladie;
- accumulation de l'expérience;
- accumulation du service continu.

La salariée qui ne peut pas prendre ses vacances annuelles parce que celles-ci se situent à l'intérieur du congé de maternité voit ses vacances reportées à la condition qu'elle en fasse la demande par écrit au Directeur des ressources humaines au plus tard deux (2) semaines avant l'expiration de son congé.

La salariée qui aura eu ses vacances reportées pourra les prendre à une date convenue avec son supérieur hiérarchique en autant que le choix des autres salariés soit respecté.

32.12 Durant les extensions du congé de maternité prévues au paragraphe 32.05, la salariée ne reçoit ni indemnité, ni traitement.

32.13 Dans les cas visés aux paragraphes 32.09 et 32.10:

- a) Aucune indemnité ne peut être versée durant la période de 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 versement n'étant toutefois exigible, dans le cas de la salariée éligible à l'assurance-chômage, que trente (30) jours après l'obtention par

l'Employeur d'une preuve qu'elle reçoit des prestations d'assurance-chômage. Aux fins du présent paragraphe, sont considérés comme preuves soit les renseignements fournis par la Commission d'emploi et d'immigration du Canada (C.E.I.C.) à l'Employeur au moyen d'un relevé mécanographique, soit le talon de mandat ou l'état du relevé des prestations fourni par la salariée;

- c) De plus, la salariée absente accumule du service si son absence est autorisée, notamment pour invalidité, et comporte une prestation ou une rémunération.

32.14 L'allocation de congé de maternité versée par les centres de main-d'oeuvre du Québec est soustraite des indemnités à verser selon le paragraphe 32.09.

32.15 L'employeur ne rembourse pas à la salariée les sommes qui pourraient être exigées d'elle par la Commission d'emploi et d'immigration du Canada (C.E.I.C.) en vertu de la Loi sur l'assurance-chômage, lorsque le revenu de la salariée excède une fois et demie le maximum assurable.

D) Retour au travail

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

La salariée à qui l'Employeur a fait parvenir l'avis ci-dessus doit se présenter au travail à l'expiration de son congé de maternité, à moins de prolonger celui-ci de la manière prévue au paragraphe 32.32 ou d'être sujette à l'application du paragraphe 32.06.

La salariée qui ne se présente pas à l'expiration de son congé de maternité est réputée en congé sans traitement pour une période n'excédant pas quatre (4) semaines. Au terme de cette période, la salariée qui ne s'est pas présentée au travail est présumée avoir abandonné son poste et est sujette à des mesures pouvant aller jusqu'à la destitution.

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

Section II - Dispositions particulières à l'occasion de la grossesse

=====

A) Affectation à titre provisoire ou temporaire

- 32.18 Lorsque les conditions de travail d'une salariée enceinte comportent des risques de maladie infectieuse ou des dangers physiques pour elle ou l'enfant à naître, l'Employeur, à la demande de la salariée, doit l'affecter provisoirement à un autre poste, vacant ou dépourvu temporairement de titulaire.

La salariée doit présenter dans les meilleurs délais un certificat médical à cet effet.

- 32.19 La salariée ainsi affectée provisoirement selon le paragraphe 32.18 à un autre poste conserve les droits et avantages attachés à son poste régulier.

B) Congés spéciaux

- 32.20 La salariée a droit à un congé spécial dans les cas suivants:

- a) si l'Employeur n'effectue pas l'affectation provisoire prévue au paragraphe 32.18, la salariée a droit à un congé spécial qui débute immédiatement; à moins qu'une affectation provisoire ne survienne subséquemment et y mette fin, ce congé se termine au début de la huitième (8e) semaine précédant la date prévue de l'accouchement, moment où le congé de maternité entre alors en vigueur;
- b) lorsqu'une complication de grossesse ou un danger d'interruption de grossesse exige un arrêt de travail pour une période dont la durée est prescrite par un certificat médical qui peut être vérifié par un médecin de l'Employeur; ce congé spécial ne peut toutefois se prolonger au-delà du début de la

huitième (8e) semaine précédant la date prévue de l'accouchement, moment où le congé de maternité entre en vigueur;

- c) sur présentation d'un certificat médical qui en prescrit la durée, lorsque survient une interruption de grossesse naturelle ou provoquée légalement avant le début de la vingtième (20e) semaine précédant la date prévue de l'accouchement;
- d) pour les visites reliées à la grossesse effectuées chez un professionnel de la santé et attestées par un certificat médical.

C) Avantages et indemnités

32.21

Durant les congés spéciaux visés au paragraphe 32.20, la salariée bénéficie des avantages prévus au paragraphe 32.11, en autant qu'elle y ait normalement droit, et au paragraphe 32.17.

La salariée visée au sous-paragraphe 32.20 a) a droit à une indemnité équivalente à celle prévue à l'article 42 de la Loi sur les accidents du travail (L.R.Q., chapitre A-3). L'indemnité ainsi versée est réduite de toute prestation payée au même effet par un organisme public.

Malgré toute autre disposition de la présente convention le total des indemnités ou prestations versées aux fins du présent alinéa ne peut excéder cent pour cent (100%) du revenu net de la salariée.

La salariée visée à l'un ou l'autre des sous-paragraphe 32.20 b), c) et d) peut se prévaloir des bénéfices du régime de congés de maladie ou d'assurance-salaire.

Section III - Autres congés parentaux

32.22

Si l'octroi d'un congé est restreint à un seul conjoint, cette restriction opère ses effets dès lors que l'autre conjoint est également salarié du secteur public ou para-public.

A) Congé de paternité

- 32.23 Le salarié dont la conjointe accouche a droit à un congé payé d'une durée maximale de cinq (5) jours ouvrables. Ce congé peut être discontinu et doit se situer entre le début du processus d'accouchement et le quatorzième (14e) jour suivant le retour de la mère ou de l'enfant à la maison.

B) Congés pour adoption

- 32.24 Le(la) salarié(e) qui adopte légalement un enfant a droit à un congé d'une durée maximale de dix (10) semaines consécutives pourvu que son conjoint n'en bénéficie pas également. Ce congé doit se situer après la date de la prise en charge définitive de l'enfant.

Le(la) salarié(e) qui adopte légalement un enfant a droit à un congé payé d'une durée maximale de deux (2) jours ouvrables, pourvu que son conjoint n'en bénéficie pas également.

- 32.25 Pour chaque semaine de ce congé, le(la) salarié(e) reçoit une indemnité égale à son traitement hebdomadaire de base, versée à intervalle de deux (2) semaines. Il(elle) bénéficie également des dispositions prévues au paragraphe 32.33.

- 32.26 L'Employeur doit faire parvenir au(à la) salarié(e), au cours de la quatrième (4e) semaine précédant l'expiration du congé pour adoption de dix (10) semaines, un avis indiquant la date prévue de l'expiration de ce congé.

Le(la) salarié(e) à qui l'Employeur a fait parvenir l'avis ci-dessus doit se présenter au travail à l'expiration de son congé pour adoption, à moins de prolonger celui-ci de la manière prévue au paragraphe 32.32.

Le(la) salarié(e) qui ne se présente pas au travail à l'expiration du congé pour adoption est réputé(e) en congé sans traitement pour une période n'excédant pas quatre (4) semaines. Au terme de cette période, le(la) salarié(e) qui ne s'est pas présenté(e) au travail est présumé(e) avoir abandonné son poste et est sujet(te) à des mesures pouvant aller jusqu'à la destitution.

C) Congés sans traitement

32.27 Un congé sans traitement d'une durée maximale de deux (2) ans est accordé à la salariée en prolongation du congé de maternité ou au salarié en prolongation du congé de paternité.

Un seul des conjoints peut bénéficier du congé sans traitement à moins que ce congé ne soit partagé sur deux (2) périodes immédiatement consécutives.

Ce congé sans traitement est autorisé de la manière prévue au paragraphe 32.32.

32.28 Un congé sans traitement d'une durée maximale de deux (2) ans est accordé au(à la) salarié(e), en prolongation du congé pour adoption.

Un seul des conjoints peut bénéficier du congé sans traitement à moins que ce congé ne soit partagé sur deux (2) périodes immédiatement consécutives.

Ce congé sans traitement est autorisé de la manière prévue au paragraphe 32.32.

32.29 Au cours du congé sans traitement, le(la) salarié(e) conserve son expérience et son ancienneté s'accumule. Il(elle) peut continuer à participer au régime de base d'assurance-maladie, s'il(elle) en fait la demande au début du congé et s'il(elle) verse la totalité des primes.

32.30 Le(la) salarié(e) à qui l'Employeur a fait parvenir quatre (4) semaines à l'avance un avis indiquant la date d'expiration d'un des congés prévus par les paragraphes 32.27 et 32.28 doit donner un préavis de son retour au moins deux (2) semaines avant l'expiration de ce congé. A défaut de quoi il(elle) est considéré(e) avoir abandonné son poste et est sujet(te) à des mesures pouvant aller jusqu'à la destitution.

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

32.31 Au retour de ce congé sans traitement, le(la) salarié(e) réintègre son ancien poste lorsque celui-ci est vacant, ou un poste équivalent.

Dans l'éventualité où le poste aurait été aboli ou déplacé, le(la) salarié(e) a droit aux avantages dont il(elle) aurait bénéficié s'il(elle) avait alors été au travail.

D) Dispositions diverses

32.32 Les congés visés aux paragraphes 32.24, 32.27 et 32.28 sont accordés à la suite d'une demande écrite présentée au moins deux (2) semaines à l'avance.

32.33 Le(la) salarié(e) qui prend le congé pour adoption prévu au premier alinéa du paragraphe 32.24 de la présente section bénéficie des avantages prévus au paragraphe 32.11, en autant qu'il(elle) y ait normalement droit, et au paragraphe 32.17.

ARTICLE 33 CONGÉ SANS TRAITEMENT

33.01 Sous réserve des paragraphes 32.27 et 32.28, l'Employeur peut accorder à un salarié un congé sans traitement d'une durée n'excédant pas un (1) an.

33.02 Le salarié qui désire se prévaloir d'un tel congé doit le faire par écrit au Directeur des ressources humaines au moins un (1) mois à l'avance. Ce dernier l'avisera au plus tard deux (2) semaines après réception de la demande du salarié si le congé sans traitement est accordé, et il ne refusera pas sans motif sérieux.

33.03 Le salarié en congé sans traitement ne bénéficie pas des avantages prévus à la présente convention. Il continue de bénéficier des régimes de rentes et d'assurances collectives, si ces derniers le permettent, à la condition qu'il assume la totalité des coûts.

33.04 S'il advenait qu'un salarié obtienne un congé sans traitement sous de fausses représentations ou qu'il occupe, durant un tel congé sans traitement, une occupation rémunérée, il sera présumé avoir démissionné de la Société, et ce rétroactivement au premier jour de l'obtention dudit congé sans traitement.

ARTICLE 34 ABSENCE POUR SERVICE PUBLIC

34.01 Le salarié à temps complet, candidat à une élection provinciale ou fédérale, est soumis à la Loi des élections.

34.02 Le salarié à temps complet, candidat à un conseil municipal, à une commission scolaire, à un conseil d'administration d'un centre hospitalier ou d'un centre local de services communautaires, peut obtenir un congé sans traitement n'excédant pas dix (10) jours ouvrables. Il est loisible au salarié de prendre, à l'intérieur de ces dix (10) jours ouvrables, ses jours de vacances annuelles.

34.03 Le salarié à temps complet qui désire se présenter à une mise en candidature ou se porter candidat à une élection fédérale ou provinciale bénéficiera d'un congé sans traitement. Si sa candidature est rejetée ou s'il n'est pas élu lors des élections, le salarié pourra reprendre le travail dans les huit (8) jours qui suivent la présentation des candidats ou l'élection, selon le cas, sans perdre aucun des avantages auxquels il avait droit avant de prendre ce congé sans traitement. S'il est élu député, il perd son emploi à SOQUIP et tous les avantages prévus à la convention et ce dès le lendemain de son élection.

34.04 Le salarié qui désire participer à l'organisation d'une campagne électorale au niveau provincial ou fédéral peut, après entente avec l'Employeur, utiliser ses jours de vacances accumulés ou bénéficier d'un congé sans traitement n'excédant pas la durée de la campagne électorale.

ARTICLE 35 VÊTEMENTS ET ÉQUIPEMENTS

35.01 Au besoin, l'Employeur met à la disposition des salariés les vêtements mentionnés à la lettre d'entente.

35.02 Les vêtements fournis par l'Employeur demeurent sa propriété et le remplacement n'en peut être fait que sur la remise du vieux vêtement, sauf en cas de force majeure. Il appartient à l'Employeur de décider si un vêtement doit être remplacé.

35.03 L'entretien des vêtements fournis par l'Employeur est à la charge de l'Employeur lorsqu'ils sont utilisés exclusivement sur les lieux et pour les fins du travail.

ARTICLE 36 FERMETURE DE L'ÉTABLISSEMENT

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

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

ARTICLE 37 CONGÉ DE PRÉ-RETRAITE

37.01 Tout salarié a droit, avant la date effective de sa mise à la retraite avec pension, à un congé de pré-retraite payé d'une durée égale au solde de ses congés de maladie. A la place dudit congé de pré-retraite, le salarié qui le désire peut recevoir une gratification en espèces correspondant à la moitié du solde de ses crédits de congés de maladie sur la base de son traitement au

moment de sa mise à la retraite. Cette gratification ne peut excéder en aucun cas soixante-six (66) jours de traitement brut à la date effective de sa mise à la retraite.

37.02 Le salarié visé par le paragraphe 37.01 et dont le solde de crédits de congés de maladie accumulés excède cent trente-deux (132) jours peut recevoir, à la place de ce qui est prévu audit article:

a) pour les premiers cent trente-deux (132) jours du solde de sa réserve, une gratification en espèces égale à soixante-six (66) jours de traitement brut, et

b) pour l'excédent de cent trente-deux (132) jours, un congé de pré-retraite d'une durée égale à cet excédent.

37.03 Pendant la durée de son congé de pré-retraite, le salarié cesse d'accumuler des crédits de congé de maladie et n'est admissible à aucune des prestations visées au régime d'assurance-salaire.

37.04 Nonobstant ce qui précède, tout salarié peut au moment de sa retraite opter pour recevoir le plus avantageux entre le congé de pré-retraite pour la durée totale de ses congés de maladie prévu au paragraphe 37.01 ou le montant forfaitaire égal à la moitié des congés de maladie accumulés accompagné de l'indemnité à l'article 38.

ARTICLE 38 INDEMNITÉ DE RETRAITE

38.01 Tout salarié qui quitte le service de l'Employeur pour les fins de prendre sa retraite a droit à une indemnité de retraite égale à une demie ($\frac{1}{2}$) journée par mois effectivement travaillé pour ses dix (10) premières années de service. Pour chaque année additionnelle, il a droit à une indemnité de retraite équivalente à un (1) jour par mois effectivement travaillé.

38.02 Cette indemnité de retraite sera versée au dernier jour ouvrable du salarié sous forme d'un montant forfaitaire.

ARTICLE 39 INDEMNITÉ DE SÉPARATION

- 39.01 Tout salarié qui quitte le service de l'Employeur, soit par destitution, renvoi, départ ou démission, a droit à une indemnité égale à cinquante pour cent (50%) des congés de maladie à son crédit.
- 39.02 Tout salarié mis à pied conformément aux dispositions de l'article 27 reçoit une indemnité égale à cinquante pour cent (50%) des journées de maladie encore à son crédit en plus de deux (2) semaines de salaire par année complète de service chez l'Employeur, avec un minimum de huit (8) semaines.

ARTICLE 40 DURÉE DE LA CONVENTION

- 40.01 La convention collective entre en vigueur à la date de sa signature et se termine le 31 décembre 1986.
- Les salaires apparaissant à l'annexe "B" de la convention collective entrent en vigueur le 1^{er} janvier 1984.
- Toutes les annexes et lettres d'entente à la convention collective font partie intégrante de la convention.
- 40.02 La présente convention demeure en vigueur tout le temps des négociations en vue de son renouvellement et ce, jusqu'à l'entrée en vigueur d'une nouvelle convention collective, sauf pendant la durée effective d'une grève ou d'un lock-out.

