

La présente atteste que le ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale a reçu pour dépôt le document ci-dessous :

Objet : Convention collective (R)

N° certificat : DQ-2021-3972

N° dossier d'accréditation : AM-2002-1144

| | | |
|---|----------------------------------|---|
| EMPLOYEUR ORDRE DES CHIMISTES DU QUÉBEC 300, RUE LÉO-PARISEAU, BUREAU 2199 MONTRÉAL QC H2X 4B3 Secteur d'activité : Privé | | |
| ASSOCIATION SYNDICAT DES EMPLOYÉES ET EMPLOYÉS PROFESSIONNELS-LES ET DE BUREAU, SECTION LOCALE 571, SEPB CTC-FTQ 565, BOULEVARD CRÉMAZIE EST, BUREAU 11100 MONTRÉAL QC H2M 2W2 Affiliation : Fédération des Travailleurs et Travailleuses du Québec | | |
| TIERS LORANGER MARCOUX AVOCATS, S.E.N.C.R.L. 2000, AVENUE MCGILL COLLEGE, BUREAU 1000 MONTRÉAL QC H3A 3H3 | | |
| Date signature : 2022-03-14 Date dépôt : 2022-03-28 | Nombre de salariés visés : 10 | Date début : 2022-03-14 Date d'expiration : 2025-03-30 |

Remarque :

Stéphanie Gagné
Préposé(e) à l'émission

2022-04-25
Date

Registre des documents en relations de travail

3175, chemin des Quatre-Bourgeois, local 105b

Québec (Québec) G1W 2K7

Téléphone : 418 643-4817

Sans frais : 1 800 643-4817

Télécopieur : 418 528-0559

Courriel : service_clientele@mtess.gouv.qc.ca

Article 1 — But de la convention

- 1.01 La présente convention a pour but d'établir, de maintenir et de promouvoir de bonnes relations entre l'Employeur et ses employés, d'établir des conditions de travail applicables aux employés, et de faciliter le règlement des problèmes qui peuvent surgir entre l'Employeur et les employés régis par les présentes.

Article 2 — Règle d'interprétation

- 2.01 Dans la présente convention, le genre masculin comprend les deux sexes, à moins que le contexte n'indique le contraire.
- 2.02 Si une disposition de cette convention est illégale, seule ladite disposition devient nulle.

Article 3 — Reconnaissance

- 3.01 L'Employeur reconnaît le Syndicat comme le seul représentant et négociateur des employés assujettis à l'accréditation syndicale accordée en vertu du Code du travail pour les fins de la négociation et de l'application de la présente convention.
- 3.02 Le Syndicat reconnaît à l'Employeur le droit exclusif de diriger, d'administrer et de gérer son entreprise ainsi que son personnel, sous réserve, cependant, des dispositions spécifiques de la présente convention.
- 3.03 Entente particulière

Aucune entente particulière relative à des conditions de travail, différentes de celles prévues à la présente convention collective entre un employé et l'Employeur, n'est valable à moins qu'elle n'ait reçu l'approbation écrite des représentants mandatés du Syndicat.

Article 4 — Champ d'application

- 4.01 Juridiction de la convention

La présente convention collective s'applique à tout employé visé par l'accréditation accordée le 29 mai 2019, conformément aux dispositions du Code du travail du Québec.

Article 5 — Définitions

5.01 Syndicat

Le Syndicat des employées et employés professionnels-les et de bureau, section locale 571 (SEPB) CTC — FTQ.

5.02 Employeur

L'Ordre des chimistes du Québec.

5.03 Employé

Tout employé visé par l'accréditation et la présente convention collective.

5.04 Employé en probation

Tout employé qui n'a pas accompli sa période probatoire conformément à l'article 16.02.

5.05 Employé permanent

Tout employé ayant accompli sa période probatoire.

5.06 Employé à temps partiel

Tout employé dont la semaine normale de travail est généralement inférieure à la semaine normale de travail des employés à temps complet.

5.07 Employé forfaitaire

Tout employé rémunéré par visite.

5.08 Employé temporaire

- a) Tout employé embauché pour remplacer un autre employé temporairement absent de son poste.
- b) Tout employé embauché pour parer à un surcroît temporaire de travail ou dans le cadre d'un projet spécifique. Si la durée du surcroît temporaire de travail ou du projet spécifique devait s'avérer plus longue que celle prévue initialement, l'Employeur en avise le Syndicat, par écrit, en précisant la durée prévisible de la nouvelle période d'emploi requise. Cette période d'emploi, y compris les renouvellements subséquents, ne peut cependant, en aucun cas, excéder une période d'un (1) an dans un même poste.
- c) Si la durée de la période d'emploi n'est pas déterminée à l'avance, l'Employeur donne à l'employé, dans la mesure du possible, un préavis d'au moins une (1) semaine avant la fin de son contrat.

- d) Si la durée de la période d'emploi est déterminée à l'avance et que l'Employeur entend la prolonger, il en avise l'employé dans la mesure du possible au moins une (1) semaine avant la date prévue pour la fin du contrat.
- e) L'emploi de ces employés est réputé terminer à l'échéance de la période prévue pour la durée de cet emploi.

5.09 Supérieur immédiat

Le cadre désigné par l'Employeur pour le représenter auprès d'un ou de plusieurs employés.

5.10 Service continu

La durée d'emploi ininterrompue d'un employé depuis sa dernière date d'entrée en fonction.

5.11 Grief

Toute mésentente ou désaccord relatif à l'application ou à l'interprétation de la présente convention collective.

5.12 Conjoint

Les personnes :

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

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'une union de fait. L'existence d'un conjoint exclut tout autre conjoint.

5.13 Poste

Ensemble des tâches exécutées par un seul employé.

5.14 Parties

Le Syndicat des employées et employés professionnels-les et de bureau, section locale 571 (SEPB) CTC - FTQ (nommé le Syndicat) et l'Ordre des chimistes du Québec (nommé l'Employeur).

5.15 Changement technologique

Un « changement technologique » signifie une modification aux opérations de l'Employeur suivant l'introduction d'une nouvelle technologie. Pour être reconnue comme un changement technologique, cette nouvelle technologie doit entraîner un changement majeur au niveau de l'exécution d'une fonction, pouvant avoir comme conséquence une réduction de personnel.

5.16 Jour ouvrable

Jour de semaine qui n'est pas un jour férié.