ET LES PARTIES ONT SIGNÉ À QUÉBEC
ce 20 mars 1984

SOCIÉTÉ QUÉBÉCOISE D'INITIATIVES
PÉTROLIÈRES

Par: Pierre Martin
PIERRE MARTIN, Président et chef
de la Direction

Par: André Séguin
ANDRÉ SÉGUIN, C.R.I., Directeur
des ressources humaines

TÉMOINS

Marcel Bédard
MARCEL BÉDARD

René Bédard
Me RENÉ BÉDARD

Pierre S. Boivin
Me PIERRE S. BOIVIN

LE SYNDICAT DES EMPLOYÉS DE SOQUIP,
SECTION LOCALE 2415 DU SYNDICAT
CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE

Par: Jacques Monnier
JACQUES MONNIER, Président

Par: Gilles Dubé
GILLES DUBÉ

Par: Claude Morin
CLAUDE MORIN

Par: Monique Cloutier
MONIQUE CLOUTIER, Représentante
syndicale du S.C.F.P.

ANNEXE "A"

LISTE DES ARBITRES

Les parties conviennent que, pour la durée de la convention collective, les arbitres suivants agiront à tour de rôle:

- a) Jean-Guy Ménard
- b) Jean-Guy Michaud
- c) Marcel Morin
- d) Laurent Bélanger
- e) Jean Sexton

ANNEXE "B"

GRILLES SALARIALES

GROUPE BUREAU

1er janvier 1984

<u>CLASSE I</u>	-	Téléphoniste-réceptionniste	
		à l'embauche	15 859
		échelon 1	16 777
		échelon 2	17 694
<u>CLASSE II</u>	-	Dactylo	
		à l'embauche	16 515
		échelon 1	17 038
		échelon 2	17 694
<u>CLASSE III</u>	-	Secrétaire	
		à l'embauche	17 220
		échelon 1	17 798
		échelon 2	18 378
		échelon 3	18 955
		échelon 4	19 533
		échelon 5	20 112
		échelon 6	20 690
		échelon 7	21 268
<u>CLASSE IV</u>	-	Opérateur en informatique	
		à l'embauche	19 005
		échelon 1	19 661
		échelon 2	20 316
		échelon 3	20 971
		échelon 4	21 627
		échelon 5	22 282

ANNEXE "B" (suite)

1er janvier 1984

CLASSE V - Secrétaire de direction

à l'embauche	20 118
échelon 1	20 774
échelon 2	21 429
échelon 3	22 084
échelon 4	22 741
échelon 5	23 396

CLASSE VI - Dessinateurs

à l'embauche	17 048
échelon 1	17 764
échelon 2	18 467
échelon 3	19 104
échelon 4	19 828
échelon 5	20 535
échelon 6	21 307
échelon 7	22 081
échelon 8	22 904
échelon 9	23 654

CLASSE VII - Bibliotechnicien, technicien en comptabilité,
en cartographie, technicien en géologie,
préposé aux achats

à l'embauche	19 274
échelon 1	20 237
échelon 2	21 201
échelon 3	22 166
échelon 4	23 129
échelon 5	24 092
échelon 6	25 057
échelon 7	26 021
échelon 8	26 983
échelon 9	27 948
échelon 10	28 912
échelon 11	29 876

ANNEXE "B" (suite)

1er janvier 1984

CLASSE VIII - Gestionnaire des contrats,
adjoint au chef comptable

à l'embauche	19 558
échelon 1	20 388
échelon 2	21 286
échelon 3	22 197
échelon 4	23 148
échelon 5	24 128
échelon 6	25 202
échelon 7	26 291
échelon 8	27 433
échelon 9	28 564
échelon 10	29 787
échelon 11	31 066

ANNEXE "B" (suite)

GROUPE MÉTIER

1er janvier 1984

<u>CLASSE I</u>	- Journalier	9,83
<u>CLASSE II</u>	- Chauffeur I	11,30
<u>CLASSE III</u>	- Chauffeur II	11,99
<u>CLASSE IV</u>	- Mécanicien, coordonnateur entrepôt [taux individuel]	13,89 [15,53]
<u>CLASSE V</u>	- Opérateur de production [taux individuel]	14,29 [15,73]

ANNEXE "B" (suite)
GROUPE PROFESSIONNEL

1er janvier 1984

	<u>Salaire de base</u>	<u>Salaire de base in- cluant compensation tenant lieu de temps supplémentaire, de disponibilité et de rappel</u>
A) Ingénieurs, géologues, géophysiciens		
minimum	26 650	27 720
maximum	53 853	56 007
B) Économiste, agent de l'environnement		
minimum	23 430	24 400
maximum	48 840	50 794

ANNEXE "C"

RÉSUMÉ des principales dispositions du régime de rentes de retraite des employés syndiqués à temps complet de SOQUIP

Admissibilité

: Facultatif pour les nouveaux salariés à temps complet jusqu'à l'âge de 30 ans.

Obligatoire pour les salariés qui participent au régime actuel de l'Employeur et pour les nouveaux salariés à temps complet lorsque ceux-ci atteignent l'âge de 30 ans.

Contributions

- salarié

: 3.9% du salaire jusqu'à concurrence du maximum des gains admissibles en vertu du Régime de rentes du Québec, et 5.5% de l'excédent.

- employeur

: Le solde du coût, mais sans excéder 140% des contributions des salariés.

Si le coût total excède les contributions définies, ci-dessus, alors l'excédent doit être versé par les salariés et l'Employeur dans la proportion cinq-douzième et sept-douzième respectivement.

Age normal de retraite

: 65 ans

Rente de retraite

: Pour chaque année de participation, 1.3% du salaire moyen des cinq meilleures années, jusqu'à concurrence du maximum des gains admissibles moyens de ces mêmes années, et 2.0% de l'excédent.

Rente anticipée

: La rente de retraite est réduite de $\frac{1}{2}$ % par mois compris durant la période d'anticipation.

ANNEXE "C" (suite)

Indexation de la rente de retraite

: À compter de la date du paiement de la rente ou du soixantième anniversaire de naissance, si postérieure, la rente de retraite est indexée le 1^{er} janvier de chaque année, selon un taux égal à 50% de l'augmentation de l'indice des rentes, telle que déterminée par la Régie des rentes du Québec.

Décès

- avant la retraite

: Voir cessation de participation

- après la retraite

: Rente garantie pour une période de cinq ans à compter de la date de la retraite.

Invalidité

: Exonération des contributions du participant tant que celui-ci est considéré comme un salarié invalide.

Cessation de participation

- avant l'âge de 45 ans
ou avec moins de 10
années de service

: Remboursement des contributions du participant, versées après le 1^{er} janvier 1982 et accumulées avec intérêt,

plus s'il y a lieu,

remboursement du fonds attribué au participant en vertu du régime antérieur, accumulé avec intérêt,

plus

remboursement, à titre de contribution patronale, d'un pourcentage des contributions du participant, versées après le 1^{er} janvier 1982 et accumulées avec intérêt. Ce pourcentage est établi comme suit:

20% après 1 an de participation

40% après 2 ans

jusqu'à concurrence de

100% après 5 ans

ANNEXE "C" (suite)

Toutefois, pour les salariés qui participent à l'ancien régime, ce pourcentage est toujours de 100%.

- après l'âge de 45 ans et avec 10 années de service

: Rente différée payable à compter de l'âge normal de retraite, acquise en vertu du régime et dont la valeur est au moins égale à la valeur du remboursement prévu ci-dessus.

Intérêt

: L'intérêt crédité sur les contributions est basé sur le taux de rendement réalisé par la Caisse du régime et déterminé annuellement par le Comité de retraite.

Solde en caisse

: Le solde en caisse, à l'entrée en vigueur du régime ici proposé, pourra, au choix du salarié, être considéré comme une contribution additionnelle volontaire ou être traduite en années supplémentaires antérieures calculées selon les bases de l'évaluation actuarielle initiale.

LETTRE D'ENTENTE NO. 1

ENTRE:

SOQUIP

et

S.C.F.P., Section locale 2415

OBJET: OUTILS DU MÉCANICIEN

Les parties conviennent que les outils fournis par le mécanicien demeurent sa propriété et la Société s'engage à les remplacer lorsqu'ils sont devenus hors d'usage ou brisés à l'occasion de son travail.

Dans ces cas, les outils remplacés seront de qualité équivalente.

Les assurances de l'Employeur en cas de feu ou de vol, couvrent les outils du mécanicien et ce aux conditions énoncées dans la police d'assurance.

Et les parties ont signé à Québec
ce 20 mars 1984

SOQUIP

Par:

Dominic Gauthier

Par:

André Gauthier

S.C.F.P., Section locale 2415

Par:

André Gauthier

Par:

Monique Cloutier

LETTRE D'ENTENTE NO. 2

ENTRE:

SOQUIP

et

S.C.F.P., Section locale 2415

OBJET: LA SEMAINE DE TRAVAIL DE LA TÉLÉPHONISTE À TEMPS PARTIEL

Les parties conviennent que la téléphoniste à temps partiel n'est pas assujettie au paragraphe 18.01 (horaire de travail) de la présente convention collective.

Son horaire de travail est déterminé en fonction des besoins du secteur et peut être modifié moyennant un avis raisonnable.

Et les parties ont signé à Québec
ce 20 mars 1984

SOQUIP

Par: _____

Dain Leighton

Par: _____

André J. J. J.

S.C.F.P., Section locale 2415

Par: _____

Monique

Par: _____

Monique Cloutier

LETTRE D'ENTENTE NO. 3

ENTRE: SOQUIP

et

S.C.F.P., Section locale 2415

OBJET: VÊTEMENTS DE TRAVAIL

L'Employeur mettra à la disposition des salariés les vêtements mentionnés ci-dessous:

Groupe métier:

Bottines de sécurité (été et/ou hiver)
Salopette ou costume de travail (été et/ou hiver)
Habit de pluie
Bottes de caoutchouc
Gants de travail
Mitaines doublées

Autres employés qui sont appelés par leurs fonctions à travailler à l'extérieur

Bottines de sécurité (été et/ou hiver)
Salopette ou costume de travail (été et/ou hiver)
Habit de pluie
Bottes en caoutchouc
Gants de travail
Mitaines doublées

Et les parties ont signé à Québec
ce 20 mars 1984

S.C.F.P., Section locale 2415

Par:

Monique Cloutier

SOQUIP

Par:

Par:

LETTRE D'ENTENTE NO. 4

ENTRE: SOQUIP

et

S.C.F.P., Section locale 2415

OBJET: HORAIRE D'ÉTÉ / GROUPES BUREAU ET PROFESSIONNEL

Les parties conviennent du principe de l'établissement d'un horaire d'été. L'élément essentiel de cet horaire consiste en ce que chaque salarié aura droit de prendre congé un vendredi après-midi pour chaque deux (2) semaines travaillées durant les périodes suivantes:

du 25 juin au 31 août 1984

du 24 juin au 30 août 1985

du 23 juin au 29 août 1986

L'Employeur s'engage à consulter le Syndicat relativement aux modalités d'application d'un tel horaire qui devra respecter les critères suivants:

1. Les heures de travail pour chaque salarié devront totaliser soixante-dix (70) heures par deux (2) semaines
2. La prise de ce congé devra être planifiée de façon à assurer dans la mesure du possible la présence d'employés dans tous les secteurs de la Société.

Et les parties ont signé à Québec
ce 20 mars 1984

S.C.F.P., Section locale 2415

Par: J. Monnier

Par: Monique Cloutier

SOQUIP

Par: Diane Gauthier

Par: André J. J. J.

LETTRE D'ENTENTE NO. 5

ENTRE: SOQUIP
et
S.C.F.P., Section locale 2415

OBJET: TRAVAIL PAR ROULEMENT

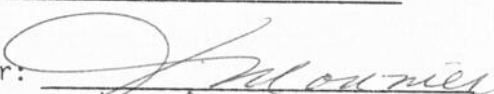
Les parties conviennent que, dans l'éventualité où la Société voudrait implanter pendant la durée de la convention un horaire comportant des quarts de travail, l'Employeur et le Syndicat en négocieraient le principe et les modalités.

Et les parties ont signé à Québec
ce 20 mars 1984

S.C.F.P., Section locale 2415

Par:

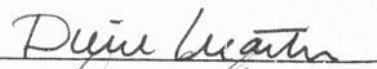
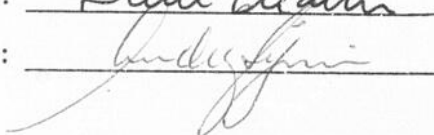
Par:


Monique Cloutier

SOQUIP

Par:

Par:

06760-3

C.A.E. 9310 NO.CONV. 67603
AFFIL. 7 NB.EMPL. 49
EMP.COUV. 8 ET.GEOG. 0 30
PERS.VIS. 0 NO.ACC. Q21888002
DATE ENR.840522

DÉPÔT

Dépôt N°: 8 4 0 3 2 1 0

La présente atteste que le Commissaire Général du Travail a reçu pour dépôt, suivant l'article 72 du code du travail, le document ci-dessous

☒ Certificat accordé

☐ Dépôt refusé

06760-3

Objet	☐ 1 ^{ère} convention ☒ Renouvellement ☐ Entente ☐ Autres			Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances	
Date	Signature	Reception	Durée	Du	Au
84-03-20	84-03-21			84-03-20	86-12-31
Nombre de salariés régis par la convention collective					49

Association	Employeur
☐ Déposant Syndicat des Employés de SOQUIP Local 2415 2022, rue Lavoisier, Ste 212 Sainte-Foy, Qc G1N 4L5	☒ Déposant Société Québécoise d'initiatives Pétrolières (S.O.Q.U.I.P.) 1175, rue de Lavigerie Sainte-Foy, Qc G1V 4P5 Att: M. André Séguin

Unité de négociation

ETABLISSEMENTS VISES: 3340 de la Pérade, Sainte-Foy
1333 Chemin Saint-Jean, Bernières

LE SYNDICAT DES EMPLOYES DE SOQUIP
Section locale 2415, S.O.Q.U.I.P.

Région	03-03	Activité	5799-07	Affiliation	10
--------	-------	----------	---------	-------------	----

Votre dépôt n'est pas conforme sur le(s) point(s) suivant(s) et vous est par conséquent retourné

1 ☐ 2 ☐ 3 ☐ 4 ☐ 5 ☐ 6 ☐ 7 ☐ 8 ☐ 9 ☐ 10 ☐ 11 ☐

Voir au verso pour les codes

Remarques	
1. Le nom de l'association n'est pas indiqué. 2. Le nom de l'association n'est pas indiqué. 3. Le nom de l'association n'est pas indiqué. 4. Le nom de l'association n'est pas indiqué. 5. Le nom de l'association n'est pas indiqué. 6. Le nom de l'association n'est pas indiqué. 7. Le nom de l'association n'est pas indiqué. 8. Le nom de l'association n'est pas indiqué. 9. Le nom de l'association n'est pas indiqué. 10. Le nom de l'association n'est pas indiqué. 11. Le nom de l'association n'est pas indiqué.	
Pour le commissaire général du travail Signature: <i>Thérèse Dumas</i> Date: 84-03-23	

Pour renseignements

☒ 425, St-Amable, Québec G1R 4Z1 — 643-4970

☐ 255 est, rue Crémazie, Montréal H2M 1L5 — 873-4357

Q21888-02

S. C. F. P.
QUÉBEC

PAR MESSENGER

'84 MAR 21 13:44

2

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

entre

S O Q U I P

et

LE SYNDICAT DES EMPLOYES DE SOQUIP
Section locale 2415, S.C.F.P.

1984 - 1986

TABLE DES MATIÈRES

	Page
Article 1	But de la convention 1
Article 2	Reconnaissance du Syndicat 1
Article 3	Champ d'application 1
Article 4	Période d'essai 2
Article 5	Définitions 2
Article 6	Régime syndical 4
Article 7	Droits et obligations des parties 6
Article 8	Activités syndicales 6
Article 9	Affichage 8
Article 10	Hygiène, santé et sécurité 8
Article 11	Information 10
Article 12	Règlement de griefs 10
Article 13	Arbitrage 13
Article 14	Mesure disciplinaire 14
Article 15	Ancienneté 15
Article 16	Poste à pourvoir 15
Article 17	Salaires 17
Article 18	Heures de travail 21
Article 19	Rémunération de temps supplémentaire 21
Article 20	Rémunération du temps de transport 24
Article 21	Frais de déplacement 25
Article 22	Repas 26
Article 23	Jours fériés 27
Article 24	Vacances 29
Article 25	Primes 31
Article 26	Avantages sociaux 32
Article 27	Mise à pied et rappel au travail 32

	Page
Article 28	Sous-contrats 33
Article 29	Formation professionnelle 33
Article 30	Congés sociaux 34
Article 31	Congés de maladie 36
Article 32	Droits parentaux 38
Article 33	Congé sans traitement 47
Article 34	Absence pour service public 48
Article 35	Vêtements et équipements 49
Article 36	Fermeture de l'établissement 49
Article 37	Congé de pré-retraite 49
Article 38	Indemnité de retraite 50
Article 39	Indemnité de séparation 51
Article 40	Durée de la convention 51
Annexe "A"	Liste des arbitres 53
Annexe "B"	Grilles salariales
	. Groupe bureau 54
	. Groupe métier 57
	. Groupe professionnel 58
Annexe "C"	Résumé des principales dispositions du régime des rentes de retraite des employés syndiqués à temps complet de SOQUIP 59
Lettre d'entente no. 1	: Outils du mécanicien 62
Lettre d'entente no. 2	: Semaine de travail de la téléphoniste à temps partiel 63
Lettre d'entente no. 3	: Vêtements de travail 64
Lettre d'entente no. 4	: Horaire d'été/Groupes bureau et professionnel 65
Lettre d'entente no. 5	: Travail par roulement 66

ARTICLE 1 BUT DE LA CONVENTION

- 1.01 Cette convention collective a pour but de promouvoir des relations ordonnées entre l'Employeur et ses salariés représentés par le Syndicat, d'établir des échelles de salaires et des conditions de travail qui soient justes et équitables pour tous et de prévoir un mécanisme pour le redressement des griefs qui peuvent survenir entre les parties aux présentes.

ARTICLE 2 RECONNAISSANCE DU SYNDICAT

- 2.01 L'Employeur reconnaît le Syndicat des employés de SOQUIP, section locale 2415 du Syndicat Canadien de la Fonction publique (FTQ-CTC), comme l'unique agent négociateur des salariés, en matière de relations de travail et autres sujets connexes, régis par le certificat d'accréditation émis le 24 février 1981 et ses amendements.

ARTICLE 3 CHAMP D'APPLICATION

- 3.01 La convention s'applique aux salariés régis par le certificat d'accréditation mentionné à l'article 2.

- 3.02 Sauf en cas d'urgence, les personnes qui ne sont pas comprises dans l'unité de négociation, à l'exception des stagiaires, n'exécutent pas les fonctions normalement remplies par les membres de l'unité de négociation. Toutefois, la situation actuelle quant au travail qu'effectuent des personnes non régies par l'unité de négociation est maintenue.

L'Employeur peut continuer la pratique d'embaucher des consultants pour exécuter des fonctions normalement remplies par les membres de l'unité de négociation tant et aussi longtemps que cette pratique n'a pas pour effet d'occasionner la mise à pied d'un salarié qui a les qualifications requises et qui peut remplir les exigences normales du poste.

ARTICLE 4 PÉRIODE D'ESSAI

4.01 Tout nouveau salarié à temps complet du groupe professionnel qui se joint à la Société est sujet à une période d'essai d'une durée de neuf (9) mois à compter de sa date d'embauche. Tous les autres salariés à temps complet sont sujets à une période d'essai d'une durée de trois (3) mois à compter de la date d'embauche. Toute absence excédant une période de cinq (5) jours ouvrables consécutifs prolonge d'autant la période d'essai prévue.

4.02 L'Employeur peut congédier le salarié n'importe quand durant sa période d'essai à condition de lui donner cinq (5) jours ouvrables de préavis ou la rémunération correspondante à défaut d'avis. Le congédiement, selon les dispositions précédentes, ne peut faire l'objet d'un grief. L'Employeur avise le Syndicat du congédiement.

ARTICLE 5 DÉFINITIONS

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

5.01 Ancienneté: les jours, les semaines, les mois accumulés par un salarié au service de l'Employeur depuis son dernier embauchage.

5.02 Année de référence: la période comprise entre le 1^{er} avril d'une année et le 31 mars de l'année suivante.

5.03 Avis de poste à pourvoir: procédure par laquelle l'Employeur invite les salariés à poser leur candidature à un poste vacant à l'intérieur de l'unité d'accréditation.

5.04 Conjoint: celle ou celui qui l'est devenu par suite d'un mariage légalement contracté ou par le fait pour une personne non mariée de résider en permanence depuis plus de trois (3) ans ou depuis au moins un (1) an, si un enfant est issu de leur union, avec une

personne non mariée de sexe différent qu'elle présente publiquement comme son conjoint étant précisé que la dissolution du mariage par divorce ou annulation fait perdre ce statut de conjoint de même que la séparation de fait depuis plus de trois (3) mois dans le cas d'un mariage non légalement contracté.

- 5.05 Grief: une mésentente relative à l'interprétation ou à l'application de la convention collective.
- 5.06 Mutation: le passage du salarié d'un poste à un autre poste dont le taux de salaire maximal est égal.
- 5.07 Période d'essai: la durée pendant laquelle un salarié est à l'essai suite à son embauchage chez l'Employeur. Cette période est de neuf (9) mois dans le cas des professionnels et de trois (3) mois dans le cas des groupes bureau et métier.
- 5.08 Poste: l'ensemble des tâches assignées à un salarié.
- 5.09 Poste vacant: poste dépourvu d'un titulaire ou poste nouvellement créé.
- 5.10 Promotion: le passage d'un salarié d'un poste à un autre poste dont le taux de salaire maximal est supérieur.
- 5.11 Rétrogradation: le passage d'un salarié d'un poste à un autre poste dont le taux de salaire maximal est inférieur.
- 5.12 Salarié: employé régi par la convention.
- 5.13 Salarié à temps complet: un salarié occupant un poste régulier et accomplissant la pleine semaine régulière de travail prévue pour sa fonction.

5.14 Salarié à temps partiel: salarié occupant un poste régulier avec un horaire comportant moins d'heures régulières de travail que le nombre prévu pour sa fonction.

5.15 Salarié temporaire: celui qui est embauché, soit pour accomplir un travail spécial ou défini, soit pour parer à un surcroît de travail, soit pour remplir un poste autre qu'un poste vacant au sens de la présente convention avec entente de le licencier lorsque le travail pour lequel il a été embauché sera terminé. Un salarié temporaire bénéficie des avantages prévus à la convention collective à l'exception des articles 4, 8, 15, 16 (poste à pourvoir), 24 à 34 inclusivement, 37, 38 et 39. Toutefois, le salarié temporaire devra avoir travaillé un minimum de soixante (60) jours consécutifs pour bénéficier des avantages prévus aux articles 21 et 32. De plus, il a droit, s'il a effectivement travaillé durant soixante (60) jours consécutifs, à une journée de maladie par mois effectivement travaillé.

L'embauche d'un salarié temporaire ne doit pas avoir pour effet d'éliminer la création d'un poste de nature permanente.

De plus, l'Employeur accepte qu'un salarié temporaire embauché pour trois (3) mois et plus bénéficie des vacances sans anticipation.

5.16 Stagiaire: une personne qui se joint à la Société pour une période plus ou moins longue afin de parfaire sa formation. Une telle personne n'est pas couverte par la convention collective.

5.17 Supérieur immédiat: la personne non régie par la convention de qui le salarié prend normalement ses directives de travail. Cette personne constitue à l'égard du salarié le premier palier d'autorité.

ARTICLE 6 RÉGIME SYNDICAL

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

ARTICLE 7
Tout changement de cotisations syndicales devient effectif à compter de la deuxième (2^e) période de paie suivant la réception de l'avis par la Direction des ressources humaines.

6.02 Dans les quinze (15) premiers jours de chaque mois, l'Employeur transmet au trésorier du Syndicat les sommes perçues au cours du mois précédent avec un état indiquant le nom de chaque salarié concerné, le numéro d'employé et le montant perçu de chacun.

6.03 Lorsque le montant de la cotisation établie par le Syndicat varie suivant le salaire du salarié, tout changement dans le montant à déduire du salaire prend effet à compter de la date effective du changement de salaire.

6.04 Dans le cas d'un salarié embauché après la signature de la présente convention collective, la retenue prévue au présent article prend effet dès son entrée en fonction.

6.05 Le Syndicat s'engage à tenir l'Employeur indemne de toute réclamation qui pourrait être exercée contre lui par suite de la déduction de cotisation syndicale de la paie d'un salarié; le présent paragraphe s'applique notamment aux déductions qui pourraient être faites sur la paie d'une personne qui ne serait pas un salarié régi par la présente convention collective.

Seul le Syndicat est autorisé à effectuer un remboursement de cotisations aux individus, lequel remboursement doit se faire sur présentation de pièces justificatives.

6.06 Toute correspondance administrative relative à la déduction des cotisations syndicales s'effectue entre la Direction des ressources humaines et le secrétaire-trésorier du Syndicat.

ARTICLE 7 DROITS ET OBLIGATIONS DES PARTIES

- 7.01 Sous réserve des restrictions contenues dans la convention, le Syndicat reconnaît le droit à l'Employeur de diriger et d'administrer ses affaires.
- 7.02 L'Employeur avise le président du Syndicat de toute entente particulière faite avec un salarié.
- 7.03 Les conseillers syndicaux du Syndicat Canadien de la Fonction publique peuvent assister à toutes les rencontres entre les parties.
- 7.04 Les parties conviennent de n'exercer aucune discrimination à l'endroit des représentants de l'Employeur ou des membres du Syndicat qui serait fondée sur la race, la couleur, le sexe, l'orientation sexuelle, l'état civil, la religion, les convictions politiques, la langue, l'origine ethnique ou nationale, la condition sociale ou le fait qu'une personne soit handicapée ou qu'elle utilise quelque moyen pour pallier à son handicap.
- 7.05 Si une partie de cette convention ou une disposition quelconque y contenue ou partie d'icelle est ou devient non valide en raison de toute législation, cette nullité n'affecte pas le reste de cette convention.

ARTICLE 8 ACTIVITÉS SYNDICALES

- 8.01 La Société relève de ses fonctions, sans perte de salaire, et ce pour la période de temps requis, trois (3) salariés désignés par le Syndicat à l'occasion de séances conjointes de négociation et de conciliation pour le renouvellement de la convention collective.
- L'Employeur accepte de relever de leurs fonctions, sans perte de salaire, deux (2) représentants syndicaux lors de rencontres conjointes avec l'Employeur pour discuter de griefs.

8.02 Sur avis écrit à la Direction des ressources humaines au moins quinze (15) jours à l'avance, un représentant autorisé par le Syndicat peut s'absenter de son travail, sans perte de salaire, pour participer à des congrès syndicaux ou assister à des cours organisés par la centrale syndicale ou un de ses corps affiliés. Une telle absence ne peut être refusée à moins de raison valable.

La somme totale des absences des représentants ne peut dépasser soixante (60) jours ouvrables pour la durée de la convention. Au plus deux (2) représentants peuvent être absents de leur travail en même temps en vertu du présent article, et ce pourvu qu'ils exercent des fonctions différentes chez l'Employeur.

8.03 Un comité de relations de travail composé de deux (2) salariés choisis par le Syndicat et de deux (2) représentants de l'Employeur est formé au besoin, à la demande d'une partie.

Ce comité a pour objet de discuter toute question qu'une partie désire soumettre à l'autre partie.

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

8.04 Lors de rencontres prévues au paragraphe précédent, les salariés présents sont libérés sans perte de traitement.

8.05 Tout salarié choisi par le Syndicat peut s'absenter de son travail, temporairement et sans paie, pour participer à toute autre activité syndicale, à condition qu'il en fasse une demande par écrit au Directeur des ressources humaines au moins cinq (5) jours ouvrables auparavant, en y indiquant la durée de l'absence.

Cette demande sera accordée si le Secteur concerné peut se passer des services du salarié au cours de la période visée sans affecter sa bonne marche.

ARTICLE 9 AFFICHAGE

9.01 Le Syndicat peut afficher sur les tableaux d'affichage mis à sa disposition par l'Employeur et placés à des endroits appropriés les documents signés par un représentant autorisé du Syndicat. Les documents ainsi affichés ne doivent contenir aucun propos dirigé contre les parties en cause, leurs membres et leurs mandataires.

9.02 L'Employeur transmet au secrétaire du Syndicat, lors de l'affichage, copie de tout règlement, avis, directive ou communication s'adressant à un groupe ou à l'ensemble des salariés.

ARTICLE 10 HYGIÈNE, SANTÉ ET SÉCURITÉ

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

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

- deux (2) représentants du Syndicat
- deux (2) représentants de l'Employeur.

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

Lors de rencontres conjointes, les salariés présents sont libérés sans perte de traitement.

10.03 Les fonctions du comité de santé et de sécurité sont celles énumérées à l'article 78 de la Loi sur la santé et la sécurité au travail (chapitre 63).

- 10.04 Un salarié a droit de refuser d'exécuter un travail s'il a des motifs raisonnables de croire que l'exécution de ce travail l'expose à un danger pour sa santé, sa sécurité ou son intégrité physique, ou peut avoir l'effet d'exposer une autre personne à un semblable danger. Le salarié ne peut cependant exercer le droit que lui reconnaît le présent paragraphe si le refus d'exécuter ce travail met en péril immédiat la vie, la santé, la sécurité ou l'intégrité physique d'une autre personne ou si les conditions d'exécution de ce travail sont normales dans le genre de travail qu'il exerce.
- 10.05 L'Employeur fournit aux salariés tous les moyens et équipement de protection individuelle choisis par le comité de santé et de sécurité ou ceux déterminés par la Loi ou les règlements.
- 10.06 Dès qu'un salarié est victime d'un accident de travail, il est relevé de ses fonctions et reçoit les soins nécessités par son état de santé. Si l'état du salarié nécessite son transport à l'hôpital, l'Employeur défraie le coût du transport par ambulance à l'hôpital le plus rapproché.
- 10.07 L'Employeur met à la disposition des salariés une trousse adéquate de premiers soins à un endroit facilement accessible en tout temps.
- 10.08 Dans le cas d'un salarié souffrant d'une incapacité partielle permanente à la suite d'une maladie reliée au travail ou d'un accident de travail l'empêchant d'accomplir ses tâches, alors qu'il est déclaré apte par le médecin de l'Employeur à retourner au travail, l'Employeur, après entente avec le Syndicat et le salarié concerné, établit les modalités de retour au travail du salarié.
- Dans le cas où les modalités de retour au travail du salarié entraînent pour ce dernier l'octroi d'un poste comportant une réduction de son taux de salaire, le salarié conserve le taux de salaire qu'il avait au moment de son accident jusqu'au moment où l'échelle de salaire de son nouveau poste corresponde au salaire qu'il avait au moment de l'accident, auquel cas, il est intégré dans l'échelle de salaire de son nouveau poste.

ARTICLE 11 INFORMATION

11.01 Le Syndicat fournit à l'Employeur la liste de ses représentants ainsi que toute modification à cette liste.

11.02 Au plus tard trente (30) jours après la signature de la présente convention et par la suite au début de chaque année civile, l'Employeur fait parvenir au Syndicat trois (3) copies des organigrammes approuvés par l'Employeur de même que la liste des supérieurs immédiats des salariés et les modifications qui y sont apportées de temps à autre.

11.03 Dans un délai de trente (30) jours après la signature de cette convention et, par la suite, au début de chaque année civile, l'Employeur remet au Syndicat et affiche pendant une période de vingt (20) jours la liste des salariés réguliers.

Cette liste est divisée par Direction. Elle contient le nom de chaque salarié, son numéro d'assurance sociale, sa fonction et son ancienneté. De plus, l'Employeur communique par écrit au Syndicat, une (1) fois par mois, le nom des salariés embauchés, promus, rétrogradés, mutés, retraités, congédiés, de même que le nom des salariés qui ne font plus partie de l'unité de négociation. Dans le cas du salarié embauché, l'Employeur fournit la date d'embauche, sa fonction et son salaire.

Dans les trente (30) jours de la date où la liste aura été affichée, le Syndicat ou tout salarié peut contester par grief une inscription sur la liste.