Article 6 — Régime syndical

6.01 Adhésion au Syndicat

Tout employé qui est membre du Syndicat à la date de la signature de la présente convention ou qui le devient par la suite doit, comme condition du maintien de son emploi, demeurer membre du Syndicat pour toute la durée de la présente convention, sous réserve des dispositions de la loi.

6.02 Adhésion d'un nouvel employé

Tout employé embauché après la date de la signature de la présente convention doit signer une carte d'adhésion syndicale.

6.03 Refus ou exclusion de l'adhésion

L'Employeur ne peut procéder au congédiement d'un employé pour la seule raison que le Syndicat a refusé de l'admettre comme membre ou qu'il l'a exclu de ses rangs. Cet employé reste cependant soumis aux dispositions de l'article 6.04.

6.04 Prélèvement de la cotisation syndicale

L'Employeur prélève sur la paie de chaque employé une somme égale à la cotisation fixée par le Syndicat pour ses membres.

6.05 Remise des cotisations syndicales

L'Employeur remet mensuellement au Syndicat au plus tard le 15^e jour de chaque mois, la somme prélevée aux fins de la cotisation syndicale, le mois précédent, accompagnée du relevé prévu à l'article 7.02 et remet copie conforme dudit relevé à l'unité syndicale.

6.06 Juridiction

Le travail normalement exécuté par les employés couverts par l'accréditation n'est pas exécuté en sous-traitance sauf s'il s'agit d'un cas d'urgence, d'un cas fortuit, d'un besoin ponctuel causé par une surcharge de travail ou d'un manque d'expertise.

Article 7 — Échange d'informations

7.01 L'Employeur s'engage à fournir au Syndicat, au plus tard le 15 avril et le 15 octobre de chaque année, la liste complète des employés à son service en y indiquant pour chacun d'eux les nom et prénom, la fonction, le taux de rémunération, le statut, l'ancienneté, l'adresse domiciliaire, le numéro de téléphone ainsi que l'adresse courriel.

L'Employeur informe le Syndicat de l'identité des employés en congé de maladie, en spécifiant la date de retour prévue.

7.02 Bordereau

L'Employeur fournit au Syndicat, en même temps que la remise des cotisations syndicales, un bordereau indiquant pour chaque employé le montant déduit, ainsi que le traitement brut régulier versé. Une copie conforme de ce bordereau est remise à l'unité syndicale.

7.03 Politique relative aux conditions de travail

L'Employeur transmet au Syndicat copie de toute politique touchant les conditions de travail et s'adressant à un groupe d'employés ou à l'ensemble des employés compris dans l'unité de négociation.

7.04 L'Employeur transmet au Syndicat, à mesure qu'elles sont mises à jour suite à une réévaluation ou autre, les descriptions de tâches de chaque poste.

7.05 Publication

Dans les trente (30) jours de la signature, l'Employeur remet deux (2) copies de la convention collective au Syndicat et une copie à chaque employé visé par la présente convention, ainsi que les documents d'information disponibles concernant les régimes d'assurances collectives et de retraite.

Article 8 — Liberté d'action syndicale

8.01 Comité exécutif du Syndicat

L'Employeur reconnaît comme représentant officiel du Syndicat un comité exécutif composé d'employés membres du Syndicat. Le Syndicat transmet par écrit à l'Employeur

la liste des membres de ce comité exécutif et l'avise de tout changement subséquent. Les membres seront reconnus comme tels par l'Employeur sur réception de l'avis écrit.

8.02 Rencontres avec l'Employeur

Tout employé qui est membre de l'unité d'accréditation qui doit s'absenter et participer à des rencontres convenues avec l'Employeur durant les heures de travail, le fait sans perte de traitement régulier.

8.03 Libérations syndicales

a) Libération syndicale pour représentation auprès de l'Employeur

La participation à des rencontres avec l'Employeur relativement à un grief ou à une mésentente ou pour soumettre un grief avec l'Employeur peut compter jusqu'à deux (2) membres du comité exécutif, sans perte de traitement.

b) Libération syndicale pour négociation de la convention collective

La négociation et, s'il y a lieu, la conciliation de la convention peut compter jusqu'à un maximum de deux (2) membres du comité exécutif.

L'employé à temps partiel bénéficie de la libération syndicale sans perte de salaire.

Pour l'employé forfaitaire, le salaire horaire est de trente dollars (30\$) par heure pour la libération syndicale.

c) Libération syndicale pour activités syndicales

L'Employeur accorde un total de dix (10) jours de libération, dont cinq (5) sont sans perte de traitement, pour l'ensemble des employés compris dans l'unité d'accréditation pour assister à des congrès, une session de formation, un comité permanent du SEPB, section locale 571, du SEPB-Québec ou de la FTQ, la préparation de négociation collective ou toutes autres activités syndicales. À ces égards, l'Employeur peut aussi accorder deux (2) jours additionnels de libération sans traitement pour l'ensemble des salariés compris dans l'unité de négociation.

8.04 Pour toute rencontre visant l'imposition d'une mesure disciplinaire, tout employé peut demander d'être accompagné d'un (1) membre du comité exécutif du Syndicat, sans perte de traitement.

8.05 Pour toute libération syndicale accordée avec traitement conformément aux modalités prévues ci-dessus, l'Employeur maintient aussi les avantages prévus à la convention.

8.06 Le Syndicat a le droit d'afficher sur un tableau que l'Employeur rend disponible à cet effet, tout avis de convocation ou document de nature syndicale, pourvu que ces avis de convocation ou documents soient signés par un membre de l'exécutif du Syndicat et qu'ils

ne portent pas atteinte à la réputation de l'Employeur ou de ses représentants, ni ne leur cause préjudice.

Article 9 — Affaires syndicales

9.01 Rencontres patronales-syndicales

Au moins une fois par année, l'Employeur rencontre le Syndicat afin d'examiner toute question relative aux conditions de travail. Aux fins de cette réunion, le Syndicat est représenté par deux (2) personnes de son exécutif.

Ces réunions se tiennent durant les heures normales de travail et sans perte de traitement pour les employés membres de l'unité d'accréditation visée par la présente convention collective.

L'employé à temps partiel bénéficie de la libération syndicale sans perte de salaire.

Pour l'employé forfaitaire, le salaire horaire est de trente dollars (30\$) par heure pour la libération syndicale.

Article 10 — Durée du travail

10.01 Semaine de travail

La semaine de travail est de trente-cinq (35) heures réparties entre le lundi matin et le vendredi midi. Entre la Fête nationale et la Fête du Travail, l'Employeur adopte un horaire hebdomadaire d'été de trente-cinq (35) heures réparties sur quatre (4) jours, en affectant des employés entre le lundi et le jeudi et d'autres, entre le mardi et le vendredi, selon ses besoins opérationnels. Le présent paragraphe ne constitue pas une garantie minimale d'heures de travail.

Pour l'employé temps partiel, la semaine de travail est de moins de trente-cinq (35) heures réparties entre le lundi et le vendredi.

10.02 Télétravail

L'Employeur peut, à certaines conditions qu'il détermine et dans les intérêts supérieurs de l'organisation, permettre à l'occasion aux employés d'effectuer du télétravail. Avant l'adoption d'une politique, le Syndicat est consulté à ce sujet. La politique adoptée est ensuite transmise au Syndicat.

10.03 Périodes de repas et pauses

La journée de travail comprend une période de repas d'une durée maximale d'une (1) heure, non rémunérée, prise vers le milieu de la journée.

La pratique au sujet des pauses, applicable lors de l'entrée en vigueur de la convention collective, est maintenue.

Article 11 — Heures supplémentaires

11.01 Droit au paiement de temps supplémentaire

Tout travail exigé par l'Employeur au-delà de trente-cinq (35) heures par semaine est considéré comme du temps supplémentaire.

11.02 Distribution du travail supplémentaire

Dans certaines circonstances, il peut devenir nécessaire que du travail supplémentaire soit accompli pour répondre aux besoins du service. Dans de tels cas, le travail est d'abord confié à l'employé qui accomplit habituellement ce travail, et en cas de non-disponibilité de celui-ci, l'Employeur l'offre alors aux autres employés, équitablement en alternance et par ordre d'ancienneté, qui possèdent les qualités requises.

11.03 Rémunération du travail supplémentaire

Le travail supplémentaire doit être préalablement autorisé par l'Employeur et est rémunéré au taux majoré de cinquante pour cent (50 %) du salaire horaire de l'employé concerné pour toute heure travaillée au-delà de trente-cinq (35) heures, ou de dix virgule cinq (10,5) heures par jour pour l'employé à temps partiel. Avec le consentement de l'Employeur, le travail supplémentaire peut être repris dans une banque de temps. Le cas échéant, une (1) heure de travail en temps supplémentaire donne droit à une heure de congé. La portion additionnelle (50%) est alors versée à l'employé.

L'employé qui doit effectuer un travail supplémentaire, et qui doit quitter son poste de travail après 21 h 30 heures, pourra se faire rembourser les frais encourus lorsqu'il doit retourner à son domicile en empruntant un taxi, sur présentation de pièces justificatives.

11.04 Paiement du travail supplémentaire

À moins de circonstances inévitables, le travail supplémentaire est payé en même temps que la paie suivante celle de la période au cours de laquelle le travail a été fait.

Article 12 — Vacances payées

12.01 Régime de vacances

Au cours des douze (12) mois qui suivent le 1^{er} avril de chaque année, tout employé a droit, suivant la durée de son service continu, à des vacances payées dont la durée est déterminée conformément aux alinéas suivants :

1. l'employé qui à moins d'un (1) an de service au 1^{er} avril a droit à un (1) jour ouvrable de vacances payées, par mois complet de service. Toutefois, s'il n'a pas droit à dix (10) jours ouvrables, il peut combler la différence à ses frais;
2. l'employé qui a un (1) an, mais moins de cinq (5) ans de service au 1^{er} avril a droit à trois (3) semaines de vacances payées;
3. l'employé qui a cinq (5) ans, mais moins de dix (10) ans de service au 1^{er} avril a droit à quatre (4) semaines de vacances payées;
4. l'employé qui a dix (10) ans et plus de service au 1^{er} avril a droit à cinq (5) semaines de vacances payées.

Pour les employés à temps partiel ou forfaitaires, le paiement des semaines de vacances de l'employé est calculé sur la base de deux pour cent (2%) du salaire reçu au cours de la période de référence pour chacune des semaines de vacances auxquelles il a droit. Le versement de la paie de vacances s'effectue préalablement au départ pour vacances.

L'employé à temps partiel pourra prendre des congés au prorata des semaines auxquelles il a droit. Le paiement est fait préalablement au départ pour vacances.

L'Employeur peut aussi prendre en considération l'expérience d'un employé chez un employeur précédent pour déterminer la quantité de vacances à laquelle il a droit.

Après entente avec l'Employeur, un employé peut fractionner une partie de ses vacances en journées.

Entre la Fête nationale et la Fête du Travail, les salariés peuvent bénéficier de deux (2) semaines de vacances continues.

12.02 Choix des dates de vacances

L'employé a droit de prendre ses vacances en tout temps de l'année, sous réserve des restrictions nécessaires pour tenir compte des besoins du service et après entente avec l'Employeur. Le choix des vacances s'effectue selon l'ordre d'ancienneté par titre d'emploi.

12.03 Report ou anticipation des vacances

Les vacances doivent se prendre durant l'année qui suit celle de leur acquisition. Après entente avec l'Employeur, un employé peut bénéficier de vacances anticipées, à une période convenue avec l'Employeur.

Il est entendu entre les parties qu'en cas d'accident ou de maladie, attesté par certificat médical, ou d'un des décès prévus à l'article 14.01 et survenu avant le départ en vacances, l'employé pourra reporter ses vacances en tout ou en partie conformément aux modalités prévues à l'article 12.02.

D'autre part, l'employé peut également reporter le solde de ses vacances en conformité avec les modalités prévues à l'article 12.02, si celui-ci doit être hospitalisé durant ses vacances.

12.04 Jour férié coïncidant avec les vacances

Si, pour un employé, un jour férié coïncide avec des jours ouvrables d'une période de vacances, le congé peut être ajouté aux vacances ou reporté à une date ultérieure, après entente avec l'Employeur.

12.05 Modification du choix de la période de vacances

Lorsqu'un employé désire modifier son choix de période de vacances avant le début de ses vacances, il doit obtenir l'accord de l'Employeur.