11.04 Une (1) fois par mois, l'Employeur remet au Syndicat la liste des salariés temporaires en indiquant leur nom, leur numéro d'assurance sociale, leur fonction, leur salaire, la date à laquelle ils ont été embauchés, de même que celle de leur mise à pied, le cas échéant.

ARTICLE 12 RÈGLEMENT DE GRIEFS

12.01 Le Syndicat et l'Employeur conviennent que les griefs doivent être réglés le plus promptement possible.

12.02

Tout salarié ou groupe de salariés qui se croit lésé par suite de l'application ou de l'interprétation de la convention collective ou qui croit avoir subi un traitement injuste peut formuler par écrit un grief en donnant la description du grief et en indiquant le règlement demandé, dans les vingt (20) jours ouvrables de la naissance des faits qui donnent ouverture au grief, sur la formule prévue à cet effet.

Tout salarié ou groupe de salariés est encouragé à discuter de son cas avec son supérieur immédiat avant de soumettre un grief.

12.03

La procédure pour l'étude et règlement de griefs est la suivante:

- A) Le salarié, seul ou accompagné de son délégué syndical, soumet son grief à son supérieur immédiat avec copie au Directeur des ressources humaines. Lorsqu'un grief relatif à un même événement concerne un groupe de salariés, ces derniers peuvent utiliser une seule formule de grief sur laquelle doit apparaître la signature des réclamants. Le supérieur fait connaître sa décision par écrit, avec copie au directeur du comité des griefs dans les dix (10) jours suivant la soumission du grief.
- B) Si la décision du supérieur immédiat n'est pas jugée satisfaisante ou si telle décision n'est pas rendue dans le délai prévu, le comité de griefs peut référer dans les dix (10) jours suivants, le grief au Directeur des ressources humaines. Dans les dix (10) jours de la réception du grief, ce dernier doit rencontrer le comité pour discuter du cas. Sa décision écrite est communiquée dans les dix (10) jours suivant la date de la rencontre avec le comité de griefs.
- C) Si la décision du Directeur des ressources humaines n'est pas jugée satisfaisante ou si telle décision n'est pas rendue dans les délais prévus, le grief peut être référé à un arbitre dans les trente-cinq (35) jours de la date de la décision du Directeur des ressources humaines, ou à défaut de celle-ci, de l'expiration du délai prévu à cet effet.

12.04

- A) Le Syndicat peut soumettre par écrit au Directeur des ressources humaines, dans les vingt (20) jours ouvrables de l'événement qui lui a donné naissance, tout grief.
- B) Dans les dix (10) jours de la réception du grief, le Directeur des ressources humaines doit rencontrer le comité de griefs pour discuter du cas. Sa décision écrite est communiquée dans les dix (10) jours suivant la date de la rencontre. Si la

réponse n'est pas rendue dans les délais ou si celle-ci n'est pas jugée satisfaisante, le grief peut être référé à un arbitre dans les trente-cinq (35) jours de la date de la décision du Directeur des ressources humaines ou, à défaut de celle-ci de l'expiration du délai prévu à cet effet.

- 12.05 Nonobstant les dispositions des alinéas A), B) et C) du paragraphe 12.03 le salarié congédié doit, s'il veut se prévaloir du présent article, soumettre par écrit son grief dans les vingt (20) jours de son congédiement au Directeur des ressources humaines. Dans les quatorze (14) jours de la réception du grief, le Directeur des ressources humaines doit rencontrer le comité de griefs pour discuter du cas. Sa décision écrite est communiquée dans les dix (10) jours suivant la date de la rencontre avec le comité de griefs. Les dispositions de l'alinéa C) du paragraphe 12.03 s'appliquent.
- 12.06 Les délais mentionnés au présent article sont de rigueur.
- 12.07 Toute erreur technique ou d'écriture dans la formulation d'un grief ne l'invalidé pas.
- 12.08 Si, au cours de la discussion d'un grief, le Syndicat demande d'obtenir des renseignements pertinents au grief et qui se trouvent dans le dossier du ou des salariés concernés par le grief, le Directeur des ressources humaines communique ces renseignements au Syndicat. Il est bien entendu que tout renseignement d'ordre confidentiel n'a pas à être communiqué au Syndicat.
- 12.09 Tout règlement intervenu à l'un des stades de la procédure doit faire l'objet d'un écrit signé par le représentant du Syndicat et le représentant de l'Employeur. Il est convenu que cet écrit lie les parties aux présentes.

ARTICLE 13 ARBITRAGE

- 13.01 Tout grief qui n'a pas été réglé une fois les étapes prévues à l'article 12 peut être soumis à un arbitre unique par l'une des parties, en le signifiant par courrier recommandé à l'autre partie.
- 13.02 Les arbitres, qui agissent à tour de rôle, sont ceux dont les noms apparaissent à l'annexe "A", ou ceux choisis par accord des parties.
- Si l'arbitre en tête de liste ne peut agir, c'est celui dont le nom suit qui le remplace. Si ce dernier ne peut agir, les parties tentent conjointement de s'entendre pour nommer un substitut. A défaut de quoi, les parties demandent au ministre du Travail de la province de Québec de désigner une tierce personne pour remplir cette fonction.
- 13.03 Dans le cas de congédiement, les parties conviennent de faire procéder à l'audition ce grief avant tout autre grief déjà référé à l'arbitrage.
- 13.04 En matière de grief, la juridiction de l'arbitre se limite strictement à l'application et à l'interprétation du texte de la convention sans rien y ajouter, y supprimer, sans y suppléer ou le modifier.
- Lorsque la décision de l'arbitre implique une compensation monétaire, il peut ordonner que l'intérêt légal s'ajoute au montant réel dû et ce, à compter du dépôt du grief. L'Employeur doit verser ce montant dans les trente (30) jours ouvrables suivant la réception de la décision de l'arbitre.
- 13.05 Dans les cas d'arbitrage concernant des mesures disciplinaires, l'arbitre a le pouvoir de maintenir, de modifier ou d'annuler la mesure disciplinaire et de rétablir les droits avec pleine compensation le cas échéant.

- 13.06 Dans la mesure du possible, l'arbitre doit tenir la première séance d'enquête dans les vingt-huit (28) jours de la date à laquelle le grief lui a été référé et il doit, autant que possible, rendre sa décision écrite et motivée dans les vingt (20) jours suivant la date de la fin de l'audition dans les cas de mesure disciplinaire et dans les trente (30) jours dans les autres cas. Cette décision est exécutoire et lie les parties. Les frais et honoraires de l'arbitre sont payés à parts égales entre les parties. Les autres frais encourus par les parties sont à leur charge respective.

ARTICLE 14 MESURE DISCIPLINAIRE

- 14.01 Le salarié convoqué par l'Employeur en vue d'une mesure disciplinaire peut se faire accompagner par un représentant syndical.
- 14.02 Dans le cas de suspension et de congédiement, l'Employeur remet au salarié l'avis de la sanction et de ses motifs. Dans ces cas et dans les cas de réprimande écrite, l'avis est remis au salarié dans les quinze (15) jours de la prise de connaissance de l'infraction.
- 14.03 Tout avis ou rapport disciplinaire versé au dossier d'un salarié ne peut être invoqué contre lui et est retiré de son dossier si, au cours des douze (12) mois suivants, il n'y a eu aucune inscription disciplinaire de même nature enregistrée à son dossier.
- De plus, tout avis ou rapport disciplinaire que l'Employeur accepte d'annuler ou est tenu d'annuler par voie de négociation, d'arbitrage ou autrement, est considéré rayé de son dossier.
- 14.04 Les réprimandes, suspensions et congédiements peuvent faire l'objet d'un grief arbitrable et le fardeau de la preuve incombe à l'Employeur.
- 14.05 Seuls les motifs donnés à l'avis de sanction peuvent être invoqués contre un salarié lors d'un arbitrage.

- 14.06 En tout temps, le salarié, seul ou accompagné d'un représentant syndical, peut consulter son dossier.

ARTICLE 15 ANCIENNETÉ

- 15.01 Un salarié à temps partiel accumule son ancienneté au prorata des heures régulières contenues dans son horaire hebdomadaire de travail et il bénéficie, dans la même proportion, des avantages prévus à la convention.

- 15.02 Un salarié perd son ancienneté dans les cas suivants:

- a) départ volontaire;
- b) lorsqu'il atteint l'âge de la retraite;
- c) renvoi pour juste cause;
- d) lorsqu'il omet de donner suite à l'avis de rappel dans les dix (10) jours de la mise à la poste de l'avis de rappel, par courrier recommandé, à la dernière adresse connue. Tout changement d'adresse de la part du salarié doit être communiqué à l'Employeur par écrit;
- e) lors de la mise à pied, d'accident ou de maladie excédant une période de vingt-quatre (24) mois.

- 15.03 Les absences prévues à la convention collective n'interrompent pas le service continu pour fins de détermination de l'ancienneté.

ARTICLE 16 POSTE À POURVOIR

- 16.01 Dans le cas de postes vacants que l'Employeur décide de combler, ou dans le cas d'un poste reclassifié en vertu du paragraphe 17.11, il s'engage à placer un avis de poste à pourvoir sur les tableaux d'affichage prévus durant une période minimale de sept (7) jours ouvrables.

- 16.02 L'avis affiché de poste à pourvoir doit indiquer le titre du poste, la description sommaire des tâches et les exigences normales du poste, les qualifications requises, le lieu de travail, le Secteur ou Direction, la classe de salaire, l'endroit où doivent être envoyées les candidatures et la date d'expiration.
- Un exemplaire de chaque avis de poste à pourvoir sera envoyé au secrétaire du Syndicat.
- 16.03 Ne sont pas considérés comme postes vacants au sens du présent article, ceux qui sont dégagés à l'occasion:
- a) de maladie ou d'accident;
 - b) des vacances;
 - c) d'absences autorisées;
 - d) des congés parentaux;
 - e) d'absences pour activités syndicales;
 - f) d'affectations temporaires
- 16.04 Tout salarié qui désire poser sa candidature suite à l'affichage d'un poste à pourvoir fait parvenir une demande écrite à la Direction des ressources humaines au plus tard le jour de l'expiration de l'affichage du poste à pourvoir, tel que prévu à l'article 16.02. Toute candidature soumise en dehors du délai prévu n'est pas retenue.
- Pendant une période d'absence du salarié lors de maladie, vacances ou absence autorisée, un autre salarié peut postuler pour le salarié absent.
- 16.05 Le salarié ayant le plus d'ancienneté et qui possède les qualifications requises est promu dans le poste à la condition qu'il réponde aux exigences normales du poste.
- 16.06 L'Employeur, le cas échéant, informe chaque candidat, par écrit, de l'acceptation ou du refus de sa candidature.
- 16.07 Le candidat nommé occupe le poste dans les dix (10) jours ouvrables suivant la date de la nomination, à défaut de quoi il a droit au salaire qui lui est dû en raison de sa nomination.

L'occupation du poste ne peut être retardée de plus de vingt (20) jours ouvrables de la nomination.

16.08 Un salarié qui ne pose pas sa candidature à un poste vacant, ou qui l'ayant posée la retire, ne subit de ce fait aucun préjudice quant à ses droits ultérieurs.

16.09 Un poste dégagé de son titulaire, pour une des raisons énumérées au paragraphe 16.03 pour une période de plus de quinze (15) jours et que l'Employeur décide de combler temporairement, l'est par affectation temporaire. Le salarié ayant le plus d'ancienneté parmi les salariés de la Direction visée est affecté temporairement au poste en autant qu'il puisse satisfaire aux exigences normales du poste et qu'il possède les qualifications requises.

Un salarié ne peut refuser que si un autre salarié, moins ancien dans la même Direction, peut être affecté ou si l'Employeur peut embaucher un remplaçant (temporaire).

ARTICLE 17 SALAIRES

17.01 Les échelles de salaire en vigueur au 1^{er} janvier 1984 sont indiquées à l'annexe "B", partie intégrante de la présente convention.

17.02 Sous réserve des dispositions contraires, la date de mise en vigueur de tout changement de salaire est fixée au début de la période de paie la plus rapprochée de la date normalement prévue.

17.03 Chaque échelle de salaire, pour les salariés des groupes bureau et métier en vigueur le 31 décembre 1984, est majorée le 1^{er} janvier 1985 d'un pourcentage dont la valeur est égale au pourcentage d'accroissement de l'indice des prix à la consommation (IPC) au cours des douze (12) mois précédents, selon Statistiques Canada, région de Québec.

Chaque échelle de salaire, pour les salariés du groupe professionnel en vigueur le 31 décembre 1984, est majorée le 1^{er} janvier 1985 d'un pourcentage dont la valeur est égale au pourcentage d'accroissement de l'indice des prix à la consommation (IPC) au cours des douze (12) mois précédents, selon Statistiques Canada, région de Québec, moins un pour cent (1%).

17.04

Chaque échelle de salaire, pour les salariés des groupes bureau, métier et professionnel en vigueur le 31 décembre 1985, est majorée le 1^{er} janvier 1986 d'un pourcentage dont la valeur est égale au pourcentage d'accroissement de l'indice des prix à la consommation (IPC) au cours des douze (12) mois précédents, selon Statistiques Canada, région de Québec, plus un pour cent (1%).

Le pourcentage d'accroissement de l'IPC, dont il question aux paragraphes précédents, au cours d'une période de douze (12) mois précédant le 1^{er} janvier, est calculé selon la formule suivante:

$$\begin{array}{lcl} \text{Pourcentage} & & \text{IPC de} \\ \text{d'accroissement} & = & \text{décembre} \\ \text{de l'IPC} & & \text{précédent} \end{array} \quad \begin{array}{c} - \\ \text{IPC de} \\ \text{décembre de} \\ \text{l'année antérieure} \end{array} \quad \begin{array}{c} \times \\ 100 \end{array}$$

$\frac{\text{IPC de décembre de l'année antérieure}}{\text{IPC de décembre de l'année antérieure}}$

17.05

Pour le salarié du groupe professionnel, le traitement est majoré tel que prévu précédemment et en plus il est additionné d'un pourcentage correspondant à trois pour cent (3%) de sa rémunération.

De plus, chaque salarié du groupe professionnel peut recevoir un montant additionnel, versé sous forme de montant forfaitaire, résultant de l'évaluation au rendement.

La masse salariale disponible résultant de l'évaluation au rendement est établie à deux pour cent (2%) de la masse salariale totale des salariés visés en fonction au 31 décembre 1983, 1984 et 1985 qui n'ont pas atteint le maximum de ladite échelle en vigueur. L'Employeur s'engage à verser au moins cinquante pour cent (50%) de la masse ainsi dégagée.

Il est entendu qu'il n'existe aucun droit de grief sur l'évaluation au rendement et sur les montants forfaitaires versés.

- 17.06 La date de révision annuelle de salaire des salariés du groupe bureau est fixée au début de la période de paie la plus rapprochée de la date anniversaire de son dernier engagement par l'Employeur.
- Cette révision annuelle équivaut à un échelon de la classe de salaire du salarié concerné jusqu'à ce qu'il ait atteint le maximum de sa classe de salaire.
- 17.07 L'avancement par échelon d'un salarié peut être accéléré.
- 17.08 À la suite d'une promotion, le salarié reçoit, selon le cas, ce qui est le plus avantageux de:
- A) Une augmentation de salaire équivalente à un (1) échelon de la classe de son nouveau poste; si cette augmentation a pour effet de situer le salaire entre deux (2) échelons de sa nouvelle classe, son salaire est porté à l'échelon immédiatement supérieur, sans toutefois dépasser le maximum de sa nouvelle classe;
- OU
- B) Le salaire minimum fixé pour son nouveau poste.
- 17.09 Le salarié qui retourne ou est retourné à son ancien poste reprend le salaire qu'il aurait eu s'il était demeuré à son ancien poste.
- 17.10 La rétroactivité sur les salaires s'applique également aux employés encore au service de l'Employeur et qui ne sont plus assujettis à la convention à la date de sa signature.
- 17.11 Si un nouveau poste est créé ou si les tâches d'un poste existant sont modifiées, le taux de salaire applicable à un tel poste fait l'objet de négociation entre l'Employeur et le Syndicat.