Article 13 — Jours fériés

13.01 Énumération des jours fériés

Les jours suivants sont chômés et payés :

- Jour de l'An;
- Lendemain du Jour de l'An;
- Vendredi saint;
- Lundi de Pâques;
- Lundi qui précède le 25 mai;
- Fête nationale (24 juin);
- Jour du Canada (1^{er} juillet);
- Fête du Travail;
- Fête de l'Action de grâces;
- Veille de Noël;
- Fête de Noël;
- Lendemain de Noël;
- Veille du Jour de l'An.

13.02 Travail supplémentaire lors d'un jour férié

Tout travail supplémentaire exécuté l'un des jours fériés précités est rémunéré à taux simple en plus du jour férié payé. Après entente avec l'Employeur, ledit jour férié pourra aussi être plutôt reporté à une date ultérieure.

13.03 Report des jours fériés

Les jours fériés qui surviennent un samedi ou un dimanche sont reportés au lundi suivant, à moins d'une entente contraire entre les parties.

Article 14 — Congés sociaux

14.01 Énumération des congés sociaux

À moins que les parties n'en aient convenu autrement, les employés qui s'absentent pour un des motifs prévus au présent article peuvent s'absenter sans perte de salaire horaire régulier pour les jours où ils étaient cédulés pour travailler et où ils auraient normalement travaillé n'eût été de l'événement.

- a) Cinq (5) jours consécutifs, à compter du décès, sans perte de salaire, lors du décès du conjoint ou d'un enfant ;
- b) Quatre (4) jours consécutifs à compter du décès, sans perte de salaire, lors du décès de son père ou de sa mère ;
- c) Trois (3) jours consécutifs à compter du décès, sans perte de salaire, lors du décès de son frère ou de sa sœur ;
- d) Un jour (1) sans perte de salaire, soit le jour des funérailles lors du décès du beau-père, de la belle-mère, d'un beau-frère, belle-sœur, d'un grand-parent, gendre, bru;
- e) Un employé régulier peut s'absenter du travail pendant cinq (5) jours à l'occasion de la naissance de son enfant ou de l'adoption d'un enfant. Les deux (2) premières journées d'absence sont rémunérées, si l'employé a complété sa période de probation ;
- f) Un employé régulier peut s'absenter du travail pendant une (1) journée sans réduction de salaire le jour de son mariage.

Nonobstant ce qui précède, la *Loi sur les normes du travail* s'applique concernant le congé pour événements familiaux si elle est supérieure à ce qui est prévu dans la convention collective.

- 14.02 L'employé qui doit s'éloigner à plus de trois cents (300) kilomètres de son domicile pour assister à des funérailles selon l'article 14.01 aura droit à un jour additionnel de congé non payé.
- 14.03 Dans le cas où il y a une incinération ou dans le cas où l'enterrement est reporté, un des jours prévus aux paragraphes a), b), c) et d) de la clause 14.01 peut être reporté à la date de l'enterrement ou de l'incinération.
- 14.04 Dans le cas d'événements prévus à l'article 14.01, un employé peut demander à l'Employeur un congé sans solde. L'octroi d'un tel congé est discrétionnaire.
- 14.05 Un employé peut s'absenter du travail, sans salaire pendant dix (10) journées par année, pour remplir des obligations reliées à la garde, à la santé ou à l'éducation de son enfant ou de l'enfant de son conjoint ou en raison de l'état de santé de son conjoint, de son père, de sa mère, d'un frère, d'une sœur ou de l'un de ses grands-parents.

Ce congé peut être fractionné en journées. Une journée peut aussi être fractionnée si l'Employeur y consent.

L'employé doit aviser l'Employeur de son absence le plus tôt possible et prendre les moyens raisonnables à sa disposition pour limiter la prise et la durée du congé. L'Employeur peut demander à l'employé, si les circonstances le justifient eu égard notamment à la durée de l'absence, de lui fournir un document attestant des motifs de cette absence.

Les deux premières journées prises annuellement sont rémunérées selon la formule de calcul prévue à l'article 62 de la Loi sur les normes du travail avec les ajustements requis en cas de fractionnement. Ce droit à des journées rémunérées naît dès que l'employé justifie trois mois de service continu, même s'il s'est absenté auparavant.

Article 15 — Congés parentaux

- 15.01 Les employés ont droit au congé de maternité, au congé parental et au congé de paternité, conformément aux dispositions de la législation en vigueur.

Article 16 — Ancienneté

- 16.01 Définition et calcul de l'ancienneté
- a) Pour les fins d'application des dispositions de la présente convention collective, l'ancienneté signifie la durée totale des services d'une personne employée depuis sa dernière date d'entrée au service de l'Employeur à l'intérieur de l'unité de négociation.
 - b) L'ancienneté est utilisée pour le choix des vacances et pour les mouvements de personnel selon les modalités prévues dans chacune des situations applicables.

16.02 Période probatoire

- a) Tout nouvel employé embauché après la signature de la présente convention est soumis à une période probatoire de trois (3) mois effectivement travaillés, qui peut être étendue par l'Employeur pour une période additionnelle de même durée, après avis écrit à l'employé et au Syndicat.
- b) L'employé temporaire est soumis à la période probatoire prévue au paragraphe a) pour éventuellement devenir permanent.

Toutefois, cette période probatoire est réduite d'une durée équivalente à celle durant laquelle cet employé a occupé le poste.

- c) Pendant cette période, un employé est soumis aux dispositions de la présente convention, mais il ne peut avoir recours à la procédure de griefs et d'arbitrage dans le cas de la terminaison de son emploi.

16.03 Perte de l'ancienneté et terminaison d'emploi

L'ancienneté d'un employé se perd ainsi que les droits qui s'y rattachent et son emploi est terminé pour l'une ou l'autre des raisons suivantes :

- d) départ volontaire;
- e) congédiement pour une cause juste et suffisante;
- f) absence pour une période excédant trois (3) jours ouvrables consécutifs, sans avis ou motif valable;
- g) mise à pied pour une période excédant douze (12) mois;
- h) absence due à la maladie ou à un accident, y compris un accident du travail, pour une période excédant vingt-quatre (24) mois pendant laquelle l'ancienneté continue de s'accumuler.

16.04 Effet des absences sur le service continu

Sous réserve de l'application de toute disposition spécifique à cet égard, les absences prévues à la présente convention ne constituent pas une interruption du service continu.