- 17.12 Si les parties ne peuvent se mettre d'accord sur le reclassement ou le taux de salaire du poste en question, le différend est soumis à l'arbitrage, les parties convenant par les présentes de reconnaître à l'arbitre les droits et pouvoirs pour trancher définitivement la question selon l'économie générale de la structure de rémunération en vigueur. S'il y a lieu, le nouveau taux de salaire sera rétroactif à la date d'occupation du poste.
- 17.13 Lorsqu'un salarié accède à une classe supérieure à la suite d'une évaluation ou d'une réévaluation de son poste, il reçoit ce qui est le plus avantageux de:
- A) Une augmentation de salaire équivalente à un (1) échelon de la nouvelle classe de son poste; si cette augmentation a pour effet de situer le salaire entre deux (2) échelons de sa nouvelle classe, son salaire est porté à l'échelon immédiatement supérieur sans toutefois dépasser le maximum de sa nouvelle classe
- OU
- B) Le salaire minimum de cette nouvelle classe.
- 17.14 Lorsque l'Employeur affecte temporairement un salarié à un poste de l'unité de négociation dont le taux maximal de la classe est supérieur au sien, il reçoit, pour la durée du remplacement, le salaire qu'il recevrait s'il avait été promu à ce poste, à condition que le remplacement soit pour une durée minimale d'une (1) journée.
- 17.15 Le salarié temporaire ne reçoit jamais moins que le salaire le plus bas prévu pour chaque groupe.
- 17.16 L'Employeur maintient la pratique actuelle de payer ses salariés durant les heures de travail selon la formule présentement en vigueur. Les paies sont livrées sous enveloppe. Si un jour de paie tombe l'un des jours fériés mentionnés à l'article 23, la paie est remise le jour précédent.
- L'Employeur inscrit sur l'état des revenus (T4 ou TP4) du salarié la cotisation syndicale fixée par le Syndicat et retenue sur sa paie.

17.17 Tout salarié a droit de recevoir son salaire avant son départ pour la période de ses vacances ou pour une absence dans le cadre de son travail de deux (2) semaines ou plus.

17.18 À la dernière paie de chaque trimestre, l'Employeur remet à chaque salarié un état de ses droits aux congés annuels.

ARTICLE 18 HEURES DE TRAVAIL

18.01 Groupes bureau et professionnel: La semaine régulière est de trente-cinq (35) heures réparties du lundi au vendredi inclusivement, et la journée régulière de travail est de sept (7) heures réparties entre 8h00 et 17h00 avec une période non rémunérée pour le repas du midi.

18.02 Groupe métier: La semaine régulière de travail est de quarante (40) heures réparties du lundi au vendredi inclusivement, et la journée régulière de travail est de huit (8) heures réparties entre 8h00 et 17h00 avec une période non rémunérée pour le repas du midi.

18.03 Les horaires prévus aux paragraphes 18.01 et 18.02 ne peuvent être modifiés pour la durée de la convention collective à moins d'entente écrite entre le Syndicat et l'Employeur.

ARTICLE 19 RÉMUNÉRATION DE TEMPS SUPPLÉMENTAIRE

Le travail accompli par les salariés des groupes de bureau et métier, à la demande expresse de l'Employeur, en dehors de leur horaire, est rémunéré de la façon suivante:

19.01 Le travail supplémentaire est réparti le plus équitablement possible, de préférence parmi les salariés du Secteur visé qui exécutent habituellement le travail pour lequel du travail supplémentaire est requis.

L'Employeur tient compte du travail supplémentaire effectué ou refusé aux fins de la répartition équitable du travail supplémentaire.

19.02 Le salarié qui sur autorisation expresse de l'Employeur effectue du travail en temps supplémentaire est rémunéré au taux de salaire de base majoré de cinquante pour cent (50%) pour toute heure de travail effectuée en dehors de son horaire quotidien de travail ainsi que le samedi, et au taux de base majoré de cent pour cent (100%) pour toute heure de travail effectuée le dimanche.

19.03 En temps normal, aucun salarié n'est tenu d'effectuer plus de seize (16) heures consécutives de travail. Toutefois, celui qui effectue plus de seize (16) heures consécutives de travail peut prendre une période de repos de huit (8) heures sans rémunération avant de reprendre son horaire de travail.

19.04 Lorsqu'un de ces salariés effectue du temps supplémentaire conformément au paragraphe 19.02, il peut, au lieu de recevoir une rémunération en argent, recevoir un congé compensatoire équivalent à une heure et demie (1½) ou deux (2) heures selon le cas, pour chacune des heures ainsi travaillées lui permettant d'accumuler un maximum équivalent au nombre de jours de vacances auxquels il a droit au cours d'une année de référence.

19.05 Le temps supplémentaire est calculé en quart (1/4) d'heure et il ne commence à être calculé qu'à compter du second quart (1/4) d'heure travaillé en sus de la journée ou de la semaine régulière de travail, telle que définie à l'article 18.

19.06 Le salarié rappelé au travail en dehors de ses heures régulières de travail, alors qu'il avait quitté l'établissement de l'Employeur, a droit à une rémunération minimale de quatre (4) heures à son taux de salaire régulier sans majoration.

La rémunération minimale prévue à l'alinéa précédent ne s'applique pas lorsque le travail effectué par ce salarié et pour lequel il a été rappelé, précède immédiatement le début de sa journée régulière de travail ou suit immédiatement la fin de ladite journée.

RÉMUNÉRATION DE TEMPS SUPPLÉMENTAIRE POUR LE GROUPE PROFESSIONNEL

- 19.07 La rémunération pour le travail effectué en temps supplémentaire, les primes de rappel au travail et de disponibilité du lundi au vendredi inclusivement ne s'appliquent pas aux salariés du groupe professionnel. Le salaire de base de ce groupe est majoré d'un montant tenant lieu de rémunération de temps supplémentaire, de primes de rappel et de disponibilité.
- 19.08 Le salarié du groupe professionnel accomplissant du travail un samedi ou un dimanche est rémunéré à son taux quotidien régulier pour chaque jour ainsi travaillé ou peut recevoir un congé compensatoire équivalent à un jour pour chaque jour ainsi travaillé en temps supplémentaire lui permettant d'accumuler un maximum équivalent au nombre de jours de vacances auxquels il a droit au cours d'une année de référence.
- 19.09 Les salariés du groupe professionnel affectés en extérieur à des relevés géophysiques, à des relevés géologiques et affectés à des sites de forage pour des périodes de plus de vingt-quatre (24) heures où le salarié couche à l'extérieur reçoivent, pendant la durée de leur affectation, leur salaire de base majoré de trente-cinq pour cent (35%) pour chaque jour ainsi travaillé.
- De plus, les salariés affectés à des opérations marines reçoivent un montant de vingt-cinq dollars (25\$) en guise de prime d'isolement pour chaque jour passé sur une foreuse ou sur un bateau pour fins de relevés techniques.
- 19.10 Les jours de congés accumulés suivant les dispositions des paragraphes 19.04 et 19.08 sont utilisés avant le 31 mars de chaque année.
- Les jours de congé non utilisés au 31 mars sont remboursés au salarié au taux de salaire en vigueur lorsqu'il obtient le droit à un tel congé. Cependant, un maximum de dix (10) jours peuvent être reportés à l'année suivante.

ARTICLE 20 RÉMUNÉRATION DU TEMPS DE TRANSPORT

20.01 Le transport ou les frais de transport des salariés qui doivent se transporter d'un endroit à un autre pour les fins de leur travail sont assumés par l'Employeur.

Aucun frais ou rémunération n'est accordé au salarié pour le temps de transport entre sa résidence et son lieu habituel de travail.

20.02 Le temps de transport, alors que le salarié utilise le moyen de transport autorisé, est considéré comme du temps travaillé et rémunéré comme tel jusqu'à un maximum de sept (7) ou huit (8) heures, selon le cas, pour chaque période de vingt-quatre (24) heures.

20.03 L'Employeur détermine le moyen de transport à être utilisé par un salarié. Un salarié appelé, sur demande de l'Employeur, à utiliser son véhicule dans l'accomplissement de son travail, reçoit pour tout parcours effectué dans l'exercice de ses fonctions au cours d'une année de référence, une indemnité établie comme suit:

	<u>1984</u>	<u>1985</u>	<u>1986</u>
0- 8000 km :	24¢/km	25¢/km	26¢/km
8001-18000 km :	22¢/km	23¢/km	24¢/km
18001-26000 km :	17¢/km	18¢/km	19¢/km
l'excédent de 26000km :	14¢/km	15¢/km	16¢/km

avec un minimum de quatre dollars (4\$) pour chaque sortie.

20.04 Un salarié peut refuser d'utiliser son véhicule en tout temps, quelle que soit sa fonction.

20.05 Le salarié autorisé à utiliser un espace de stationnement doit en défrayer cinquante pour cent (50%) des coûts. Les coûts actuels pour les salariés sont de dix-sept dollars et cinquante cents (17,50\$) mensuellement pour les stationnements couverts et de quinze dollars (15\$) pour les stationnements non couverts. Advenant un changement dans ces coûts, l'Employeur avisera le salarié concerné un (1) mois avant la date d'entrée en vigueur des nouveaux taux.

Le salarié autorisé à utiliser un espace de stationnement accepte que le montant mensuel des coûts soit déduit à la source par l'Employeur et réparti sur les vingt-six (26) périodes de paie.

Il est à noter que les salariés travaillant à l'entrepôt continuent d'utiliser l'aire de stationnement de l'entrepôt, et ce gratuitement.

ARTICLE 21 FRAIS DE DÉPLACEMENT

21.01 L'Employeur qui demande à un salarié de se déplacer pour les fins de son travail lui accorde une avance raisonnable sur demande. Cette demande se fait sur la formule désignée et sera autorisée par le supérieur hiérarchique et la Direction des ressources humaines.

21.02 L'Employeur rembourse à ses salariés, à qui il demande de voyager dans l'exercice de leurs fonctions, les dépenses encourues lors de ces déplacements, selon le barème suivant:

	<u>1984</u>	<u>1985</u>	<u>1986</u>
déjeuner:	5,00\$	6,00	6,00
dîner :	10,00\$	10,00	10,00
souper :	13,00\$	14,00	15,00
hôtel :	30,00\$	30,00	30,00

Sur autorisation obtenue au préalable dans le cas des hôtels, l'Employeur, sur présentation de pièces justificatives, remboursera les dépenses réelles encourues. Si une telle autorisation préalable n'a pu être obtenue pour des raisons d'imprévisibilité ou de force majeure, une telle autorisation ne pourra être refusée que pour des motifs valables.

L'Employeur rembourse à un salarié les frais réels encourus lors de l'utilisation du transport en commun ou d'un taxi dans l'exercice de ses fonctions. L'utilisation du taxi comme moyen de transport doit toutefois être justifiée et réservée à des courtes distances dont il faut indiquer les points de départ et de destination.

Sur présentation de pièces justificatives, l'Employeur défrayera les dépenses raisonnables encourues lorsque le salarié aura été autorisé à défrayer un repas pour une tierce partie autre qu'un employé de la Société.

À l'occasion de déplacement à l'étranger, s'il est démontré que les dépenses envisagées sont supérieures aux normes habituellement reconnues, le salarié, suivant une autorisation préalable de l'Employeur, se voit rembourser les frais réels encourus sur présentation de pièces justificatives.

Lorsque le gîte et/ou le couvert est/sont défrayé/s, le salarié n'a pas droit de réclamer cette/ces dépense/s.

21.03 Sauf lorsqu'il est impossible de le faire remplacer pour des raisons hors du contrôle de l'Employeur ou à cause de frais trop élevés, le salarié en voyage au Québec pour le compte de l'Employeur peut retourner à son lieu habituel de travail aux frais de l'Employeur à toutes les deux (2) semaines pour un minimum d'une (1) semaine. Il voyage à l'intérieur ou en dehors de son horaire de travail et est rémunéré selon les dispositions de la convention collective.

21.04 Tout salarié est libre d'accepter ou de refuser un travail à l'extérieur du Québec pour une période de plus de un (1) mois.

ARTICLE 22 REPAS

22.01 Après trois (3) heures de travail continu à la suite de la journée régulière de travail, l'Employeur accorde une allocation de repas de dix dollars (10\$) au salarié qui travaille en temps supplémentaire, en autant qu'il ne bénéficie pas déjà de l'allocation prévue à l'article 21.02. Cependant, si le travail continu devait se prolonger pour plus de huit (8) heures en temps supplémentaire, même s'il reçoit déjà l'allocation prévue au paragraphe 21.02, le salarié a droit à une allocation de repas de six dollars (6\$).

22.02 Il est convenu que le salarié est rémunéré pour le temps pris pour son repas lorsqu'il est requis par l'Employeur de demeurer à son poste de travail quand il prend son repas.

ARTICLE 23 JOURS FÉRIÉS

23.01 Les jours fériés suivants sont reconnus comme jours chômés sans réduction du salaire régulier alors en vigueur pour le salarié.

	<u>Année de référence 1984-1985</u>	<u>Année de référence 1985-1986</u>	<u>Année de référence 1986-1987</u>
Vendredi Saint	Vendredi 20 avril 84	Vendredi 5 avril 85	Vendredi 28 mars 86
Lundi de Pâques	Lundi 23 avril 84	Lundi 8 avril 85	Lundi 31 mars 86
Fête de Dollard ou de la Reine	Lundi 21 mai 84	Lundi 20 mai 85	Lundi 19 mai 86
Fête nationale du Québec	Lundi 25 juin 84	Lundi 24 juin 85	Mardi 24 juin 86
Le Jour du Canada	Lundi 2 juillet 84	Lundi 1 ^{er} juillet 85	Mardi 1 ^{er} juillet 86
Fête du Travail	Lundi 3 septembre 84	Lundi 2 septembre 85	Lundi 1 ^{er} septembre 86
Fête de l'Action de Grâce	Lundi 8 octobre 84	Lundi 14 octobre 85	Lundi 13 octobre 86
Veille de Noël	Lundi 24 décembre 84	Mardi 24 décembre 85	Mercredi 24 décembre 86
Noël	Mardi 25 décembre 84	Mercredi 25 décembre 85	Jeudi 25 décembre 86
Lendemain de Noël	Mercredi 26 décembre 84	Jeudi 26 décembre 85	Vendredi 26 décembre 86
Veille du Jour de l'An	Lundi 31 décembre 84	Mardi 31 décembre 85	Mercredi 31 décembre 86
Jour de l'An	Mardi 1 ^{er} janvier 85	Mercredi 1 ^{er} janvier 86	Jeudi 1 ^{er} janvier 87
Lendemain du Jour de l'An	Mercredi 2 janvier 85	Jeudi 2 janvier 86	Vendredi 2 janvier 87
	*Jeudi 27 décembre 84 et vendredi 28 décem- bre 84: bureau fermé	*Vendredi 27 décembre 85, lundi 30 décembre 85 et vendredi 3 janvier 86: bureau fermé	*Lundi 29 décembre 86 et mardi 30 décembre 86: bureau fermé

- 23.02 Pour bénéficier des jours chômés, le salarié ne doit pas s'être absenté de son travail le jour ouvrable qui précède ou le jour ouvrable qui suit la fête, à moins qu'il n'ait été absent de son travail par suite d'une absence prévue en vertu de la présente convention.
- 23.03 L'Employeur convient de reconnaître et d'observer comme jours fériés et chômés sans perte de traitement, les autres jours décrétés fêtes civiles par les gouvernements provincial et fédéral après la signature de la présente convention.
- 23.04 Si l'un des jours chômés en vertu du paragraphe 23.01 coïncide avec la période des vacances du salarié, il bénéficie alors d'une remise du jour férié à une date à être déterminée en accord avec son supérieur immédiat.
- 23.05 Lorsqu'un jour chômé coïncide avec une période d'absence-maladie pendant laquelle un salarié reçoit un salaire de l'Employeur parce que son solde de jours d'absence-maladie n'est pas encore épuisé, ce jour chômé n'est pas déduit de sa réserve de jours d'absence-maladie.
- 23.06 Le salarié qui travaille l'un des jours fériés fixés en vertu du paragraphe 23.01 est rémunéré à son taux de salaire de base alors en vigueur majoré de cent pour cent (100%).
- De plus, le salarié a droit, à son choix, soit à la rémunération du jour férié chômé prévu au paragraphe 23.01, soit à la remise du jour férié à une date à être convenue avec son supérieur immédiat, au taux applicable.
- Si le salarié opte pour recevoir un congé compensatoire au lieu de la rémunération en argent, il est assujetti aux dispositions des paragraphes 19.04 et 19.08 de la convention.

ARTICLE 24 VACANCES

24.01 Tout salarié a droit à des vacances payées selon un crédit de vacances établi chaque année au premier (1er) avril. L'année de référence est considérée comme période de service complétée pour fins de calcul du crédit de vacances.

24.02 Le salarié embauché après le 1er avril d'une année a droit à un crédit anticipé de vacances établi à raison d'une journée et un quart (1 1/4) par mois travaillé de la date de son embauchage au 31 mars suivant.

De même le salarié qui a trois (3) ans d'ancienneté après le 1er avril d'une année a droit à un crédit anticipé de vacances établi à raison d'une journée et deux tiers (1 2/3) par mois travaillé de la date anniversaire de son embauchage au 31 mars suivant.

24.03 Au 1er avril de chaque année, le salarié au service de l'Employeur a droit à un crédit anticipé de vacances établi à raison d'une journée et un quart (1 1/4) par mois travaillé du 1er avril de l'année courante au 31 mars de l'année suivante.

24.04 Le salarié qui au 1er avril a plus de trois (3) ans d'ancienneté et moins de dix-sept (17) ans a droit à un crédit anticipé de vacances établi à raison d'une journée et deux tiers (1 2/3) par mois travaillé du 1er avril de l'année courante au 31 mars de l'année suivante.

Par la suite, le salarié a droit à un crédit de vacances anticipé établi de la façon suivante:

17 - 18 ans :	20 jours ouvrables + 1 jour
19 - 20 ans :	20 jours ouvrables + 2 jours
21 - 22 ans :	20 jours ouvrables + 3 jours
23 - 24 ans :	20 jours ouvrables + 4 jours
25 ans et + :	25 jours ouvrables

24.05 Le salarié qui utilise les crédits de vacances auxquels il a droit et qui ne travaille pas le nombre de mois suffisant pour gagner les jours de vacances utilisés devra rembourser à l'Employeur les jours de vacances pris en trop.

- 24.06 Pour fins de calcul de vacances auxquelles un salarié a droit, un (1) mois travaillé est un mois où le salarié reçoit une rémunération pour plus de la moitié des jours ouvrables.
- 24.07 Dans l'octroi des dates de vacances, l'Employeur tient compte du choix exprimé par les salariés selon leur ancienneté.
- Le salarié devra faire part à son supérieur immédiat au plus tard le 15 mars de chaque année de son choix de période de vacances. Le supérieur immédiat prévient le salarié au plus tard le 1er avril si les dates réclamées conviennent compte tenu des besoins du secteur.
- Un salarié du secteur ou de la direction peut, avec l'accord de son supérieur immédiat changer sa date de vacances, en autant que le choix des autres salariés soit respecté.
- 24.08 Le salarié peut prendre ses vacances de façon consécutive ou non. Il peut les fractionner en autant de demi-journées qu'il le désire à la condition que le maximum de jours fractionnés n'excède pas dix (10) jours par année de référence.
- 24.09 Un salarié incapable de prendre ses vacances à la période prévue pour raison de maladie ou d'accident survenu avant le début de la période de vacances peut reporter ses vacances à une période ultérieure. Toutefois, il doit en aviser son supérieur immédiat le plus tôt possible avant la date prévue pour le début de sa période de vacances. Ces vacances sont alors reportées après entente avec son supérieur immédiat soit à la suite de son invalidité, soit à une période ultérieure convenue avec son supérieur immédiat.
- Le salarié hospitalisé à la suite d'une maladie ou d'un accident durant sa période de vacances peut reporter à la fin de son invalidité, ou à une période convenue avec son supérieur immédiat, le nombre de jours ainsi hospitalisés. Toutefois, il devra fournir une pièce justificative à cet effet.
- 24.10 Dans des circonstances spéciales, l'Employeur peut exiger d'un salarié ou groupe de salariés qu'ils prennent leurs vacances en dehors de la période qui avait été prévue. Dans ce cas, le salarié a droit à un avis d'au moins trois (3) semaines sauf dans les cas d'urgence.

Dans les cas ci-haut mentionnés, l'Employeur remboursera sur présentation de pièces justificatives, les frais supplémentaires occasionnés par l'annulation ou le report des vacances.

Les vacances doivent être prises au cours des douze (12) mois commençant le premier (1er) avril de chaque année.

- 24.11 Si un salarié quitte le service de l'Employeur, il reçoit une rémunération équivalente au nombre de jours de vacances auxquels il a droit compte tenu du nombre de mois travaillés, sujet toutefois aux dispositions du paragraphe 24.05.

En cas de décès, l'Employeur verse cette somme aux ayants droit ou héritiers légaux du salarié.

ARTICLE 25 PRIMES

- 25.01 Le salarié affecté temporairement à un poste de cadre, non régi par la convention, reçoit dès son affectation une prime égale à dix pour cent (10%) de son salaire régulier. Toutefois cette prime s'applique uniquement si l'affectation est d'une durée minimale d'une (1) journée.

- 25.02 Le salarié requis de demeurer en disponibilité les fins de semaine reçoit une prime de quinze dollars (15\$) pour chaque période de huit (8) heures durant laquelle il demeure ainsi en disponibilité. Toutefois, si le salarié est effectivement rappelé au travail et rémunéré conformément aux dispositions de l'article 19.06, cette prime de disponibilité ne s'applique pas durant la période pour laquelle il est rappelé.

Toutefois, le salarié requis de demeurer en disponibilité et qui ne peut être rejoint n'a pas droit à cette prime.

- 25.03 Lorsque l'Employeur désigne un salarié pour agir comme chef d'équipe de façon continue et régulière pour accomplir des tâches, en plus de celles inhérentes à ses fonctions, notamment de coordonner et distribuer le travail aux membres de son équipe effectuant le même type de fonctions, il reçoit une majoration de son taux de salaire de base de dix pour cent (10%) pour la durée de l'affectation.

ARTICLE 26 AVANTAGES SOCIAUX

26.01 L'Employeur maintient pendant la durée de la présente convention collective, pour les salariés réguliers et les salariés en période d'essai, les régimes existants d'avantages sociaux, à savoir:

- Régime d'assurance-vie;
- Régime d'assurance-salaire;
- Régime d'assurance-accident-maladie.

Le régime de retraite est celui qui apparaît en annexe "C".

26.02 L'Employeur paie entièrement le coût de la prime du Régime d'assurance-vie et du Régime d'assurance-accident-maladie. Les contributions au régime de retraite sont telles qu'elles apparaissent en annexe "C". Le salarié assume la totalité de la prime du Régime d'assurance-salaire.

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

ARTICLE 27 MISE À PIED ET RAPPEL AU TRAVAIL

27.01 Lorsque l'Employeur procède à une mise à pied, il le fait en envoyant un préavis de quinze (15) jours ouvrables au Syndicat ainsi qu'au salarié ayant le moins d'ancienneté parmi les salariés du Secteur où il y a réduction de personnel.

Le salarié mis à pied est automatiquement inscrit sur la liste de rappel au moment de sa mise à pied effective.

27.02 Le salarié mis à pied peut, s'il le désire, rencontrer le Directeur des ressources humaines pour demander à être muté ou rétrogradé dans un poste détenu par un salarié ayant moins d'ancienneté à l'intérieur de la Société, pourvu qu'il réponde aux exigences normales du poste et qu'il possède les qualifications requises. S'il le désire, le salarié peut se faire accompagner d'un représentant syndical.

Le Directeur des ressources humaines désigne alors le salarié qui doit être ainsi déplacé d'après son ancienneté.

27.03 Le salarié ainsi déplacé en vertu du paragraphe précédent et mis à pied est inscrit sur la liste de rappel après un préavis de quinze (15) jours ouvrables et ainsi de suite jusqu'à ce qu'un salarié ne soit pas en mesure d'en déplacer un autre.

27.04 Tout salarié ainsi mis à pied conserve ses droits d'ancienneté pour une période n'excédant pas vingt-quatre (24) mois. Si à l'intérieur de cette période un salarié inscrit sur la liste de rappel et qui a indiqué au Directeur des ressources humaines, lors de sa mise à pied, un ou plusieurs postes qu'il peut remplir, et qu'un tel poste devient vacant pour lequel il répond aux exigences normales du poste et qu'il possède les qualifications, il a droit d'être nommé à ce poste, nonobstant les dispositions de l'article 16 (poste à pourvoir).

ARTICLE 28 SOUS-CONTRATS

28.01 L'Employeur, pour la durée de la présente convention, ne peut accorder de sous-contrat si un tel sous-contrat a pour effet d'occasionner la mise à pied d'un salarié qui a les qualifications requises et qui peut remplir les exigences normales du poste.

ARTICLE 29 FORMATION PROFESSIONNELLE

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

29.02 L'Employeur peut envoyer des salariés à temps complet suivre des cours de formation et de perfectionnement dans le but d'acquérir des connaissances ou des techniques particulières ou spécifiques. Ces connaissances ou techniques s'acquièrent normalement en assistant à des colloques, séminaires, conférences, congrès organisés par des associations reconnues.

Lorsque l'Employeur décide d'envoyer un salarié suivre ces cours de formation et de perfectionnement, il acquitte les frais d'inscription, de transport et les allocations quotidiennes, s'il y a lieu. Il est entendu que le salaire de base du salarié est maintenu durant cette période de temps et que ce dernier ne peut réclamer un remboursement pour des heures supplémentaires pour la durée du cours ou encore pour les déplacements.

29.03 L'Employeur rembourse cent pour cent (100%) des frais d'inscription à des cours reliés au travail du salarié, dans un organisme reconnu, en vue de poursuivre sa formation académique en dehors des heures régulières de travail.

Pour avoir droit au remboursement, le salarié devra au préalable obtenir l'autorisation du Directeur des ressources humaines et soumettre à la fin de son cours des pièces justificatives attestant qu'il a réussi ledit cours et y attacher les reçus de frais d'inscription.

29.04 L'Employeur se réserve le droit d'exiger du salarié qu'il demeure à son emploi le temps nécessaire pour gagner en salaire le double des frais encourus.

29.05 L'Employeur encourage la formation du personnel lorsqu'il achète de nouveaux instruments de travail. Cette formation se fera, selon les besoins et les disponibilités, et en autant que la demande vienne de l'Employeur, de préférence durant les heures de travail.

ARTICLE 30 CONGÉS SOCIAUX

30.01 Tout salarié bénéficie des congés suivants sans perte de salaire régulier, conformément aux dispositions des paragraphes suivants:

30.02 a) Mariage, séparation légale et divorce: cinq (5) jours ouvrables;

- b) Le mariage de ses père, mère, fille, fils, soeur, frère, belle-mère, beau-père, belle-soeur, beau-frère: le jour du mariage.

30.03

Décès

- a) Conjoint, enfant du salarié, enfant du conjoint: cinq (5) jours ouvrables;
- b) Père, mère, frère, soeur, belle-mère, beau-père: trois (3) jours ouvrables;
- c) Grand-père, grand-mère, petit-fils, petite-fille, belle-soeur, beau-frère, gendre, bru: le jour des funérailles.

30.04

Le salarié a droit à un permis d'absence d'une (1) journée supplémentaire sans perte de traitement dans les cas visés au paragraphe 30.03 si les funérailles ont lieu à plus de deux cent quarante (240) kilomètres du lieu de résidence du salarié.

30.05

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

Dans le cas où la présence d'un salarié est requise devant un tribunal civil, administratif ou pénal, dans une cause où il est partie, il est admissible soit à un congé sans traitement, soit à des jours de vacances accumulés, soit à des jours compensatoires accumulés en vertu des paragraphes 19.04 et 19.08.

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

30.06

Occasionnellement, pour la poursuite d'une fin personnelle, le salarié peut s'absenter de son travail, sans perte de salaire, avec l'accord de son supérieur immédiat.

- 30.07 Les salariés bénéficient de un (1) congé mobile par année de calendrier. Ce congé est pris en entier, après entente avec le supérieur immédiat, et ne peut être reporté.

ARTICLE 31 CONGÉS DE MALADIE

- 31.01 Tout salarié a droit à des congés de maladie selon un crédit établi chaque année au premier (1er) avril. L'année de référence est considérée comme période de service complétée pour fins de calcul du crédit congés de maladie.
- 31.02 Le salarié embauché après le 1er avril d'une année a droit à un crédit anticipé de congés de maladie établi à raison d'une journée et un quart (1 1/4) par mois travaillé de la date de son embauchage au 31 mars suivant.
- 31.03 Au 1er avril de chaque année, le salarié au service de l'Employeur a droit à un crédit anticipé de congés de maladie établi à raison d'une journée et un quart (1 1/4) par mois travaillé du 1er avril de l'année courante au 31 mars de l'année suivante.
- 31.04 Pour fins de calcul des congés de maladie auxquels un salarié a droit, un mois travaillé est un mois où le salarié reçoit une rémunération pour plus de la moitié des jours ouvrables.
- 31.05 Ces congés de maladie pourront être utilisés par le salarié pour maintenir son plein salaire entre le début d'une maladie jusqu'à ce que l'assurance-salaire entre en vigueur.
- 31.06 Le salarié qui est incapable d'exercer ses fonctions pour cause de maladie ou accident devra produire, soit à son retour ou avant, une preuve suffisante établie par un médecin de son incapacité ou inaptitude, et cela pour toute absence excédant trois (3) jours de travail.

31.07 La Société peut exiger à n'importe quel moment qu'un salarié subisse un examen médical par un médecin qu'elle choisit et dont elle règle la note, lorsqu'elle juge nécessaire d'établir l'état de santé d'un salarié ou s'il s'agit de prendre des mesures pour protéger les autres salariés ou pour déterminer les raisons d'un absentéisme jugé excessif. Le salarié peut demander que la nature de sa maladie soit gardée confidentielle.

Si le salarié en fait la demande par écrit, l'Employeur avisera son médecin de faire parvenir les résultats de cet examen au médecin personnel du salarié.

31.08 Dans tous les cas d'absence due à la maladie ou à un accident, il incombe au salarié d'en avertir son supérieur immédiat le plus tôt possible, de même que de la durée probable de cette absence.

31.09 Le salarié absent pour cause de maladie ou blessure devra l'indiquer sur la formule prévue à cet effet et y attacher un certificat médical lorsque requis suivant les dispositions du paragraphe 31.06.

31.10 Au début de chaque année de référence, l'Employeur fournit à chaque salarié un état du solde de ses congés de maladie au 31 mars.

31.11 En cas de maladie ou d'accident du conjoint ou d'un enfant du salarié nécessitant sa présence auprès de la personne malade ou accidentée, le salarié peut utiliser ses jours de maladie, et ce jusqu'à un maximum de trois (3) jours par année de référence.

Dans un tel cas, il incombe au salarié d'en avertir son supérieur immédiat le plus tôt possible, de même que de la durée probable de cette absence. A son retour, le salarié devra l'indiquer sur la formule prévue à cet effet.

ARTICLE 32 DROITS PARENTAUX

Section I - Congé de maternité
=====

A) Principe

- 32.01 La salariée enceinte a droit à un congé de maternité d'une durée de vingt (20) semaines qui, sous réserve du paragraphe 32.03, doivent être consécutives.
- La salariée qui accouche d'un enfant mort-né après le début de la vingtième (20e) semaine précédant la date prévue de l'accouchement a également droit à ce congé de maternité.
- 32.02 La répartition du congé de maternité, avant et après l'accouchement, appartient à la salariée et comprend le jour de l'accouchement.
- 32.03 La salariée qui accouche prématurément et dont l'enfant est en conséquence hospitalisé a droit à un congé de maternité discontinu. Elle peut revenir au travail avant la fin de son congé de maternité et le compléter lorsque l'état de l'enfant n'exige plus de soins hospitaliers.
- 32.04 Le congé de maternité peut être d'une durée moindre que vingt (20) semaines. 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 de son rétablissement suffisant pour reprendre le travail.
- 32.05 Si la naissance a lieu après la date prévue, la salariée a droit à une extension de son congé de maternité égale à la période de retard, sauf si elle dispose déjà d'une période d'au moins deux (2) semaines de congé de maternité après la naissance.
- La salariée peut en outre bénéficier d'une extension du congé de maternité de quatre (4) semaines si l'état de santé de son enfant l'exige.