Article 17 — Affichage de poste

17.01 Affichage des postes permanents

- a) Lorsqu'un poste permanent devient vacant ou est créé, l'Employeur affiche le poste sur les babillards de service prévus à cet effet dans les vingt (20) jours ouvrables suivant la date à laquelle le poste est devenu vacant ou a été créé. Dans le cas où

l'Employeur décide de ne pas afficher le poste, il en avise le Syndicat par écrit dans le même délai en précisant les motifs à l'appui de sa décision.

- b) L'Employeur affiche le poste permanent sur les babillards de service pour une période de sept (7) jours ouvrables. Une copie de cet avis est transmise par courriel en même temps au Syndicat et à tous les employés.
- c) Lorsque l'Employeur doit procéder à un affichage pendant la période estivale, soit du 24 juin à la fête du Travail, la période d'affichage sera prolongée à douze (12) jours.
- d) L'affichage doit indiquer :
 - 1. le titre de l'emploi;
 - 2. le titre du supérieur immédiat;
 - 3. le sommaire de la description des tâches;
 - 4. les exigences normales requises;
 - 5. le nom du responsable à qui les candidatures doivent être remises;
 - 6. la durée de la période d'affichage;
 - 7. le lieu de travail;
 - 8. les niveaux de rémunération;
 - 9. l'horaire de travail.
- e) Le poste laissé vacant peut être pourvu temporairement pendant la période d'affichage et de sélection.

17.02 Exigences normales requises

L'Employeur détermine les exigences normales requises du poste à combler.

Ces exigences comportent notamment la formation, l'expérience et les aptitudes requises de l'employé pour combler le poste. Ces exigences doivent être pertinentes et en relation avec la nature du poste à combler.

Les exigences déterminées par l'Employeur peuvent faire l'objet d'un grief.

Les tests et examens administrés par l'Employeur dans le cadre du processus de sélection doivent être fiables, valides, administrés dans un contexte approprié et en relation avec les exigences du poste à combler. Les tests doivent, dans la mesure du possible, être faits dans un local assurant la confidentialité. Tout employé peut, sur rendez-vous, obtenir un compte rendu des résultats obtenus aux tests, examens ou entrevues qu'il a passées.

17.03 Mise en candidature

Tout employé permanent intéressé à occuper le poste transmet sa candidature, par écrit, à l'Employeur pendant la période d'affichage. Toute candidature mise à la poste est réputée valablement reçue, pourvu qu'une preuve puisse être faite qu'elle a été expédiée pendant cette période. Toute candidature transmise par courriel est également réputée comme valablement reçue.

17.04 Transmission de la liste des candidatures

L'Employeur transmet au Syndicat une liste des candidatures à l'interne reçues, dans les cinq (5) jours ouvrables suivant la fin de la période d'affichage.

17.05 Processus de sélection

La nomination est faite dans les trente (30) jours ouvrables de la fin de l'affichage.

Lorsque deux (2) employés ou plus satisfont les exigences requises, l'ancienneté est alors le critère déterminant.

La décision de l'Employeur peut être contestée par la procédure de règlement de griefs.

17.06 Absence de candidature

Advenant l'absence de candidature ou devant le fait qu'aucun des employés ayant soumis leurs candidatures ne réponde pas aux exigences normales du poste, l'Employeur pourra alors recruter à l'externe.

17.07 Période d'essai

- a) L'employé permanent auquel le poste est attribué a droit à une période d'essai dont la durée est déterminée en fonction de la complexité des tâches à effectuer et qui se situe à l'intérieur d'une période d'essai d'une durée maximale de quatre (4) semaines effectivement travaillées.
- b) Si, au terme de cette période, l'employé choisi est maintenu dans son nouvel emploi, il est réputé détenir cet emploi.
- c) Au cours de cette période, dans le cas d'un employé qui occupait déjà un autre poste permanent, l'employé choisi peut réintégrer son ancien emploi, s'il en manifeste le désir, ceci sans perdre aucun des avantages qui lui étaient acquis au moment de son changement de poste.
- d) Au terme de la période d'essai, l'Employeur peut, après avis écrit à l'employé et au Syndicat, prolonger cette période de quatre (4) semaines additionnelles effectivement travaillées et à la fin de ce terme, si l'employé ne répond toujours pas aux exigences normales du poste, il retourne à son ancien poste et procède à une nouvelle nomination en vertu des dispositions applicables et des candidatures reçues.

Article 18 — Mise à pied

- 18.01 Avant de procéder à une mise à pied, l'Employeur convoque le comité de relations de travail pour lui expliquer la situation et lui présenter les impacts sur le niveau d'effectifs d'employés. Les parties examinent par le fait même si des alternatives existent afin d'éviter une mise à pied.
- 18.02 Lorsque l'Employeur décide de procéder à une réduction de personnel à l'intérieur d'un titre d'emploi, il procède tel que prévu ci-après, par ordre inverse d'ancienneté, et dans l'ordre indiqué à l'intérieur dudit titre d'emploi :
1. mise à pied des employés temporaires;
 2. mise à pied des employés en probation;
 3. mise à pied des employés permanents.

L'employé mis pied qui détient plus d'ancienneté qu'un autre employé dans un autre titre d'emploi pourra le supplanter s'il a déjà occupé ledit emploi et s'il possède toujours les exigences et les qualifications requises.

18.03 Listes de rappel

- a) Des listes de rappel sont constituées par titre d'emploi. Le rangement sur ces listes s'effectue selon l'ancienneté.
- b) Lorsque l'Employeur décide de combler un poste, il l'offre en priorité aux employés inscrits sur la liste de rappel, en commençant par la personne qui a le plus d'ancienneté dans le titre d'emploi du poste à combler.
- c) L'employé qui refuse un poste correspondant à son titre d'emploi voit son nom rayé de cette liste; l'acceptation de l'employé doit avoir été signifiée par écrit au plus tard dix (10) jours ouvrables après que l'emploi lui ait été offert; l'employé qui n'a pas répondu dans le délai ci-dessus mentionné est réputé avoir refusé l'emploi.
- d) L'employé qui refuse un poste temporaire demeure inscrit sur la liste de rappel.
- e) Un employé qui accepte un poste temporaire voit la durée d'inscription prévue au paragraphe f) suspendue, bien qu'il demeure inscrit sur ladite liste.
- f) L'inscription sur la liste de rappel est annulée après douze (12) mois.

18.04 Indemnité de fin d'emploi

Dans l'éventualité d'une abolition de poste, l'Employeur donne à l'employé visé un préavis, ou une indemnité pour en tenir lieu, équivalent à deux (2) semaines par année complète d'ancienneté, jusqu'à un maximum de vingt-six (26) semaines.

Article 19 — Rappel au travail

19.01 Ordre de rappel au travail

Le rappel au travail se fait par ordre d'ancienneté. Les plus anciens étant rappelés les premiers, pourvu que ceux-ci aient été déclarés admissibles au poste vacant.

19.02 Moyen de communication

- a) Le rappel se fait soit par téléphone, soit par poste certifiée ou recommandée ou par un service de messagerie équivalent.
- b) L'employé doit se présenter au travail au plus tard dans les cinq (5) jours ouvrables suivant la livraison de l'avis de rappel, à moins que l'employé ne soit incapable de se présenter au travail à cause de circonstances indépendantes de sa volonté, qu'il a le fardeau d'établir. À défaut de se présenter au travail, l'employé est réputé avoir quitté volontairement son emploi.
- c) Une (1) copie de cet avis doit être envoyée au Syndicat.
- d) L'employé ainsi rappelé est mis à pied lorsque le travail pour lequel il avait été rappelé est terminé

Article 20 — Mesures disciplinaires

20.01 Principe

Selon la gravité et la fréquence des infractions commises et en tenant compte des circonstances pertinentes, les mesures disciplinaires sont : l'avertissement verbal, l'avertissement écrit, la suspension et le congédiement.

20.02 Méthodes

- a) Dans tous les cas de mesures disciplinaires, l'Employeur remet à l'employé concerné, ainsi qu'au Syndicat, un écrit précisant les motifs pour lesquels la mesure lui est imposée.
- b) L'Employeur pourra suspendre avec ou sans traitement l'employé aux fins de l'enquête ou dès la remise de la mesure écrite lorsqu'il considère que la nature de l'infraction ou les circonstances pertinentes exigent une intervention immédiate. Une copie de cet écrit est par le fait même transmise au Syndicat.

20.03 Prescription pour appliquer une mesure disciplinaire

Aucune mesure disciplinaire ne peut être imposée après vingt (20) jours ouvrables de la prise de connaissance des faits par l'Employeur.

20.04 Le Syndicat est avisé lorsque l'Employeur procède à une rencontre lors de laquelle il remet une mesure disciplinaire à un employé et un mandataire désigné par le Syndicat doit être présent, à moins que l'employé ne s'y oppose.

20.05 Retrait des mesures disciplinaires

Toute mesure disciplinaire versée au dossier d'un employé est retirée après douze (12) mois si aucune autre infraction n'a été inscrite au dossier de l'employé.

20.06 Droit de consultation du dossier

Tout employé peut, durant les heures normales de travail et sur rendez-vous avec l'Employeur, consulter son dossier personnel. Sur demande de l'employé, conformément aux dispositions législatives applicables, l'Employeur lui remet une copie des informations contenues dans son dossier personnel.

20.07 Recours à la procédure de règlement de griefs

L'employé qui a complété sa période de probation et qui fait l'objet d'une mesure disciplinaire peut recourir à la procédure de règlement de griefs et à l'arbitrage.

20.08 Effet d'une suspension

Toute suspension n'interrompt pas le service continu de l'employé.

Article 21 — Procédure de règlement de griefs et arbitrage

21.01 Objectif

C'est le ferme désir des parties de régler dans le plus bref délai possible tout grief relatif aux conditions de travail prévues à la présente convention collective.

21.02 Tentative préliminaire de règlement

Tout employé, accompagné s'il le désire d'un représentant du Syndicat désigné par ce dernier, a la possibilité de tenter de régler son litige avec son supérieur immédiat avant de soumettre un grief, selon la procédure prévue ci-après.

21.03 Procédure pour soumission d'un grief

a) L'employé intéressé, accompagné ou non d'un mandataire du Syndicat désigné par ce dernier, ou le Syndicat signe et soumet le grief écrit à l'Employeur dans les quinze

- (15) jours ouvrables à compter du moment où il a normalement acquis connaissance des faits donnant lieu au grief.
- b) Un grief doit contenir une description sommaire de la nature du problème ainsi que le remède réclamé.
 - c) L'Employeur doit rendre sa décision à l'employé concerné, avec copie au Syndicat, par écrit, dans les quinze (15) jours qui suivent la réception du grief.
 - d)
 - 1. Dans le cas d'un grief individuel, le grief doit être signé par l'employé intéressé ou un représentant du Syndicat.
 - 2. Dans le cas d'un grief collectif, il doit être signé par un représentant du Syndicat.
 - 3. Dans le cas d'un grief syndical, il doit être signé par un représentant du Syndicat.

21.04 Rencontre entre les parties

Dans le but de permettre aux parties de tenter de régler les griefs et d'éviter le recours à l'arbitrage, et par le fait même d'encourager le règlement par les parties, celles-ci peuvent, d'un commun accord, en tout temps avant la séance d'arbitrage, se rencontrer pour en discuter.

21.05 Fardeau de la preuve

Dans tous les cas de griefs portant sur une mesure disciplinaire, l'Employeur assume le fardeau de la preuve.

21.06 Arbitrage d'un grief

Si le grief n'est pas réglé à l'étape précédente et qu'il désire procéder à l'arbitrage, le Syndicat doit référer le cas à un arbitre choisi selon le mécanisme prévu ci-après, et ce, au plus tard dans les trente (30) jours qui suivent la décision de l'Employeur ou suivant l'expiration du délai prévu à l'article 21.03 pour la rendre.

21.07 Choix de l'arbitre

La détermination de l'arbitre qui a compétence pour entendre un grief se fait en désignant un arbitre choisi d'un commun accord.

L'arbitre désigné pour entendre le grief sera nommé, après entente entre les deux (2) parties, en tenant compte des disponibilités de ceux-ci pour accélérer le processus de la procédure de règlement de griefs. À défaut, l'une d'elles peut demander au ministère du Travail de nommer un arbitre.

Les présentes dispositions n'empêchent pas les parties de déférer à un autre arbitre, par un commun accord, tout grief.

21.08 Pouvoirs et devoirs de l'arbitre

L'arbitre n'a pas autorité pour ajouter, soustraire ou modifier quoi que ce soit à cette convention. Toutefois, si l'employé a fait l'objet d'une mesure disciplinaire, l'arbitre peut :

- a) maintenir, annuler ou modifier la décision de l'Employeur;
- b) réintégrer cet employé avec pleine compensation en tenant compte de son obligation de mitiger les dommages;
- c) rendre toute autre décision qui peut lui sembler juste et raisonnable compte tenu de toutes les circonstances de l'affaire, y compris déterminer, s'il y a lieu, le montant de la compensation et des dommages auxquels un employé pourrait avoir droit.
- d) l'arbitre s'entend avec les représentants des parties pour fixer le jour, l'heure et le lieu des séances.

21.09 Décision de l'arbitre et règlement d'un grief

- a) Après avoir entendu la preuve et les représentations des parties, l'arbitre rend sa décision et la communique simultanément aux deux (2) parties dans les plus brefs délais, mais au plus tard, dans les soixante (60) jours qui suivent la date de la fin de l'audition. La décision n'est pas nulle du seul fait qu'elle est rendue en dehors de ces délais.
- b) Tout règlement du grief doit être consigné par écrit et dûment signé par l'Employeur, le Syndicat et l'employé en cause. Ce règlement est exécutoire et lie l'Employeur, le Syndicat et l'employé en cause. Les parties doivent s'y conformer dans les meilleurs délais.

21.10 Décision interlocutoire de l'arbitre

En tout temps avant sa sentence finale, l'arbitre peut rendre toute décision intérimaire qu'il croit juste et utile pour préserver les droits des parties.

21.11 Délais de rigueur et prolongation

Tous les délais prévus dans le présent article sont de rigueur, mais peuvent être prolongés, après entente écrite entre les parties.

21.12 Frais d'arbitrage

Les dépenses, honoraires et frais de l'arbitre sont partagés à parts égales entre les parties.

Article 22 — Frais de déplacement

22.01 L'Employeur rembourse à tout employé qui, à la demande de l'Employeur, doit utiliser sa voiture personnelle dans l'exercice de sa fonction, une allocation de cinquante-deux cents (0.52\$) du kilomètre. Avec son autorisation préalable, l'Employeur assumera les coûts d'un moyen de transport collectif alternatif. L'employé est considéré comme étant au travail durant le temps de son déplacement.

L'employé rémunéré à la visite reçoit trente dollars (30\$) de l'heure par trajet de déplacement pour chaque heure excédant le premier trente (30) minutes de chaque trajet de la journée. À moins de circonstances exceptionnelles, la distance et la durée d'un trajet sont déterminées par un logiciel de navigation.

22.02 Lorsque l'Employeur demande à l'employé d'accomplir des tâches en dehors du bureau, il rembourse à l'employé ses dépenses d'hôtel et de repas de la manière suivante, plus les taxes et le pourboire (lorsqu'applicable, ce dernier est limité à 15%) :

L'Employeur vers un per diem de soixante-dix dollars (70\$) sans présentation d'un reçu lorsque le remboursement de trois (3) repas est admissible. Lorsque deux (2) repas ou moins sont admissibles, les montants ci-dessous s'appliquent :

- Déjeuner : jusqu'à concurrence de quinze dollars (15 \$) sur présentation d'un reçu;
- Dîner : jusqu'à concurrence de vingt-cinq dollars (25 \$) sur présentation d'un reçu;
- Souper : jusqu'à concurrence de trente dollars (30 \$) sur présentation d'un reçu;
- Hôtel : jusqu'à concurrence de deux cents dollars (200 \$) sur présentation d'un reçu.

Article 23 — Formation et perfectionnement

23.01 Cours ou stage de perfectionnement à la demande de l'Employeur

L'employé qui doit suivre des cours ou stages de perfectionnement, à la demande de l'Employeur pendant ses heures normales de travail, ne subit aucune perte de traitement et avantages prévus à la présente convention. Les frais d'inscription, de cours et tous autres frais inhérents à de tels cours de perfectionnement sont à la charge de l'Employeur. Dans les cas où de tels cours doivent être pris en dehors des heures normales de travail, l'employé bénéficie d'un congé compensatoire à être pris à un moment convenu avec son supérieur immédiat.

23.02 Cours ou stage de perfectionnement à la demande de l'employé

- a) L'employé qui, après entente avec l'Employeur, décide de suivre des cours de perfectionnement en relation directe avec son travail, se voit rembourser ses frais d'inscription et de cours, sur production d'une preuve de réussite.

- b) Dans les cas où l'Employeur le juge à propos, il peut accorder à un employé un congé sans traitement, dans le cadre de tels cours, et l'employé peut alors reprendre son poste, avec tous ses droits et privilèges, à la fin de la période prévue pour ce congé.

Article 24 — Changements technologiques

24.01 Avis et formation

L'employé affecté par un changement technologique qui nécessite un apprentissage différent reçoit la formation pertinente afin d'acquérir l'habileté nécessaire à l'exécution de son travail.

L'Employeur avise le Syndicat par écrit de ce changement dès que possible en indiquant:

- la nature et le but du changement;
- la date prévue du changement;
- le ou les employé(s) concerné(s).

24.02 Application de la procédure de mise à pied

- a) La procédure de mise à pied prévue à l'article 18 trouve application lorsque les changements technologiques entraînent des abolitions de postes.
- b) Les employés dont les tâches sont modifiées substantiellement recevront la formation nécessaire pour leur permettre de les accomplir. Si cela n'est pas possible, la procédure de déplacement s'appliquera.

Article 25 — Charge de travail

25.01 Aide temporaire lors de surcharge occasionnelle

Tout employé qui fait face à une surcharge occasionnelle de travail peut demander à son supérieur immédiat d'obtenir de l'aide temporaire.

Si une telle demande est justifiée, l'Employeur pourra faire appel à de l'aide extérieure.

Dans l'éventualité où l'Employeur a plus d'un employé à son service, l'Employeur peut alors désigner, parmi les membres de l'unité d'accréditation disponibles, l'employé qui fournira cette aide temporaire. Lorsque cette aide temporaire ne peut être fournie par un autre employé membre de l'unité d'accréditation, l'Employeur pourra faire appel à de l'aide extérieure.

Article 26 — Loi sur la santé et la sécurité au travail

26.01 Principe

L'Employeur doit prendre les mesures nécessaires pour protéger la santé et assurer la sécurité et l'intégrité physique et psychologique des employés qui doivent d'autre part respecter les directives émises par l'Employeur dans l'exécution de son obligation.

26.02 Premiers soins

Une trousse de premiers soins convenablement équipée est mise à la disposition des employés pour traiter les blessures ou malaises mineurs qui peuvent se produire au travail.

26.03 Cas d'urgence

Dans les cas d'urgence, l'Employeur fait transporter, à ses frais, tout employé à l'hôpital.

26.04 Congés de maladie non applicables

Les congés de maladie au crédit de l'employé au moment de son accident du travail ne sont pas affectés par une absence résultant d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle.

Article 27 — Régimes d'assurances collectives et de retraite

27.01 Régime d'assurances collectives et de retraite

Pendant la durée de la présente convention collective, l'Employeur maintient les régimes d'assurances collectives et de retraite en vigueur au moment de sa signature, selon les conditions prévues à ce régime.

Article 28 — Congés mobiles

28.01 Octroi de crédit de congé mobile et utilisation

Au 1^{er} avril de chaque année, dix (10) jours de congés mobiles sont crédités dans la banque de l'employé. Ils ne sont pas monnayables et ils doivent être pris au plus tard avant le 1^{er} avril de l'année suivante. Ces jours de congés mobiles incluent les jours d'absence maladie prévus à la *Loi sur les normes du travail*. Les congés mobiles sont non-cumulables et non-monnayables.

L'employé à temps partiel a droit au congé mobile au prorata des journées travaillées. Les journées sont rémunérées comme s'il était à l'horaire de travail.

Article 29 — Congés sans traitement

29.01 Modalités

Tout employé peut demander l'obtention d'un congé sans traitement pour une période minimale de deux (2) mois et maximale d'un (1) an. La demande doit être faite à l'Employeur, par écrit, au moins deux (2) mois à l'avance.

La décision doit être confirmée par écrit à l'employé avec copie au Syndicat.

29.02 Statut de l'employé durant un congé sans traitement

Durant ce congé, l'employé conserve, mais n'accumule pas les avantages et autres bénéfiques prévus ou non dans la présente convention collective. Lorsqu'il revient au travail, l'employé reçoit le salaire de l'échelle alors en vigueur dans la classe et à l'échelon auxquels se situait son salaire au début de son congé sans traitement.

29.03 Interdiction d'occuper un autre emploi

Lors d'un congé sans traitement, aucun employé n'acceptera un autre emploi en qualité d'employé sans l'autorisation préalable de l'Employeur.

29.04 Obtention d'un congé sous de fausses représentations

S'il advient qu'un employé obtienne un congé sans traitement sous de fausses représentations, la permission accordée sera automatiquement annulée au moment où l'Employeur en est informé et l'employé est considéré avoir remis sa démission à compter de la date du début de son congé sans traitement.

Article 30 — Salaires

30.01 Modalités de versement de la paie

Le salaire de l'employé est versé tous les deux (2) jeudis par versement bancaire. Si un jeudi coïncide avec un jour férié, le salaire est versé le jour ouvrable précédent. Les mentions suivantes doivent apparaître sur le relevé de paie :

- le nom de l'Employeur;
- le nom et prénom de l'employé;
- la date du paiement et la date de la fin de la période qui correspond au paiement;
- le nombre d'heures normales;
- le nombre d'heures supplémentaires;
- le montant du salaire brut;

- la nature et le montant des retenues, tels que les cotisations syndicales, le régime de retraite, les assurances, etc.;
- le montant du salaire net versé à l'employé;
- le taux horaire.

30.02 Départ de l'employé

L'Employeur s'engage, dans les meilleurs délais, à transmettre à l'employé et au Syndicat une lettre détaillant les soldes dus, tout en indiquant la somme monétaire s'y rattachant pour chacun.

De plus, l'Employeur identifie à l'employé les ressources appropriées concernant l'obtention des renseignements pertinents liés aux régimes de retraite et d'assurances collectives ainsi qu'à l'émission du relevé d'emploi aux fins de l'assurance-emploi.

30.03 Nouveaux employés

Les nouveaux employés reçoivent leur première paie au premier cycle de paie complet suivant leur entrée en fonction.

Article 31 — Cotisations professionnelles

31.01 L'Employeur rembourse à l'employé les cotisations professionnelles et les cotisations requises à l'exercice de sa fonction. Si au moment de son embauche l'employé a déjà payé personnellement la cotisation pour l'année courante, l'Employeur lui rembourse alors cette cotisation au prorata du nombre de mois durant lequel la personne employée sera à l'emploi de l'Employeur pendant ladite année.

Article 32 — Annexes

32.01 Les annexes font partie intégrante de la convention collective.

Article 33 — Durée et renouvellement de la présente convention

33.01 Durée de la convention

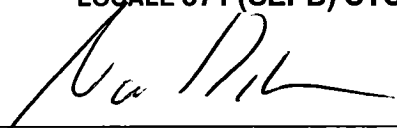
La présente convention entre en vigueur le jour de sa signature et le demeure jusqu'au 30 mars 2025.

20 MAR 22 11:05


EN FOI DE QUOI, LES PARTIES ONT SIGNÉ À MONTRÉAL, CE 14^e JOUR
DE mars 2022.

SYNDICAT DES EMPLOYÉES ET EMPLOYÉS
PROFESSIONNELS-LES ET DE BUREAU, SECTION
LOCALE 571 (SEPB) CTC-FTQ

L'ORDRE DES CHIMISTES DU QUÉBEC



NANCY DOLAN



PATRICK PAQUETTE



MÉLANIE LABONTÉ-CÔTÉ



ME STÉPHANE GAUDET



ME SHANOU DESILETS

Annexe – Salaires

Les salaires qui suivent entrent en vigueur à compter de la signature de la convention collective

La détermination du taux horaire attribuable à un nouvel employé est faite en fonction de son expérience, de ses qualifications, de sa formation académique et de ses compétences particulières. Les taux de rémunération des salariés augmentent comme suit :

- 1^{er} avril 2022 : 2.5%;
- 1^{er} avril 2023 : 2.5%;
- 1^{er} avril 2024 : 2.5%.

Le maximum des échelles salariales doit être ajusté selon les pourcentages précédemment mentionnés.

L'inspecteur est quant à lui rémunéré à la visite.

| TITRES D'EMPLOI | RÉMUNÉRATION |
|---|---------------------|
| Adjoint à la Direction et aux Affaires professionnelles | 20\$ à 35\$ / heure |
| Syndic adjoint | 30\$ à 55\$ / heure |
| Enquêteur | 30\$ à 45\$ / heure |
| Inspecteur | 300\$ / visite |