32.06

La salariée qui ne peut à cause de son état de santé reprendre son poste à l'expiration de la période prévue aux paragraphes 32.01 ou 32.05 n'est plus considérée comme étant en congé de maternité mais comme étant absente pour cause de maladie et de ce fait, assujettie aux dispositions de l'article 31.

B) Préavis de départ

32.07

Pour obtenir le congé de maternité, la salariée doit donner un préavis écrit à l'Employeur au moins deux (2) semaines avant la date du départ.

Ce préavis doit être accompagné d'un certificat médical attestant de la grossesse et de la date prévue pour la naissance.

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 poste sans délai.

C) Indemnités et avantages

32.08

Les indemnités du congé de maternité prévues à la section I sont uniquement versées à titre de suppléments aux prestations d'assurance-chômage ou, dans les cas prévus ci-après, à titre de paiements durant une période de chômage causée par une grossesse pour laquelle le régime d'assurance-chômage ne prévoit rien.

1. Indemnités prévues pour les salariées admissibles à l'assurance-chômage

32.09

Sous réserve du paragraphe 32.14, la salariée qui a accumulé vingt (20) semaines de service avant le début de son congé de maternité et qui, suite à la présentation d'une demande de prestations en vertu du régime d'assurance-chômage, est déclarée éligible à de telles prestations, a droit de recevoir durant son congé de maternité:

- a) Pour chacune des semaines du délai de carence prévu au régime d'assurance-chômage, une indemnité égale à quatre-vingt-treize pour cent (93%) de son traitement de base;
- b) Pour chacune des semaines où elle reçoit ou pourrait recevoir des prestations d'assurance-chômage, une indemnité complémentaire égale à la différence entre quatre-vingt-treize pour cent (93%) de son traitement de base et la prestation d'assurance-chômage qu'elle reçoit ou pourrait recevoir;
- c) Pour chacune des semaines qui suivent la période prévue au sous-paragraphe b), une indemnité égale à quatre-vingt-treize pour cent (93%) de son traitement de base, et ce jusqu'à la fin de la vingtième (20e) semaine du congé de maternité.

Aux fins du sous-paragraphe 32.09 b), l'indemnité complémentaire se calcule à partir des prestations d'assurance-chômage 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 du régime d'assurance-chômage.

2. Indemnités prévues pour les salariées non admissibles à l'assurance-chômage

32.10

La salariée exclue du bénéfice des prestations d'assurance-chômage ou déclarée inadmissible est également exclue du bénéfice de toute indemnité.

Toutefois, la salariée qui a accumulé vingt (20) semaines de service avant le début de son congé de maternité a également droit de recevoir durant dix (10) semaines une indemnité égale à quatre-vingt-treize pour cent (93%) de son traitement hebdomadaire de base si elle n'est pas éligible aux prestations d'assurance-chômage pour l'un ou l'autre des motifs suivants:

- a) elle n'a pas contribué au régime d'assurance-chômage à cause de la nature de son poste;
- b) elle a contribué mais n'a pas occupé un poste assurable pendant au moins dix (10) semaines entre la cinquantième (50e) et la trentième (30e) semaine précédant celle prévue de son accouchement;
- c) elle a contribué mais n'a pas occupé un poste assurable pendant au moins vingt (20) semaines au cours de sa période de référence.

Aux fins d'application du présent paragraphe, la salariée à temps partiel qui répond aux conditions prévues ci-dessus a droit à une indemnité de quatre-vingt-quinze pour cent (95%) de son traitement hebdomadaire de base durant dix (10) semaines. Si la salariée à temps partiel est exonérée des cotisations aux régimes de retraite et d'assurance-chômage, le pourcentage d'indemnité est fixé à quatre-vingt-treize pour cent (93%).

3. Avantages

32.11

Durant le congé de maternité et les extensions prévues au paragraphe 32.05 de la présente section, la salariée bénéficie en autant qu'elle y ait normalement droit, des avantages suivants:

- assurance-vie;
- assurance-maladie;
- accumulation de vacances;
- accumulation de congés de maladie;
- accumulation de l'expérience;
- accumulation du service continu.

La salariée qui ne peut pas prendre ses vacances annuelles parce que celles-ci se situent à l'intérieur du congé de maternité voit ses vacances reportées à la condition qu'elle en fasse la demande par écrit au Directeur des ressources humaines au plus tard deux (2) semaines avant l'expiration de son congé.

La salariée qui aura eu ses vacances reportées pourra les prendre à une date convenue avec son supérieur hiérarchique en autant que le choix des autres salariés soit respecté.

32.12

Durant les extensions du congé de maternité prévues au paragraphe 32.05, la salariée ne reçoit ni indemnité, ni traitement.

32.13

Dans les cas visés aux paragraphes 32.09 et 32.10:

- a) Aucune indemnité ne peut être versée durant la période de 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 versement n'étant toutefois exigible, dans le cas de la salariée éligible à l'assurance-chômage, que trente (30) jours après l'obtention par

l'Employeur d'une preuve qu'elle reçoit des prestations d'assurance-chômage. Aux fins du présent paragraphe, sont considérés comme preuves soit les renseignements fournis par la Commission d'emploi et d'immigration du Canada (C.E.I.C.) à l'Employeur au moyen d'un relevé mécanographique, soit le talon de mandat ou l'état du relevé des prestations fourni par la salariée;

- c) De plus, la salariée absente accumule du service si son absence est autorisée, notamment pour invalidité, et comporte une prestation ou une rémunération.

32.14 L'allocation de congé de maternité versée par les centres de main-d'oeuvre du Québec est soustraite des indemnités à verser selon le paragraphe 32.09.

32.15 L'employeur ne rembourse pas à la salariée les sommes qui pourraient être exigées d'elle par la Commission d'emploi et d'immigration du Canada (C.E.I.C.) en vertu de la Loi sur l'assurance-chômage, lorsque le revenu de la salariée excède une fois et demie le maximum assurable.

D) Retour au travail

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

La salariée à qui l'Employeur a fait parvenir l'avis ci-dessus doit se présenter au travail à l'expiration de son congé de maternité, à moins de prolonger celui-ci de la manière prévue au paragraphe 32.32 ou d'être sujette à l'application du paragraphe 32.06.

La salariée qui ne se présente pas à l'expiration de son congé de maternité est réputée en congé sans traitement pour une période n'excédant pas quatre (4) semaines. Au terme de cette période, la salariée qui ne s'est pas présentée au travail est présumée avoir abandonné son poste et est sujette à des mesures pouvant aller jusqu'à la destitution.

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

Section II - Dispositions particulières à l'occasion de la grossesse

=====

A) Affectation à titre provisoire ou temporaire

- 32.18 Lorsque les conditions de travail d'une salariée enceinte comportent des risques de maladie infectieuse ou des dangers physiques pour elle ou l'enfant à naître, l'Employeur, à la demande de la salariée, doit l'affecter provisoirement à un autre poste, vacant ou dépourvu temporairement de titulaire.

La salariée doit présenter dans les meilleurs délais un certificat médical à cet effet.

- 32.19 La salariée ainsi affectée provisoirement selon le paragraphe 32.18 à un autre poste conserve les droits et avantages attachés à son poste régulier.

B) Congés spéciaux

- 32.20 La salariée a droit à un congé spécial dans les cas suivants:

- a) si l'Employeur n'effectue pas l'affectation provisoire prévue au paragraphe 32.18, la salariée a droit à un congé spécial qui débute immédiatement; à moins qu'une affectation provisoire ne survienne subséquemment et y mette fin, ce congé se termine au début de la huitième (8e) semaine précédant la date prévue de l'accouchement, moment où le congé de maternité entre alors en vigueur;
- b) lorsqu'une complication de grossesse ou un danger d'interruption de grossesse exige un arrêt de travail pour une période dont la durée est prescrite par un certificat médical qui peut être vérifié par un médecin de l'Employeur; ce congé spécial ne peut toutefois se prolonger au-delà du début de la

huitième (8e) semaine précédant la date prévue de l'accouchement, moment où le congé de maternité entre en vigueur;

- c) sur présentation d'un certificat médical qui en prescrit la durée, lorsque survient une interruption de grossesse naturelle ou provoquée légalement avant le début de la vingtième (20e) semaine précédant la date prévue de l'accouchement;
- d) pour les visites reliées à la grossesse effectuées chez un professionnel de la santé et attestées par un certificat médical.

C) Avantages et indemnités

32.21

Durant les congés spéciaux visés au paragraphe 32.20, la salariée bénéficie des avantages prévus au paragraphe 32.11, en autant qu'elle y ait normalement droit, et au paragraphe 32.17.

La salariée visée au sous-paragraphe 32.20 a) a droit à une indemnité équivalente à celle prévue à l'article 42 de la Loi sur les accidents du travail (L.R.Q., chapitre A-3). L'indemnité ainsi versée est réduite de toute prestation payée au même effet par un organisme public.

Malgré toute autre disposition de la présente convention le total des indemnités ou prestations versées aux fins du présent alinéa ne peut excéder cent pour cent (100%) du revenu net de la salariée.

La salariée visée à l'un ou l'autre des sous-paragraphe 32.20 b), c) et d) peut se prévaloir des bénéfices du régime de congés de maladie ou d'assurance-salaire.

Section III - Autres congés parentaux

32.22

Si l'octroi d'un congé est restreint à un seul conjoint, cette restriction opère ses effets dès lors que l'autre conjoint est également salarié du secteur public ou para-public.

A) Congé de paternité

- 32.23 Le salarié dont la conjointe accouche a droit à un congé payé d'une durée maximale de cinq (5) jours ouvrables. Ce congé peut être discontinu et doit se situer entre le début du processus d'accouchement et le quatorzième (14e) jour suivant le retour de la mère ou de l'enfant à la maison.

B) Congés pour adoption

- 32.24 Le(la) salarié(e) qui adopte légalement un enfant a droit à un congé d'une durée maximale de dix (10) semaines consécutives pourvu que son conjoint n'en bénéficie pas également. Ce congé doit se situer après la date de la prise en charge définitive de l'enfant.

Le(la) salarié(e) qui adopte légalement un enfant a droit à un congé payé d'une durée maximale de deux (2) jours ouvrables, pourvu que son conjoint n'en bénéficie pas également.

- 32.25 Pour chaque semaine de ce congé, le(la) salarié(e) reçoit une indemnité égale à son traitement hebdomadaire de base, versée à intervalle de deux (2) semaines. Il(elle) bénéficie également des dispositions prévues au paragraphe 32.33.

- 32.26 L'Employeur doit faire parvenir au(à la) salarié(e), au cours de la quatrième (4e) semaine précédant l'expiration du congé pour adoption de dix (10) semaines, un avis indiquant la date prévue de l'expiration de ce congé.

Le(la) salarié(e) à qui l'Employeur a fait parvenir l'avis ci-dessus doit se présenter au travail à l'expiration de son congé pour adoption, à moins de prolonger celui-ci de la manière prévue au paragraphe 32.32.

Le(la) salarié(e) qui ne se présente pas au travail à l'expiration du congé pour adoption est réputé(e) en congé sans traitement pour une période n'excédant pas quatre (4) semaines. Au terme de cette période, le(la) salarié(e) qui ne s'est pas présenté(e) au travail est présumé(e) avoir abandonné son poste et est sujet(te) à des mesures pouvant aller jusqu'à la destitution.

C) Congés sans traitement

32.27 Un congé sans traitement d'une durée maximale de deux (2) ans est accordé à la salariée en prolongation du congé de maternité ou au salarié en prolongation du congé de paternité.

Un seul des conjoints peut bénéficier du congé sans traitement à moins que ce congé ne soit partagé sur deux (2) périodes immédiatement consécutives.

Ce congé sans traitement est autorisé de la manière prévue au paragraphe 32.32.

32.28 Un congé sans traitement d'une durée maximale de deux (2) ans est accordé au(à la) salarié(e), en prolongation du congé pour adoption.

Un seul des conjoints peut bénéficier du congé sans traitement à moins que ce congé ne soit partagé sur deux (2) périodes immédiatement consécutives.

Ce congé sans traitement est autorisé de la manière prévue au paragraphe 32.32.

32.29 Au cours du congé sans traitement, le(la) salarié(e) conserve son expérience et son ancienneté s'accumule. Il(elle) peut continuer à participer au régime de base d'assurance-maladie, s'il(elle) en fait la demande au début du congé et s'il(elle) verse la totalité des primes.

32.30 Le(la) salarié(e) à qui l'Employeur a fait parvenir quatre (4) semaines à l'avance un avis indiquant la date d'expiration d'un des congés prévus par les paragraphes 32.27 et 32.28 doit donner un préavis de son retour au moins deux (2) semaines avant l'expiration de ce congé. A défaut de quoi il(elle) est considéré(e) avoir abandonné son poste et est sujet(te) à des mesures pouvant aller jusqu'à la destitution.

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

32.31 Au retour de ce congé sans traitement, le(la) salarié(e) réintègre son ancien poste lorsque celui-ci est vacant, ou un poste équivalent.

Dans l'éventualité où le poste aurait été aboli ou déplacé, le(la) salarié(e) a droit aux avantages dont il(elle) aurait bénéficié s'il(elle) avait alors été au travail.

D) Dispositions diverses

32.32 Les congés visés aux paragraphes 32.24, 32.27 et 32.28 sont accordés à la suite d'une demande écrite présentée au moins deux (2) semaines à l'avance.

32.33 Le(la) salarié(e) qui prend le congé pour adoption prévu au premier alinéa du paragraphe 32.24 de la présente section bénéficie des avantages prévus au paragraphe 32.11, en autant qu'il(elle) y ait normalement droit, et au paragraphe 32.17.

ARTICLE 33 CONGÉ SANS TRAITEMENT

33.01 Sous réserve des paragraphes 32.27 et 32.28, l'Employeur peut accorder à un salarié un congé sans traitement d'une durée n'excédant pas un (1) an.

33.02 Le salarié qui désire se prévaloir d'un tel congé doit le faire par écrit au Directeur des ressources humaines au moins un (1) mois à l'avance. Ce dernier l'avisera au plus tard deux (2) semaines après réception de la demande du salarié si le congé sans traitement est accordé, et il ne refusera pas sans motif sérieux.

33.03 Le salarié en congé sans traitement ne bénéficie pas des avantages prévus à la présente convention. Il continue de bénéficier des régimes de rentes et d'assurances collectives, si ces derniers le permettent, à la condition qu'il assume la totalité des coûts.

33.04 S'il advenait qu'un salarié obtienne un congé sans traitement sous de fausses représentations ou qu'il occupe, durant un tel congé sans traitement, une occupation rémunérée, il sera présumé avoir démissionné de la Société, et ce rétroactivement au premier jour de l'obtention dudit congé sans traitement.

ARTICLE 34 ABSENCE POUR SERVICE PUBLIC

34.01 Le salarié à temps complet, candidat à une élection provinciale ou fédérale, est soumis à la Loi des élections.

34.02 Le salarié à temps complet, candidat à un conseil municipal, à une commission scolaire, à un conseil d'administration d'un centre hospitalier ou d'un centre local de services communautaires, peut obtenir un congé sans traitement n'excédant pas dix (10) jours ouvrables. Il est loisible au salarié de prendre, à l'intérieur de ces dix (10) jours ouvrables, ses jours de vacances annuelles.

34.03 Le salarié à temps complet qui désire se présenter à une mise en candidature ou se porter candidat à une élection fédérale ou provinciale bénéficiera d'un congé sans traitement. Si sa candidature est rejetée ou s'il n'est pas élu lors des élections, le salarié pourra reprendre le travail dans les huit (8) jours qui suivent la présentation des candidats ou l'élection, selon le cas, sans perdre aucun des avantages auxquels il avait droit avant de prendre ce congé sans traitement. S'il est élu député, il perd son emploi à SOQUIP et tous les avantages prévus à la convention et ce dès le lendemain de son élection.

34.04 Le salarié qui désire participer à l'organisation d'une campagne électorale au niveau provincial ou fédéral peut, après entente avec l'Employeur, utiliser ses jours de vacances accumulés ou bénéficier d'un congé sans traitement n'excédant pas la durée de la campagne électorale.

ARTICLE 35 VÊTEMENTS ET ÉQUIPEMENTS

35.01 Au besoin, l'Employeur met à la disposition des salariés les vêtements mentionnés à la lettre d'entente.

35.02 Les vêtements fournis par l'Employeur demeurent sa propriété et le remplacement n'en peut être fait que sur la remise du vieux vêtement, sauf en cas de force majeure. Il appartient à l'Employeur de décider si un vêtement doit être remplacé.

35.03 L'entretien des vêtements fournis par l'Employeur est à la charge de l'Employeur lorsqu'ils sont utilisés exclusivement sur les lieux et pour les fins du travail.

ARTICLE 36 FERMETURE DE L'ÉTABLISSEMENT

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

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

ARTICLE 37 CONGÉ DE PRÉ-RETRAITE

37.01 Tout salarié a droit, avant la date effective de sa mise à la retraite avec pension, à un congé de pré-retraite payé d'une durée égale au solde de ses congés de maladie. A la place dudit congé de pré-retraite, le salarié qui le désire peut recevoir une gratification en espèces correspondant à la moitié du solde de ses crédits de congés de maladie sur la base de son traitement au

moment de sa mise à la retraite. Cette gratification ne peut excéder en aucun cas soixante-six (66) jours de traitement brut à la date effective de sa mise à la retraite.

37.02 Le salarié visé par le paragraphe 37.01 et dont le solde de crédits de congés de maladie accumulés excède cent trente-deux (132) jours peut recevoir, à la place de ce qui est prévu audit article:

a) pour les premiers cent trente-deux (132) jours du solde de sa réserve, une gratification en espèces égale à soixante-six (66) jours de traitement brut, et

b) pour l'excédent de cent trente-deux (132) jours, un congé de pré-retraite d'une durée égale à cet excédent.

37.03 Pendant la durée de son congé de pré-retraite, le salarié cesse d'accumuler des crédits de congé de maladie et n'est admissible à aucune des prestations visées au régime d'assurance-salaire.

37.04 Nonobstant ce qui précède, tout salarié peut au moment de sa retraite opter pour recevoir le plus avantageux entre le congé de pré-retraite pour la durée totale de ses congés de maladie prévu au paragraphe 37.01 ou le montant forfaitaire égal à la moitié des congés de maladie accumulés accompagné de l'indemnité à l'article 38.

ARTICLE 38 INDEMNITÉ DE RETRAITE

38.01 Tout salarié qui quitte le service de l'Employeur pour les fins de prendre sa retraite a droit à une indemnité de retraite égale à une demie ($\frac{1}{2}$) journée par mois effectivement travaillé pour ses dix (10) premières années de service. Pour chaque année additionnelle, il a droit à une indemnité de retraite équivalente à un (1) jour par mois effectivement travaillé.

38.02 Cette indemnité de retraite sera versée au dernier jour ouvrable du salarié sous forme d'un montant forfaitaire.

ARTICLE 39 INDEMNITÉ DE SÉPARATION

- 39.01 Tout salarié qui quitte le service de l'Employeur, soit par destitution, renvoi, départ ou démission, a droit à une indemnité égale à cinquante pour cent (50%) des congés de maladie à son crédit.
- 39.02 Tout salarié mis à pied conformément aux dispositions de l'article 27 reçoit une indemnité égale à cinquante pour cent (50%) des journées de maladie encore à son crédit en plus de deux (2) semaines de salaire par année complète de service chez l'Employeur, avec un minimum de huit (8) semaines.

ARTICLE 40 DURÉE DE LA CONVENTION

- 40.01 La convention collective entre en vigueur à la date de sa signature et se termine le 31 décembre 1986.
- Les salaires apparaissant à l'annexe "B" de la convention collective entrent en vigueur le 1^{er} janvier 1984.
- Toutes les annexes et lettres d'entente à la convention collective font partie intégrante de la convention.
- 40.02 La présente convention demeure en vigueur tout le temps des négociations en vue de son renouvellement et ce, jusqu'à l'entrée en vigueur d'une nouvelle convention collective, sauf pendant la durée effective d'une grève ou d'un lock-out.

ET LES PARTIES ONT SIGNÉ À QUÉBEC
ce 20 mars 1984

SOCIÉTÉ QUÉBÉCOISE D'INITIATIVES
PÉTROLIÈRES

Par: Pierre Martin
PIERRE MARTIN, Président et chef
de la Direction

Par: André Séguin
ANDRÉ SÉGUIN, C.R.I., Directeur
des ressources humaines

TÉMOINS

Marcel Bédard
MARCEL BÉDARD

René Bédard
Me RENÉ BÉDARD

Pierre S. Boivin
Me PIERRE S. BOIVIN

LE SYNDICAT DES EMPLOYÉS DE SOQUIP,
SECTION LOCALE 2415 DU SYNDICAT
CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE

Par: Jacques Monnier
JACQUES MONNIER, Président

Par: Gilles Dubé
GILLES DUBÉ

Par: Claude Morin
CLAUDE MORIN

Par: Monique Cloutier
MONIQUE CLOUTIER, Représentante
syndicale du S.C.F.P.

ANNEXE "A"

LISTE DES ARBITRES

Les parties conviennent que, pour la durée de la convention collective, les arbitres suivants agiront à tour de rôle:

- a) Jean-Guy Ménard
- b) Jean-Guy Michaud
- c) Marcel Morin
- d) Laurent Bélanger
- e) Jean Sexton

ANNEXE "B"

GRILLES SALARIALES

GROUPE BUREAU

1er janvier 1984

<u>CLASSE I</u>	-	Téléphoniste-réceptionniste	
		à l'embauche	15 859
		échelon 1	16 777
		échelon 2	17 694
<u>CLASSE II</u>	-	Dactylo	
		à l'embauche	16 515
		échelon 1	17 038
		échelon 2	17 694
<u>CLASSE III</u>	-	Secrétaire	
		à l'embauche	17 220
		échelon 1	17 798
		échelon 2	18 378
		échelon 3	18 955
		échelon 4	19 533
		échelon 5	20 112
		échelon 6	20 690
		échelon 7	21 268
<u>CLASSE IV</u>	-	Opérateur en informatique	
		à l'embauche	19 005
		échelon 1	19 661
		échelon 2	20 316
		échelon 3	20 971
		échelon 4	21 627
		échelon 5	22 282

ANNEXE "B" (suite)

1er janvier 1984

CLASSE V - Secrétaire de direction

à l'embauche	20 118
échelon 1	20 774
échelon 2	21 429
échelon 3	22 084
échelon 4	22 741
échelon 5	23 396

CLASSE VI - Dessinateurs

à l'embauche	17 048
échelon 1	17 764
échelon 2	18 467
échelon 3	19 104
échelon 4	19 828
échelon 5	20 535
échelon 6	21 307
échelon 7	22 081
échelon 8	22 904
échelon 9	23 654

CLASSE VII - Bibliotechnicien, technicien en comptabilité,
en cartographie, technicien en géologie,
préposé aux achats

à l'embauche	19 274
échelon 1	20 237
échelon 2	21 201
échelon 3	22 166
échelon 4	23 129
échelon 5	24 092
échelon 6	25 057
échelon 7	26 021
échelon 8	26 983
échelon 9	27 948
échelon 10	28 912
échelon 11	29 876

ANNEXE "B" (suite)

1er janvier 1984

CLASSE VIII - Gestionnaire des contrats,
adjoint au chef comptable

à l'embauche	19 558
échelon 1	20 388
échelon 2	21 286
échelon 3	22 197
échelon 4	23 148
échelon 5	24 128
échelon 6	25 202
échelon 7	26 291
échelon 8	27 433
échelon 9	28 564
échelon 10	29 787
échelon 11	31 066

ANNEXE "B" (suite)

GROUPE MÉTIER

1er janvier 1984

<u>CLASSE I</u>	- Journalier	9,83
<u>CLASSE II</u>	- Chauffeur I	11,30
<u>CLASSE III</u>	- Chauffeur II	11,99
<u>CLASSE IV</u>	- Mécanicien, coordonnateur entrepôt [taux individuel]	13,89 [15,53]
<u>CLASSE V</u>	- Opérateur de production [taux individuel]	14,29 [15,73]

ANNEXE "B" (suite)
GROUPE PROFESSIONNEL

1er janvier 1984

	<u>Salaire de base</u>	<u>Salaire de base in- cluant compensation tenant lieu de temps supplémentaire, de disponibilité et de rappel</u>
A) Ingénieurs, géologues, géophysiciens		
minimum	26 650	27 720
maximum	53 853	56 007
B) Économiste, agent de l'environnement		
minimum	23 430	24 400
maximum	48 840	50 794

ANNEXE "C"

RÉSUMÉ des principales dispositions du régime de rentes de retraite des employés syndiqués à temps complet de SOQUIP

Admissibilité

: Facultatif pour les nouveaux salariés à temps complet jusqu'à l'âge de 30 ans.

Obligatoire pour les salariés qui participent au régime actuel de l'Employeur et pour les nouveaux salariés à temps complet lorsque ceux-ci atteignent l'âge de 30 ans.

Contributions

- salarié

: 3.9% du salaire jusqu'à concurrence du maximum des gains admissibles en vertu du Régime de rentes du Québec, et 5.5% de l'excédent.

- employeur

: Le solde du coût, mais sans excéder 140% des contributions des salariés.

Si le coût total excède les contributions définies, ci-dessus, alors l'excédent doit être versé par les salariés et l'Employeur dans la proportion cinq-douzième et sept-douzième respectivement.

Age normal de retraite

: 65 ans

Rente de retraite

: Pour chaque année de participation, 1.3% du salaire moyen des cinq meilleures années, jusqu'à concurrence du maximum des gains admissibles moyens de ces mêmes années, et 2.0% de l'excédent.

Rente anticipée

: La rente de retraite est réduite de $\frac{1}{2}\%$ par mois compris durant la période d'anticipation.

ANNEXE "C" (suite)

Indexation de la rente de retraite

: À compter de la date du paiement de la rente ou du soixantième anniversaire de naissance, si postérieure, la rente de retraite est indexée le 1^{er} janvier de chaque année, selon un taux égal à 50% de l'augmentation de l'indice des rentes, telle que déterminée par la Régie des rentes du Québec.

Décès

- avant la retraite

: Voir cessation de participation

- après la retraite

: Rente garantie pour une période de cinq ans à compter de la date de la retraite.

Invalidité

: Exonération des contributions du participant tant que celui-ci est considéré comme un salarié invalide.

Cessation de participation

- avant l'âge de 45 ans
ou avec moins de 10
années de service

: Remboursement des contributions du participant, versées après le 1^{er} janvier 1982 et accumulées avec intérêt,

plus s'il y a lieu,

remboursement du fonds attribué au participant en vertu du régime antérieur, accumulé avec intérêt,

plus

remboursement, à titre de contribution patronale, d'un pourcentage des contributions du participant, versées après le 1^{er} janvier 1982 et accumulées avec intérêt. Ce pourcentage est établi comme suit:

20% après 1 an de participation

40% après 2 ans

jusqu'à concurrence de

100% après 5 ans

ANNEXE "C" (suite)

Toutefois, pour les salariés qui participent à l'ancien régime, ce pourcentage est toujours de 100%.

- après l'âge de 45 ans et avec 10 années de service

: Rente différée payable à compter de l'âge normal de retraite, acquise en vertu du régime et dont la valeur est au moins égale à la valeur du remboursement prévu ci-dessus.

Intérêt

: L'intérêt crédité sur les contributions est basé sur le taux de rendement réalisé par la Caisse du régime et déterminé annuellement par le Comité de retraite.

Solde en caisse

: Le solde en caisse, à l'entrée en vigueur du régime ici proposé, pourra, au choix du salarié, être considéré comme une contribution additionnelle volontaire ou être traduite en années supplémentaires antérieures calculées selon les bases de l'évaluation actuarielle initiale.

LETTRE D'ENTENTE NO. 1

ENTRE:

SOQUIP

et

S.C.F.P., Section locale 2415

OBJET: OUTILS DU MÉCANICIEN

Les parties conviennent que les outils fournis par le mécanicien demeurent sa propriété et la Société s'engage à les remplacer lorsqu'ils sont devenus hors d'usage ou brisés à l'occasion de son travail.

Dans ces cas, les outils remplacés seront de qualité équivalente.

Les assurances de l'Employeur en cas de feu ou de vol, couvrent les outils du mécanicien et ce aux conditions énoncées dans la police d'assurance.

Et les parties ont signé à Québec
ce 20 mars 1984

SOQUIP

Par:

Dominic Gauthier

Par:

André Gauthier

S.C.F.P., Section locale 2415

Par:

André Gauthier

Par:

Monique Cloutier

LETTRE D'ENTENTE NO. 2

ENTRE:

SOQUIP

et

S.C.F.P., Section locale 2415

OBJET: LA SEMAINE DE TRAVAIL DE LA TÉLÉPHONISTE À TEMPS PARTIEL

Les parties conviennent que la téléphoniste à temps partiel n'est pas assujettie au paragraphe 18.01 (horaire de travail) de la présente convention collective.

Son horaire de travail est déterminé en fonction des besoins du secteur et peut être modifié moyennant un avis raisonnable.

Et les parties ont signé à Québec
ce 20 mars 1984

SOQUIP

Par: _____

Dain Leighton

Par: _____

André Lefebvre

S.C.F.P., Section locale 2415

Par: _____

Monique

Par: _____

Monique Cloutier

LETTRE D'ENTENTE NO. 3

ENTRE: SOQUIP

et

S.C.F.P., Section locale 2415

OBJET: VÊTEMENTS DE TRAVAIL

L'Employeur mettra à la disposition des salariés les vêtements mentionnés ci-dessous:

Groupe métier:

Bottines de sécurité (été et/ou hiver)
Salopette ou costume de travail (été et/ou hiver)
Habit de pluie
Bottes de caoutchouc
Gants de travail
Mitaines doublées

Autres employés qui sont appelés par leurs fonctions à travailler à l'extérieur

Bottines de sécurité (été et/ou hiver)
Salopette ou costume de travail (été et/ou hiver)
Habit de pluie
Bottes en caoutchouc
Gants de travail
Mitaines doublées

Et les parties ont signé à Québec
ce 20 mars 1984

S.C.F.P., Section locale 2415

Par:

Monique Cloutier

SOQUIP

Par:

Par:

Pierre Levesque
André Gagné

LETTRE D'ENTENTE NO. 4

ENTRE: SOQUIP

et

S.C.F.P., Section locale 2415

OBJET: HORAIRE D'ÉTÉ / GROUPES BUREAU ET PROFESSIONNEL

Les parties conviennent du principe de l'établissement d'un horaire d'été. L'élément essentiel de cet horaire consiste en ce que chaque salarié aura droit de prendre congé un vendredi après-midi pour chaque deux (2) semaines travaillées durant les périodes suivantes:

du 25 juin au 31 août 1984

du 24 juin au 30 août 1985

du 23 juin au 29 août 1986

L'Employeur s'engage à consulter le Syndicat relativement aux modalités d'application d'un tel horaire qui devra respecter les critères suivants:

1. Les heures de travail pour chaque salarié devront totaliser soixante-dix (70) heures par deux (2) semaines
2. La prise de ce congé devra être planifiée de façon à assurer dans la mesure du possible la présence d'employés dans tous les secteurs de la Société.

Et les parties ont signé à Québec
ce 20 mars 1984

S.C.F.P., Section locale 2415

Par: J. Monnier

Par: Monique Cloutier

SOQUIP

Par: Diane Gauthier

Par: André J. J. J.

LETTRE D'ENTENTE NO. 5

ENTRE: SOQUIP
et
S.C.F.P., Section locale 2415

OBJET: TRAVAIL PAR ROULEMENT

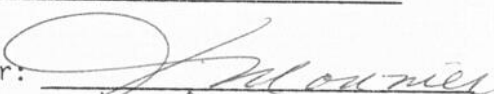
Les parties conviennent que, dans l'éventualité où la Société voudrait implanter pendant la durée de la convention un horaire comportant des quarts de travail, l'Employeur et le Syndicat en négocieraient le principe et les modalités.

Et les parties ont signé à Québec
ce 20 mars 1984

S.C.F.P., Section locale 2415

Par:

Par:


Monique Cloutier

SOQUIP

Par:

Par:

