



PAR COURRIEL

[Redacted]

Montréal, le 29 mars 2018

Martine Comtois
Secrétaire générale

Objet : Votre demande d'accès à l'information
N/D 032 142 000 / 2017-2018-230D

[Redacted],

Nous donnons suite à votre demande d'accès à l'information reçue à nos bureaux le 14 mars dernier par courriel et telle que formulée, vous désirez obtenir :

1. « *Les échelles salariales et la convention collective des professionnels de la SAQ.*
2. *De plus, j'aimerais avoir le nombre de professionnels total, le nombre d'entre eux ayant eu un boni, le montant moyen du boni ».*

En réponse à la première question de votre demande, vous trouverez ci-joint la convention collective du syndicat du personnel technique et professionnel de la Société des alcools du Québec. Vous trouverez également l'échelle salariale pour la catégorie des employés professionnels, en vigueur au 1^{er} avril 2017.

En réponse à votre deuxième question, nous souhaitons vous informer que la SAQ compte actuellement 310 professionnels admissibles à la rémunération variable. Nous tenons à préciser que le versement de la rémunération variable aux employés admissibles de la SAQ est notamment sujet à l'atteinte de la performance corporative.

Pour l'exercice financier 2016-2017, la rémunération variable moyenne qui a été versée pour les 310 professionnels a été de 3 136 \$. Veuillez noter que les données pour l'exercice financier 2017-2018 ne sont pas encore disponibles.

La Responsable à l'information,

[Redacted]

Martine Comtois

GRILLES SALARIALES SPTP AU 2017-04-01

Grille	Titre de l'emploi	Échelon	Salaire annuel au 1er avril 2017
370100	Agent d'approvisionnement	1	48 041 \$
		2	49 643 \$
		3	51 364 \$
		4	53 149 \$
		5	54 999 \$
		6	56 908 \$
		7	58 877 \$
		8	62 006 \$
		9	64 217 \$
		10	66 547 \$
		11	68 930 \$
		12	71 452 \$
		13	74 080 \$
		14	76 798 \$
		15	79 623 \$
		16	81 583 \$
		17	83 586 \$
		18	88 454 \$
371100	Agent de la gestion financière	1	48 041 \$
		2	49 643 \$
		3	51 364 \$
		4	53 149 \$
		5	54 999 \$
		6	56 908 \$
		7	58 877 \$
		8	62 006 \$
		9	64 217 \$
		10	66 547 \$
		11	68 930 \$
		12	71 452 \$
		13	74 080 \$
		14	76 798 \$
		15	79 623 \$
		16	81 583 \$
		17	83 586 \$
		18	88 454 \$

GRILLES SALARIALES SPTP AU 2017-04-01

Grille	Titre de l'emploi	Échelon	Salaire annuel au 1er avril 2017
372100	Agent d'information	1	46 658 \$
		2	48 433 \$
		3	50 278 \$
		4	52 193 \$
		5	54 181 \$
		6	56 267 \$
		7	58 474 \$
		8	62 405 \$
		9	64 871 \$
		10	67 436 \$
		11	70 127 \$
		12	72 934 \$
		13	75 909 \$
		14	78 963 \$
		15	82 203 \$
		16	84 225 \$
		17	86 300 \$
		18	88 454 \$
373100	Analyste	1	47 898 \$
		2	49 660 \$
		3	51 502 \$
		4	53 454 \$
		5	55 444 \$
		6	57 499 \$
		7	59 710 \$
		8	63 053 \$
		9	65 459 \$
		10	67 968 \$
		11	70 583 \$
		12	73 289 \$
		13	76 123 \$
		14	79 081 \$
		15	82 203 \$
		16	84 228 \$
		17	86 297 \$
		18	88 454 \$

GRILLES SALARIALES SPTP AU 2017-04-01

Grille	Titre de l'emploi	Échelon	Salaire annuel au 1er avril 2017
374100	Analyste comptable	1	48 041 \$
		2	49 643 \$
		3	51 364 \$
		4	53 149 \$
		5	54 999 \$
		6	56 908 \$
		7	58 877 \$
		8	62 006 \$
		9	64 217 \$
		10	66 547 \$
		11	68 930 \$
		12	71 452 \$
		13	74 080 \$
		14	76 798 \$
		15	79 623 \$
		16	81 583 \$
		17	83 586 \$
		18	88 454 \$
375100	Architecte	1	46 658 \$
		2	48 433 \$
		3	50 278 \$
		4	52 193 \$
		5	54 181 \$
		6	56 267 \$
		7	58 474 \$
		8	62 405 \$
		9	64 871 \$
		10	67 436 \$
		11	70 127 \$
		12	72 934 \$
		13	75 909 \$
		14	78 963 \$
		15	82 203 \$
		16	84 225 \$
		17	86 300 \$
		18	88 454 \$

GRILLES SALARIALES SPTP AU 2017-04-01

Grille	Titre de l'emploi	Échelon	Salaire annuel au 1er avril 2017
376100	Bibliothécaire	1	48 041 \$
		2	49 643 \$
		3	51 364 \$
		4	53 149 \$
		5	54 999 \$
		6	56 908 \$
		7	58 877 \$
		8	62 006 \$
		9	64 217 \$
		10	66 547 \$
		11	68 930 \$
		12	71 452 \$
		13	74 080 \$
		14	76 798 \$
		15	79 623 \$
		16	81 583 \$
		17	83 586 \$
		18	88 454 \$
377100	Ingénieur	1	46 658 \$
		2	48 433 \$
		3	50 278 \$
		4	52 193 \$
		5	54 181 \$
		6	56 267 \$
		7	58 474 \$
		8	62 405 \$
		9	64 871 \$
		10	67 436 \$
		11	70 127 \$
		12	72 934 \$
		13	75 909 \$
		14	78 963 \$
		15	82 203 \$
		16	84 225 \$
		17	86 300 \$
		18	88 454 \$

GRILLES SALARIALES SPTP AU 2017-04-01

Grille	Titre de l'emploi	Échelon	Salaire annuel au 1er avril 2017
378100	Spécialiste science physique	1	46 658 \$
		2	48 433 \$
		3	50 278 \$
		4	52 193 \$
		5	54 181 \$
		6	56 267 \$
		7	58 474 \$
		8	62 405 \$
		9	64 871 \$
		10	67 436 \$
		11	70 127 \$
		12	72 934 \$
		13	75 909 \$
		14	78 963 \$
		15	82 203 \$
		16	84 225 \$
		17	86 300 \$
		18	88 454 \$

CONVENTION COLLECTIVE

En vigueur du 10 février 2014 au 31 mars 2019



TABLE DES MATIÈRES

ARTICLE 1 – BUT DE LA CONVENTION.....	1
ARTICLE 2 – RECONNAISSANCE.....	1
ARTICLE 3 – INTERPRÉTATION.....	2
ARTICLE 4 – DROITS DE LA DIRECTION.....	6
ARTICLE 5 – RÉGIME SYNDICAL.....	6
ARTICLE 6 – AFFICHAGE ET INFORMATION.....	8
ARTICLE 7 – HEURES DE TRAVAIL.....	11
ARTICLE 8 – HEURES SUPPLÉMENTAIRES.....	23
ARTICLE 9 – VACANCES.....	27
ARTICLE 10 – JOURS CHÔMÉS ET PAYÉS.....	29
ARTICLE 11 – CONGÉS SOCIAUX PAYÉS.....	30
ARTICLE 12 – CONGÉS SANS TRAITEMENT.....	32
ARTICLE 13 – DROITS PARENTAUX.....	40
ARTICLE 14 – CONGÉS POUR L'EXERCISE DE FONCTIONS JUDICIAIRES.....	60
ARTICLE 15 – CHARGES PUBLIQUES.....	61
ARTICLE 16 – RÉGIMES D'ASSURANCES COLLECTIVES.....	61
ARTICLE 17 – CONGÉS PAYÉS EN CAS DE MALADIE OU ACCIDENT.....	65
ARTICLE 18 – LANGUE DE TRAVAIL.....	69
ARTICLE 19 – ACCIDENT DE TRAVAIL.....	70
ARTICLE 20 – RÉGIME DE RETRAITE.....	71
ARTICLE 21 – DÉLÉGUÉ EN CHEF.....	71
ARTICLE 22 – REPRÉSENTATION SYNDICALE.....	72
ARTICLE 23 – COMITÉ DE RELATIONS PROFESSIONNELLES.....	74
ARTICLE 24 – MESURES DISCIPLINAIRES.....	75
ARTICLE 25 – PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DES GRIEFS.....	77
ARTICLE 26 – ARBITRAGE.....	78
ARTICLE 27 – DESCRIPTION DE POSTE.....	82
ARTICLE 28 – POSTES VACANTS.....	83
ARTICLE 29 – PRATIQUE ET RESPONSABILITÉS PROFESSIONNELLES.....	90
ARTICLE 30 – FRAIS DE CHANGEMENT DE DOMICILE À LA DEMANDE L'EMPLOYEUR.....	91
ARTICLE 31 – PERFECTIONNEMENT.....	95
ARTICLE 32 – FRAIS DE VOYAGE.....	96
ARTICLE 33 – GESTION DE LA PERFORMANCE.....	99
ARTICLE 34 – SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL.....	101

ARTICLE 35 – DÉPLACEMENTS ET DROIT DE RAPPEL.....	102
ARTICLE 36 – SÉCURITÉ D'EMPLOI	109
ARTICLE 37 – DROITS ACQUIS	112
ARTICLE 38 – PRATIQUES INTERDITES	112
ARTICLE 39 – VALIDITÉ	114
ARTICLE 40 – ANNEXES ET AMENDEMENTS	114
ARTICLE 41 – VERSEMENT DES GAINS	114
ARTICLE 42 – RÈGLES D'AVANCEMENT D'ÉCHELON ET DE PROMOTION	116
ARTICLE 43 – TRAITEMENT	119
ARTICLE 44 – DURÉE DE LA CONVENTION	120
ANNEXE A – TITRE D'EMPLOIS PAR CATÉGORIE	122
ANNEXE B – JOURS FÉRIÉS	123
ANNEXE C – ÉCHELLES DE TRAITEMENT	124
ANNEXE D – SALARIÉS HORS TAUX OU HORS ÉCHELLE	130
LETTRE D'ENTENTE #1 – MÉCANISME DE DISCUSSION LORS DE MÉSENTENTES.....	131
LETTRE D'ENTENTE #2 – POSITIONNEMENT DANS LES ÉCHELONS	132
LETTRE D'ENTENTE #3 – PROGRAMME D'AIDE AUX EMPLOYÉS	134
LETTRE D'ENTENTE #4 – ASSURANCE-SALAIRE / ALCOOLISME ET TOXICOMANIE	135
LETTRE D'ENTENTE #5 – CARTE D'ACCÈS	136
LETTRE D'ENTENTE #6 – CHANGEMENT D'ORIENTATION DE L'ENTREPRISE.....	137
LETTRE D'ENTENTE #7 – RAPPORTS	138
LETTRE D'ENTENTE #8 – EXIGENCE DE LA DISPONIBILITÉ LORS D'UN AFFICHAGE	139
LETTRE D'ENTENTE #9 – DÉSIGNATION DE SPÉCIALISTES ET D'EXPERTS.....	140
LETTRE D'ENTENTE #10 – MAINTIEN DE L'ÉQUITÉ SALARIALE	142
LETTRE D'ENTENTE #11 – UTILISATION DES CONSULTANTS.....	143
LETTRE D'ENTENTE #12 – COMITÉ D'ÉVALUATION DES POSTES	144
LETTRE D'ENTENTE #13 – STRUCTURE DE RÉMUNÉRATION / RELATIVITÉ SALARIALE ..	146
LETTRE D'ENTENTE #14 – DÉVELOPPEMENT ET CHEMINEMENT PROFESSIONNEL	147
LETTRE D'ENTENTE #15 – RETRAITE PROGRESSIVE	150
LETTRE D'ENTENTE #16 – STAGIAIRE	153
LETTRE D'ENTENTE #17 – DISPOSITIONS TRANSITOIRES	155
LETTRE D'ENTENTE #18 - GESTION DE LA PERFORMANCE ET RÉMUNÉRATION.....	159
LETTRE D'INTENTION - TEMPS PARTIELS	160

Table des matières Alphabétique

ACCIDENT DE TRAVAIL (ARTICLE 19).....	70
AFFICHAGE ET INFORMATION (ARTICLE 6)	8
ANNEXES ET AMENDEMENTS (ARTICLE 40)	114
ARBITRAGE (ARTICLE 26)	78
ASSURANCE-SALAIRE / ALCOOLISME ET TOXICOMANIE (LETTRE D'ENTENTE #4).....	135
BUT DE LA CONVENTION (ARTICLE 1)	1
CARTE D'ACCÈS (LETTRE D'ENTENTE #5)	136
CHANGEMENT D'ORIENTATION D'ENTREPRISE (LETTRE D'ENTENTE #6).....	137
CHARGES PUBLIQUES (ARTICLE 15).....	61
COMITÉ DE RELATIONS PROFESSIONNELLES (ARTICLE 23).....	74
COMITÉ D'ÉVALUATION DES POSTES (LETTRE D'ENTENTE #12).....	144
CONGÉS PAYÉS EN CAS DE MALADIE OU ACCIDENT (ARTICLE 17)	65
CONGÉS POUR L'EXERCICE DE FONCTIONS JUDICIAIRES (ARTICLE 14).....	60
CONGÉS SANS TRAITEMENT (ARTICLE 12)	32
CONGÉS SOCIAUX PAYÉS (ARTICLE 11)	30
CONSULTANTS (LETTRE D'ENTENTE #11)	143
DÉLÉGUÉ EN CHEF (ARTICLE 21)	71
DÉPLACEMENTS ET DROIT DE RAPPEL (ARTICLE 35)	102
DESCRIPTION DE POSTE (ARTICLE 27)	82
DÉSIGNATION DE SPÉCIALISTES ET D'EXPERTS (LETTRE D'ENTENTE #9).....	140
DÉVELOPPEMENT ET CHEMINEMENT PROFESSIONNEL (LETTRE D'ENTENTE #14).....	147
DISPONIBILITÉ LORS D'UN AFFICHAGE (LETTRE D'ENTENTE #8)	139
DISPOSITIONS TRANSITOIRES (LETTRE D'ENTENTE #17).....	155
DROITS ACQUIS (ARTICLE 37).....	112
DROITS DE LA DIRECTION (ARTICLE 4)	6
DROITS PARENTAUX (ARTICLE 13)	40
DURÉE DE LA CONVENTION (ARTICLE 44).....	120
ÉCHELLES DE TRAITEMENT (ANNEXE C).....	124
FRAIS DE CHANGEMENT DE DOMICILE À LA DEMANDE DE L'EMPLOYEUR (ARTICLE 30).....	91
FRAIS DE VOYAGE (ARTICLE 32)	96
GESTION DE LA PERFORMANCE (ARTICLE 33)	99
GESTION DE LA PERFORMANCE ET RÉNUMÉRATION (LETTRE D'ENTENTE #18)	159
HEURES DE TRAVAIL (ARTICLE 7)	11
HEURES SUPPLÉMENTAIRES (ARTICLE 8).....	23

INTERPRÉTATION (ARTICLE 3).....	2
JOURS CHÔMÉS ET PAYÉS (ARTICLE 10)	29
JOURS FÉRIES (ANNEXE B).....	123
LANGUE DE TRAVAIL (ARTICLE 18)	69
MAINTIEN DE L'ÉQUITÉ SALARIALE (LETTRE D'ENTENTE #10).....	142
MÉCANISME DE DISCUSSION LORS DE MÉSENTENTES (LETTRE D'ENTENTE #1).....	131
MESURES DISCIPLINAIRES (ARTICLE 24).....	75
PERFECTIONNEMENT (ARTICLE 31).....	95
POSITIONNEMENT DANS LES ÉCHELONS (LETTRE D'ENTENTE #2).....	132
POSTES VACANTS (ARTICLE 28)	83
PRATIQUE ET RESPONSABILITÉS PROFESSIONNELLES (ARTICLE 29).....	90
PRATIQUES INTERDITES (ARTICLE 38).....	112
PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DE GRIEFS (ARTICLE 25)	77
PROGRAMME D'AIDE AUX EMPLOYÉS (LETTRE D'ENTENTE #3).....	134
RAPPORTS (LETTRE D'ENTENTE #7)	138
RECONNAISSANCE (ARTICLE 2)	1
RÉGIME DE RETRAITE (ARTICLE 20).....	71
RÉGIME SYNDICAL (ARTICLE 5).....	6
RÉGIMES D'ASSURANCES COLLECTIVES (ARTICLE 16)	61
RÈGLES D'AVANCEMENT D'ÉCHELON ET DE PROMOTION (ARTICLE 42).....	116
REPRÉSENTATION SYNDICALE (ARTICLE 22)	72
RETRAITE PROGRESSIVE (LETTRE D'ENTENTE #15).....	150
SALARIÉS HORS TAUX OU HORS ÉCHELLE (ANNEXE D).....	130
SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL (ARTICLE 34)	101
SÉCURITÉ D'EMPLOI (ARTICLE 36).....	109
STAGIAIRE (LETTRE D'ENTENTE #16).....	153
STRUCTURE DE RÉMUNÉRATION / RELATIVITÉ SALARIALE (LETTRE D'ENTENTE #13).....	146
TEMPS PARTIELS (LETTRE D'INTENTION).....	160
TITRE D'EMPLOIS PAR CATÉGORIE (ANNEXE A)	122
TRAITEMENT (ARTICLE 43)	119
VACANCES (ARTICLE 9)	27
VALIDITÉ (ARTICLE 39)	114
VERSEMENT DES GAINS (ARTICLE 41).....	114

ARTICLE 1 – BUT DE LA CONVENTION

- 1:01** La convention collective a pour but de consigner par écrit les résultats de la négociation collective, de promouvoir des rapports harmonieux et d'établir des relations ordonnées entre l'employeur, le syndicat et les salariés, relativement aux conditions de travail et les parties doivent s'y conformer.

ARTICLE 2 – RECONNAISSANCE

- 2:01** L'employeur reconnaît le Syndicat du personnel technique et professionnel de la Société des alcools du Québec comme le seul représentant de l'ensemble des salariés assujettis à l'accréditation en date du douze (12) juillet 1974 et de ses amendements.

Les personnes salariées régies par d'autres certificats d'accréditation (SEMB et STTSAQ) visant l'employeur ne doivent pas accomplir le travail normalement exécuté par les personnes régies par le certificat d'accréditation détenu par le syndicat sauf s'il n'y a personne de ladite unité d'accréditation capable d'effectuer le travail ou sauf en cas d'urgence.

Pour les fins de cette clause, urgence désigne un événement ou une situation non planifié de nature imprévisible et qui nécessite une intervention rapide et immédiate.

- 2:02** L'objectif des parties est d'éliminer l'arbitraire et de diminuer les sources et les occasions de litige protégeant ainsi les fondements de l'accréditation reconnue à l'article 2:01.
- 2:03** L'employeur affirme son intention de maintenir un style de gestion impliquant une participation accrue du syndicat.
- 2:04** Aucune entente particulière relative à des conditions de travail différentes de celles prévues à la convention collective n'est valable à moins d'avoir reçu l'approbation écrite du syndicat au moyen d'une lettre d'entente.
- 2:05** Lors de la première semaine de travail d'un salarié nouvellement embauché, l'employeur dirigera ce dernier au bureau du syndicat afin de lui permettre de signer sa carte d'adhésion et autres formalités requises. La durée d'une telle rencontre ne doit pas excéder trente (30) minutes.

ARTICLE 3 – INTERPRÉTATION

3:01 Dans la présente convention, à moins que le contexte ne s'y oppose, les expressions suivantes signifient :

- a) employeur** : La Société des alcools du Québec;
- b) syndicat** : Le Syndicat du personnel technique et professionnel de la Société des alcools du Québec;
- c) salarié** : Toute personne au service de la Société des alcools du Québec couverte par le certificat d'accréditation émis le 12 juillet 1974 et ses amendements;
- d) salarié permanent** : Tout salarié régulier qui a complété vingt-quatre (24) mois de service continu chez l'employeur à titre de salarié régulier et qui a la sécurité d'emploi au sens de l'article 36:01b);
- e) salarié régulier** :

Tout salarié qui a complété :

- a) soixante-cinq (65) jours effectivement travaillés comme salarié à l'essai, s'il s'agit d'un salarié de la catégorie 1;
 - b) cent trente (130) jours effectivement travaillés comme salarié à l'essai, s'il s'agit d'un salarié de la catégorie 2;
 - c) deux cent soixante (260) jours effectivement travaillés comme salarié à l'essai, s'il s'agit d'un salarié de la catégorie 3;
 - d) à compter du 1^{er} avril 2013, vingt-quatre (24) mois de service continu sur une même affectation temporaire en continu sauf s'il s'agit d'un mandat de remplacement d'un titulaire temporairement absent en raison des congés prévus aux articles 12, 13, 14, 15, 17, 19, 21 et 22;
- f) salarié à l'essai** : Tout salarié embauché pour remplir un poste devenu vacant de façon permanente et qui compte
- a) moins de soixante-cinq (65) jours effectivement travaillés comme salarié à l'essai, s'il s'agit d'un salarié de la catégorie 1;
 - b) moins de cent trente (130) jours effectivement travaillés comme salarié à l'essai, s'il s'agit d'un salarié de la catégorie 2;

- c) moins de deux cent soixante (260) jours effectivement travaillés comme salarié à l'essai, s'il s'agit d'un salarié de la catégorie 3;

à moins que les parties ne s'entendent par écrit pour prolonger la période d'essai.

Lorsqu'un salarié est nommé sur un poste régulier et qu'il a occupé ce poste de façon temporaire dans les soixante (60) jours précédant sa nomination, le temps fait à titre de salarié temporaire est déduit du calcul de sa période d'essai.

Par ailleurs, il est entendu que tout poste affiché après ladite période de soixante (60) jours fait l'objet d'une présomption réfutable à l'effet qu'il ne s'agit pas du même poste.

Toutes les dispositions de la présente convention s'appliquent aux salariés à l'essai. Cependant, il n'a pas droit à la procédure de règlement des griefs prévue à la présente convention collective en cas d'une mise à pied ou d'un congédiement.

Au sens du paragraphe précédent, toute personne promue ou affectée dans un poste couvert par l'unité d'accréditation est considérée comme embauchée.

Le salarié à l'essai ne peut postuler, occuper ou obtenir un autre poste tant et aussi longtemps que sa période d'essai sur le poste obtenu n'est pas terminée;

- g) salarié temporaire :** Toute personne temporairement affectée dans l'unité d'accréditation pour une période définie ou embauchée pour une période définie pour accomplir un surcroît temporaire de travail ou un travail à caractère temporaire est un salarié temporaire.

Toute personne temporairement affectée dans l'unité d'accréditation ou embauchée pour remplacer des salariés absents est aussi un salarié temporaire.

Le salarié temporaire n'a pas droit à la procédure de règlement des griefs prévue à la présente convention collective en cas de mise à pied ou de congédiement.

Toutefois, si une telle affectation dans l'unité d'accréditation excède douze (12) mois, à titre de salarié temporaire, celui-ci aura droit à la procédure de grief en cas de congédiement.

Toutes les dispositions de la présente convention s'appliquent au salarié temporaire sauf lorsqu'il en est autrement prévu.

h) conjoint :

Les personnes :

- i) qui sont liées par un mariage ou une union civile et qui cohabitent;
- ii) de sexe différent ou de même sexe, qui vivent maritalement et sont les père et mère d'un même enfant;
- iii) de sexe différent ou de même sexe, qui vivent maritalement depuis au moins un (1) an;

Nonobstant ce qui précède, toute définition spécifique de conjoint, apparaissant dans des régimes d'avantages sociaux, devra trouver son application;

i) catégorie d'emplois : Le regroupement des titres d'emplois tel qu'il est établi à l'annexe "A" de cette convention;

j) traitement : Salaire versé à un salarié dont le calcul est basé sur l'échelle de traitement rattachée à son titre d'emploi;

k) enfant à charge : Un enfant du salarié, de son conjoint ou des deux, non-mariés et résidant ou domicilié au Canada qui dépend du salarié pour son soutien et qui satisfait à l'une des conditions suivantes:

- être âgé de moins de vingt et un (21) ans; ou
- être âgé de vingt et un (21) ans ou plus, mais moins de vingt-six (26) ans et fréquenter à temps complet, à titre d'étudiant dûment inscrit, une maison d'enseignement reconnue; ou
- quel que soit son âge s'il a été frappé d'invalidité totale alors qu'il satisfaisait à l'une ou l'autre des conditions précédentes et est devenu continuellement invalide depuis cette date.

Nonobstant ce qui précède, toute définition spécifique d'enfant à charge, apparaissant dans des régimes d'avantages sociaux, devra trouver son application;

l) service chez l'employeur et service continu :

service chez l'employeur

La durée ininterrompue de service d'un salarié depuis la date d'embauche du salarié chez l'employeur.

Une fin d'emploi de cinq (5) jours ouvrables et moins entre deux affectations temporaires ne constitue pas une interruption du service chez l'employeur.

service continu

La durée ininterrompue de service d'un salarié à titre de salarié permanent, régulier ou à l'essai auprès de l'employeur au sein de l'unité d'accréditation.

Le temps travaillé de façon ininterrompu à titre de salarié temporaire est calculé aux fins du service continu dès l'obtention du statut de salarié à l'essai ou régulier.

Une fin d'emploi de cinq (5) jours ouvrables et moins entre deux affectations temporaires ne constitue pas une interruption du service continu.

Nonobstant ce qui précède, un salarié qui quitte l'unité d'accréditation pour un autre emploi dans l'entreprise et qui, par la suite retourne à un poste dans l'unité, reprend le statut et le service continu qu'il avait au moment du départ.

Dans le cas où plus d'un salarié possèdent le même service continu, le salarié possédant la date d'embauche chez l'employeur la plus éloignée a préséance et ainsi de suite. Dans le cas où il y a égalité sur le service continu et la date d'embauche, un tirage au sort sera effectué;

m) jours effectivement travaillés : On entend par jours effectivement travaillés une présence réelle au travail d'une journée ou d'une partie de journée, soit les journées régulières de travail et les journées de formation, le tout excluant le temps supplémentaire;

n) stagiaire : Un stagiaire est un étudiant qui, dans le cadre de son programme scolaire, peut faire un stage relatif à son domaine d'études.

Les conditions de travail et les modalités relatives au stagiaire sont prévues à la lettre d'entente # 16.

- 3:02** Dans la présente convention collective, l'utilisation de la forme masculine désigne aussi bien les femmes que les hommes et est utilisée dans le seul but d'alléger le texte.

ARTICLE 4 – DROITS DE LA DIRECTION

- 4:01** L'employeur conserve le libre exercice de tous ses droits dans la mesure où ils ne sont pas incompatibles avec les dispositions de la présente convention collective.

Advenant que l'employeur désire modifier les conditions de travail prévues à la présente convention, il en donne avis au syndicat et les parties s'entendent. À défaut d'entente, les dispositions de la convention s'appliquent.

- 4.02** L'employeur n'utilise pas de sous-traitance afin de licencier des salariés réguliers ou permanents.

ARTICLE 5 – RÉGIME SYNDICAL

- 5:01**
- a) Tout salarié doit demeurer ou s'il ne l'est pas, devenir membre du syndicat pour toute la durée de la présente convention.
 - b) Nonobstant le paragraphe précédent, tout nouveau salarié devra, comme condition du maintien de son emploi, adhérer au syndicat dans les quinze (15) jours de la date de son embauche en complétant le formulaire d'adhésion disponible.
 - c) Advenant que le syndicat refuse d'accepter l'adhésion d'un salarié à titre de membre, ce dernier pourra être maintenu dans son poste.
 - d) Aucun salarié ne perdra son emploi parce qu'il aura été expulsé du syndicat.
- 5:02** L'employeur perçoit de chaque salarié un montant égal à la cotisation syndicale fixée de temps à autre par le syndicat et en fait remise

périodiquement au syndicat en indiquant la source et les variations correspondantes.

5:03 En considération des déductions et de la remise des cotisations syndicales par l'employeur, le syndicat consent à indemniser et à protéger l'employeur pour toute réclamation ou responsabilité découlant ou résultant de l'application du présent article.

5:04 L'employeur consent à indiquer sur les feuillets d'état de revenu d'emploi le montant total de cotisation syndicale à l'occasion de la remise desdits feuillets aux salariés.

5:05 L'autorisation de déduction de cotisation est révoquée lors de la terminaison de l'emploi ou lorsque le salarié cesse d'être visé par la convention collective sous réserve de l'article 5:06. L'autorisation de déduction reprend effet automatiquement lorsque le salarié revient dans l'unité d'accréditation.

5:06 a) Le présent article continue de s'appliquer à un salarié qui accepte de remplacer temporairement une personne non couverte par l'unité d'accréditation en vertu du paragraphe l) de l'article 1 du Code du Travail.

b) Ce salarié n'est cependant pas couvert par les autres dispositions de la convention collective sous réserve des dispositions suivantes :

1. L'employeur ne peut obliger un salarié à remplacer temporairement une personne non couverte par l'unité d'accréditation.
2. Le salarié qui accepte un tel remplacement peut en tout temps retourner à son ancien poste sous réserve de l'article 36 pourvu qu'il donne à son employeur un préavis de quinze (15) jours à cet effet.
3. Pendant la période de remplacement, ce salarié est soumis aux conditions de travail prévues pour la fonction qu'il occupe; il en assume toutes les responsabilités et tous les attributs dans la mesure où ils lui sont confiés par l'employeur.
4. Le poste que le salarié occupait à son départ lui est conservé et il le reprend à son retour sous réserve des dispositions concernant l'article 36.
5. Le droit de grief en cas de congédiement ou suspension lui est maintenu.

6. Pendant la période de remplacement, ce salarié peut poser sa candidature sur tout poste vacant affiché par voie électronique avec copie au syndicat comme s'il était régi par la présente convention collective.
- c) En considération de ce qui précède, l'employeur convient de continuer à percevoir les cotisations syndicales déterminées par le syndicat, ainsi que de prélever les montants prévus aux régimes d'assurances collectives.
- 5:07** 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 du salarié prend effet à compter de la date effective du changement du salaire.

ARTICLE 6 – AFFICHAGE ET INFORMATION

6:01 L'employeur convient de fournir et d'installer des tableaux d'affichage à des endroits appropriés dans tous les locaux où les salariés travaillent et à un nombre suffisant d'endroits, bien à la vue des salariés et permet au syndicat d'y afficher ses avis de convocation ou de nomination signés par un représentant autorisé du syndicat. Un avis de convocation d'assemblée se limitera à indiquer s'il s'agit d'une assemblée générale ou d'une assemblée spéciale, l'heure, la date, l'endroit et l'ordre du jour.

Un avis de nomination se limitera à donner le nom des salariés membres du syndicat qui ont été élus, désignés ou nommés à titre d'officier, de délégué, pour accomplir une fonction syndicale. Tout autre avis, signé par le représentant autorisé du syndicat peut être diffusé pourvu que la Direction des relations de travail en ait reçu copie et pourvu qu'il ne soit pas de nature diffamatoire à l'endroit de l'employeur ou de ses représentants.

6:02 L'employeur rend accessible au syndicat tout affichage relatif aux postes vacants.

Le salarié qui prévoit être absent peut s'inscrire à l'alerte emploi disponible dans l'outil rendu disponible par l'employeur.

6:03 L'employeur doit transmettre au syndicat, copie de toute nouvelle directive ou mise à jour de directive existante touchant les conditions de travail et s'adressant à un groupe ou à l'ensemble des salariés couverts par la présente convention.

- 6:04**
- a) L'employeur fournit au syndicat par voie électronique, vers le premier (1^{er}) avril et le premier (1^{er}) octobre, la liste des salariés à son service et couverts par la présente convention en indiquant pour chacun : nom, prénom, statut, numéro de service, numéro d'employé, titre d'emploi, état de sa banque de crédits de maladie, salaire, date de service continu ainsi que la date de naissance, l'adresse et le numéro de téléphone tel que communiqué par le salarié.
- b) L'employeur fournit au syndicat hebdomadairement, par voie électronique, un fichier comportant :
- le nom et le prénom;
 - le numéro d'employé;
 - le statut actuel et l'ancien;
 - le numéro de service actuel et l'ancien;
 - la classification actuelle et l'ancienne;
 - la date du changement.

De tous les salariés qui durant la période, ont été embauchés, promus, transférés de façon permanente, en affectation temporaire incluant les congés sans solde, les congés de maternité, les congés de paternité et les congés d'adoption (5 semaines), les congés à traitement différé et les congés parentaux excluant le congé à l'occasion de la naissance et de l'adoption (5 jours), ainsi que ceux qui ont quitté leur emploi avec le motif de départ.

- c) L'employeur fournit périodiquement au syndicat, par voie électronique, en même temps que la remise des cotisations syndicales prévues à l'article 5:02, une liste des noms des salariés, par ordre alphabétique, comprenant les informations suivantes :
- le nom et le prénom;
 - le numéro d'employé;
 - le statut;
 - le montant hebdomadaire déduit pour chaque salarié;
 - le total des montants déduits pour la période pour chaque salarié;
 - le montant total de l'ensemble des déductions;
 - le numéro de service;

- le salaire total sur lequel la déduction est perçue pour le salarié, pendant la période couverte.
- d) L'employeur fournit périodiquement au syndicat, par voie électronique, un fichier comportant :
- le nom et le prénom;
 - le numéro d'employé;
 - le numéro de service;
 - le titre d'emploi;
 - le nombre d'heures effectuées en temps supplémentaires;
 - le taux horaire;
 - le montant total des heures rémunérées en temps supplémentaires
- e) L'employeur fournit périodiquement au syndicat, par voie électronique, un fichier comportant :
- le nom et le prénom;
 - le numéro d'employé;
 - le numéro de service;
 - le titre d'emploi;
 - le statut;
 - les absences pour maladie ou accident pour plus de quatre (4) jours consécutifs

6:05 L'employeur rend disponible à chaque salarié un exemplaire de la convention collective en vigueur ainsi que tout document relatif aux régimes d'assurances et de retraite.

6:06 L'employeur informe, par écrit, avec copie au syndicat, tout nouveau salarié visé par la présente convention de son statut, de son titre d'emploi et du régime syndical auquel il est soumis.

6:07 L'employeur avise le syndicat au moins un (1) mois à l'avance, lorsque c'est possible, de la date des modifications apportées aux différentes divisions en ce qui a trait aux services qui y sont compris en indiquant leur numéro et l'emplacement prévu.

6:08 Le syndicat convient d'assurer le caractère confidentiel des renseignements fournis par l'employeur en vertu de la présente convention collective et à ne les utiliser qu'aux fins pour lesquelles ils ont été prévus.

ARTICLE 7 – HEURES DE TRAVAIL

7:01 La semaine normale de travail des salariés est de trente-cinq (35) heures réparties du lundi au vendredi selon l'horaire suivant :

- a) Du lundi au jeudi inclusivement de huit heures trente minutes (8h30) à dix-sept heures (17h00) avec une période d'une (1) heure non rémunérée pour le repas.
- b) Le vendredi de huit heures trente minutes (8h30) à douze heures trente minutes (12h30).
- c) Les salariés des catégories 1 et 2 ont droit à un quart d'heure (1/4) de repos au cours de la première partie de la journée de travail, et ce, à un temps désigné par leur gestionnaire.
- d) Pour tenir compte du fait que les salariés ne bénéficient pas d'une période de repos d'un quart (1/4) d'heure en après-midi, ils reçoivent une compensation de quinze minutes (15) payées à taux simple à titre de période de repos, du lundi au jeudi, en plus de la journée normale de travail d'une durée de sept heures trente minutes (7h30).
- e) L'horaire précédemment mentionné peut être devancé jusqu'à concurrence d'une (1) heure ou retardé d'une demi-heure (1/2) lorsque les salariés en font la demande et que cela ne nuit pas à l'efficacité du service.

7:02 Compte tenu des besoins, l'employeur peut autoriser des horaires autres que ceux prévus à l'article 7:01 lorsque les salariés présentent un intérêt à cet effet. Les horaires demeureront en vigueur jusqu'à ce qu'ils ne conviennent plus à l'employeur ou au(x) salarié(s) affecté(s). Dans cette éventualité, les horaires seront rétablis de façon à respecter les dispositions de l'article 7.

Un avis au syndicat doit être envoyé par l'employeur lors de l'entrée en vigueur d'un nouvel horaire ou de la modification d'un horaire.

7:03 Tous les horaires spécifiques actuellement en vigueur le demeureront tant que de nouveaux horaires ne seront pas fixés conformément à l'article 7:04.

7:04 L'employeur peut modifier ou établir des horaires différents de ceux prévus à l'article 7:01 lorsque l'efficacité du service exige une flexibilité opérationnelle accrue et/ou un service à la clientèle amélioré.

Lorsque l'employeur modifie un horaire ou établit un nouvel horaire, il convoque le comité de relations professionnelles pour l'informer et en discuter, quinze (15) jours ouvrables avant leur entrée en vigueur. L'employeur dépose une copie de ces horaires au syndicat dans un délai minimum de cinq (5) jours ouvrables avant leur entrée en vigueur.

Cet article s'applique aussi lors de modification d'horaire ou de l'établissement d'un nouvel horaire en vertu des articles 7:08 et 7:10.

7:05 L'établissement d'horaires en vertu de l'article 7:04 doit respecter les modalités suivantes :

- a) La semaine de travail demeure à trente-cinq (35) heures du lundi au vendredi en tenant compte de la compensation prévue à l'article 7:01d) et peut être répartie à l'intérieur d'une plage horaire de zéro (0h00) heure à vingt-quatre (24h00) heures.
- b) Prévoir un maximum de quatre jours et demi (4 ½) consécutifs de travail et un minimum de deux jours et demi (2 ½) consécutifs de congés hebdomadaires ou dans le cas de besoins particuliers, établir un horaire réparti sur cinq (5) jours consécutifs de travail, comportant un minimum de deux (2) jours consécutifs de congés hebdomadaires.
- c) L'employeur ne peut se prévaloir de l'article 7:04 pour modifier l'horaire de travail de plus de vingt pour cent (20%) des salariés d'une division.
- d) Lorsque la semaine de travail comporte un horaire établi sur un cycle de deux (2) semaines, cet horaire doit respecter une moyenne de trente-cinq (35) heures par semaine, tel que prévu à l'article 7:01 et l'horaire de la semaine ne doit jamais être inférieur à trente et une (31) heures ou supérieur à trente-neuf (39) heures. Le salarié reçoit

alors dans tous les cas, à chaque semaine, une paie calculée sur la base de trente-cinq (35) heures.

- e) En aucun cas les présentes dispositions ne peuvent avoir pour effet l'établissement d'horaires brisés.
- f) Tout horaire doit prévoir une (1) heure non rémunérée pour le repas pour chaque jour de travail.

7:06 Primes

Prime de soir

Un salarié dont la moitié ou plus de son horaire de travail est compris entre seize heures (16h00) et vingt-quatre heures (24h00) a droit, pour chaque heure effectivement travaillée, à une prime de soir. À compter de la signature de la convention collective, la prime de soir est fixée à 0,87\$/heure.

Prime de nuit

Un salarié dont la moitié ou plus de son horaire de travail est compris entre vingt-quatre heures (24h00) et six heures (06h00) a droit pour chaque heure effectivement travaillée, à une prime de nuit. À compter de la signature de la convention collective, la prime de nuit est fixée à 1,10\$/heure.

Prime de fin de semaine

Un salarié travaillant le samedi ou le dimanche a droit, pour chaque heure effectivement travaillée, ces journées, à une prime de fin de semaine. La prime de fin de semaine est fixée à cinquante pour cent (50%) du taux horaire. À compter du 1^{er} avril 2014, la prime est fixée selon les paramètres suivants :

2014	2015	2016	2017	2018
50%	40%	40%	30%	20%

Les primes de soir et de nuit sont cumulatives avec la prime de fin de semaine. Seules les primes de soir et de nuit seront augmentées d'un pourcentage équivalent au pourcentage d'augmentation salariale annuelle prévu à la convention collective.

7:07 L'employeur peut combler, sans affichage, l'absence partielle d'un salarié régulier, pour une partie d'une semaine, par un salarié temporaire possédant les qualifications requises et ce, en raison d'un congé partiel sans traitement prévu à l'article 13:27, d'une retraite progressive prévue à l'article 20 ou du retour progressif d'un salarié régulier s'étant absenté pour cause de maladie ou accident.

Pour ces mêmes raisons, l'employeur peut combler par un seul salarié temporaire deux (2) absences partielles en autant que les heures totales ne dépassent pas la semaine normale de travail.

Le salarié temporaire est rémunéré pour les heures effectivement travaillées, comme prévu à l'article 3:01g) et au taux en vigueur dans le titre d'emploi du salarié absent temporairement.

7:08 Poste dont la semaine de travail comporte un horaire réparti sur quatre (4) jours ou moins à la demande de l'employeur

7:08:01 Est considéré un poste avec un horaire de travail réparti sur quatre (4) jours ou moins, tout poste dont la semaine de travail de trente-cinq (35) heures se situe à l'intérieur des journées du lundi au vendredi à raison d'un minimum de huit heures quarante-cinq minutes (8h45) de travail rémunérées par jour en tenant compte de la compensation prévue à l'article 7:01d).

7:08:02 Lorsque l'employeur établit à l'intérieur d'un service, selon l'article 7:04 et conformément aux modalités de l'article 7:05, un ou plusieurs postes dont la semaine de travail comporte un horaire de travail réparti sur quatre (4) jours ou moins, l'attribution de ce(s) poste(s) est effectuée par titre d'emploi selon l'ordre du service continu des salariés, soit le salarié ayant le plus de service continu a préséance et ainsi de suite. À défaut de volontaire, l'employeur désigne le salarié du même titre d'emploi faisant partie du service et ayant le moins de service continu.

7:08:03 Lorsqu'un poste dont la semaine de travail comporte un horaire réparti sur quatre (4) jours ou moins devient vacant ou si l'employeur modifie ou crée un poste comportant un horaire réparti sur quatre (4) jours ou moins dans un service, ce poste doit être offert en priorité aux salariés de ce service, faisant partie du même titre d'emploi de ce service, par ordre de service continu. S'il y a preneur, le poste résiduel ainsi laissé vacant est affiché en vertu des règles de l'article 28. S'il n'y a pas preneur, le poste dont la semaine de travail comporte un horaire réparti sur quatre (4) jours est affiché en vertu des règles de l'article 28.

7:08:04 Après l'entrée en vigueur, dans un service, d'un poste dont la semaine de travail comporte un horaire de travail réparti sur quatre (4) jours ou moins, la venue d'un salarié dans ce service, par suite d'un transfert ou d'une promotion, ne peut avoir pour effet de faire perdre cet horaire réparti sur quatre (4) jours ou moins au(x) salarié(s) possédant déjà un tel horaire, même si ce salarié possède un service continu supérieur à ce(s) salarié(s). Par contre, ce salarié a préséance sur les autres salariés du même titre d'emploi ayant un service continu moindre que le sien et ne possédant pas un horaire réparti sur quatre (4) jours ou moins lorsqu'un poste comportant un tel horaire devient vacant dans le service ou si l'employeur modifie ou crée un poste comportant un horaire réparti sur quatre (4) jours ou moins dans ce service.

7:09 Horaire de travail réparti sur quatre (4) jours et horaire variable à la demande des salariés

Dans la mesure où les conditions prévues aux dispositions suivantes sont rencontrées, le salarié peut se voir accorder un horaire de 4 jours ou un horaire variable ou les deux.

7:09:01 Horaire réparti sur 4 jours :

1. Le salarié travaille quatre jours (4) consécutifs et bénéficie de trois jours (3) consécutifs de congés hebdomadaires. La semaine de travail est répartie du lundi au jeudi ou du mardi au vendredi et le nouvel horaire soumis par le salarié inclut la plage se situant de 9h00 à 16h00 chaque jour en tenant compte de la compensation prévue à l'article 7:01 d).
2. Dans le cas d'un horaire réparti du mardi au vendredi, le vendredi est considéré comme une journée de travail complète au même titre que les autres jours de la semaine. Les dispositions de l'article 7 sont adaptées en conséquence et les exceptions relatives au vendredi sont inapplicables à ces horaires.
3. Dans le cas où le salarié détient également l'horaire variable, la plage horaire mentionnée au paragraphe 1 est inapplicable et est remplacée par les plages fixes et mobiles prévues à l'article 7 :09 :02.

7:09:02 Horaire variable

L'horaire variable permet au salarié qui en bénéficie d'aménager son horaire de travail de trente-cinq (35) heures à l'intérieur d'une (1) semaine de travail selon les modalités prévues au présent article.

1. Plages fixes :

Une plage fixe est une période où la présence du salarié est obligatoire. Une journée de travail comprend les plages fixes suivantes :

- 9h30 à 12h00
- 13h30 à 15h30 à l'exception du vendredi

Dans le cas d'un horaire de 4 jours réparti du mardi au vendredi, l'article 7 :09 :01 (2) s'applique.

2. Plages mobiles :

Une plage mobile est une période où la présence du salarié est facultative. Une journée de travail comprend les plages mobiles suivantes :

- 6h30 à 9h30
- 12h00 à 13h30
- 15h30 à 18h30 à l'exception du vendredi

3. Durée du repas :

La durée du repas est d'un minimum de trente (30) minutes et est non rémunérée. Le repas doit être pris durant la plage mobile de midi (12h00) à treize heures trente (13h30).

4. Durée de travail :

- a) Le salarié doit travailler minimalement six (6) heures par jour du lundi au jeudi inclusivement et minimalement quatre (4) heures le vendredi.

Dans le cas d'un horaire de 4 jours répartis du mardi au vendredi, l'article 7 :09 :01 (2) s'applique.

- b) Les plages fixes doivent être privilégiées par tous lors de la planification des rencontres et des besoins opérationnels. Toutefois, de façon occasionnelle, le salarié doit se rendre disponible durant les heures normales de travail prévues à l'article 7 :01 paragraphes a) et b) lors d'une situation ou d'un événement urgent ou planifié.

Pour les fins de cette clause, planifié désigne une situation ou un événement annoncé au moins une (1) semaine à l'avance qui nécessite que l'employé demeure au travail à l'extérieur des plages fixes.

Pour les fins de cette clause, urgent désigne une situation ou un événement non planifié de nature imprévisible et qui nécessite une intervention rapide et immédiate.

- c) Il est de la responsabilité du salarié de s'assurer d'aménager son horaire de travail afin de respecter l'ensemble des conditions de l'horaire variable prévu à l'article 7 :09 :02.

5. Heures supplémentaires :

Nonobstant l'article 8:01, tout travail effectué par un salarié de sa propre volonté à l'intérieur des plages fixes et mobiles n'est pas considéré comme des heures supplémentaires et est rémunéré à taux simple.

Nonobstant l'article 8:01, tout travail requis d'un salarié par son gestionnaire à l'intérieur des plages fixes et mobiles n'est pas considéré comme des heures supplémentaires et est rémunéré à taux simple à moins que cette demande amène le salarié à travailler en sus de son horaire de travail hebdomadaire.

Tout travail requis d'un salarié par son gestionnaire à l'extérieur des plages fixes et mobiles ou en sus de son horaire de travail hebdomadaire est considéré comme des heures supplémentaires et est rémunéré en vertu de l'article 8 :01.

7:09:03 Admissibilité

- a) Avant le 1^{er} avril de chaque année, le gestionnaire établit et communique par écrit aux salariés ses besoins opérationnels.

- b) Tout salarié détenant un poste dont l'horaire correspond aux paramètres de l'article 7 :01 intéressé à un horaire de quatre (4) jours, à un horaire variable ou aux deux doit présenter une demande à son gestionnaire. Cette demande doit être effectuée sur le formulaire approprié, avec copie conforme au syndicat, entre le premier (1^{er}) et le trente (30) avril. Ce délai est de rigueur. Cette demande doit être refaite annuellement.

Nonobstant le paragraphe qui précède, un salarié absent en raison d'un motif prévu à la convention collective pour la durée complète de la période de soumission d'une demande ou un salarié qui change de service en cours d'année peut faire une demande dans les trente (30) jours de son retour au travail ou de son entrée en poste.

- c) L'obtention de cet horaire de travail est sujette à la justification de la part du salarié concerné à l'effet que cela ne nuise pas aux opérations du service et aux opérations entre services et que cela n'entraîne pas de coûts additionnels à l'employeur.
- d) Si le nombre de demandes pour ce type d'horaire est trop grand pour assurer l'efficacité d'un service, les horaires répartis sur quatre (4) jours et les horaires variables sont accordés par le gestionnaire du service concerné aux salariés possédant le plus de service continu par titre d'emploi en respectant un processus d'alternance d'une année à l'autre. En d'autres mots, tout salarié ayant obtenu un horaire réparti sur quatre (4) jours ou un horaire variable accepte que, pour les années suivantes, un salarié du même service et du même titre d'emploi, ayant fait une demande et ayant un service continu moindre que le sien ait priorité.
- e) Le gestionnaire saisi d'une demande doit répondre par l'entremise du formulaire approprié au salarié avec copie au syndicat avant le vingt et un (21) mai. Dans l'éventualité qu'un salarié ne soit pas satisfait de la réponse de son gestionnaire, il pourra soumettre le tout au comité des horaires, en vertu de l'article 7:11, qui analysera la position de chaque partie, sans droit de grief.
- f) L'horaire de travail entre en vigueur au mois de septembre, le lundi suivant le congé de la Fête du travail, pour une durée d'un (1) an.

- g) L'horaire de travail obtenu peut être retiré ou suspendu en cours d'année en raison de besoins opérationnels ou d'un service à la clientèle amélioré dans la mesure où le gestionnaire en a informé préalablement le salarié lors de l'acceptation de la demande par l'entremise du formulaire prévu au paragraphe e).
- h) L'horaire de travail obtenu peut être retiré en cours d'année dans le cadre d'une mesure disciplinaire ou administrative relative à un manquement ou à un problème de rendement en lien avec l'horaire obtenu. L'horaire est retiré au deuxième avis écrit suite à une rencontre de sensibilisation et à un premier avis écrit.

7:09:04 Outil de gestion de temps

Les heures effectuées par le salarié au cours d'une journée sont comptabilisées par l'entremise d'un outil de gestion de temps.

7:09:05 Dans les six (6) mois suivant l'implantation de l'horaire variable, le comité des horaires prévu à l'article 7 :11 se rencontre afin de faire un statut et de prendre les mesures d'ajustements nécessaires permettant d'assurer la viabilité de ce type d'horaire et de respecter les besoins opérationnels. Par la suite et au besoin, le syndicat ou l'employeur peut convoquer le comité des horaires aux mêmes fins.

7:10 Postes comportant un horaire de fin de semaine

7:10:01

- a) Est considéré comme un poste comportant un horaire de fin de semaine, tout poste dont l'horaire de travail inclut des heures travaillées le samedi ou le dimanche à l'intérieur d'une plage horaire de 0h00 à 24h00 heures.
- b) La semaine de travail demeure à trente-cinq (35) heures en tenant compte de la compensation prévue à l'article 7:01 d).
- c) Pour la première année de la convention collective, l'employeur peut établir un maximum de vingt-quatre (24) postes dont la semaine de travail comporte un horaire de fin de semaine.
- d) À chaque année financière subséquente de la convention collective, l'employeur peut ajouter un (1) autre poste dont la semaine de travail

comporte un jour de fin de semaine, soit le samedi ou le dimanche et ce, jusqu'à un maximum de vingt-huit (28) postes.

- e) De plus, l'employeur peut établir un maximum de huit (8) postes dont la semaine de travail comporte un horaire de fin de semaine incluant le samedi et le dimanche. Le ratio non utilisé de ces huit (8) postes peut être transféré en poste de fin de semaine incluant le samedi ou le dimanche conformément au sous-paragraphe a).
- f) La semaine de travail des postes comportant un horaire de fin de semaine doit être répartie sur un minimum de trois (3) journées consécutives de travail et un maximum de quatre journées et demie (4 ½) consécutives de travail.

7:10:02 Advenant le rétablissement du besoin pour desservir la clientèle externe les journées du samedi et du dimanche, il sera permis à l'employeur d'attribuer des postes dont la semaine de travail comporte un horaire de fin de semaine uniquement au service à la clientèle désigné comme « Centre Relation Clientèle » au moment de la signature de la convention collective. L'essentiel des tâches de ces postes devra se restreindre à intervenir directement avec la clientèle externe de l'employeur.

Au moment du rétablissement du besoin de fin de semaine, le nombre maximum de postes existants au « Centre Relation Clientèle » dont l'horaire sera modifié ne pourra excéder vingt-cinq pour cent (25%). Par la suite, tout nouveau poste comportant un horaire de fin de semaine devra faire l'objet d'une création. Les postes comportant un horaire de fin de semaine en vertu du présent article sont en sus de ceux prévus aux paragraphes c), d) et e) de l'article 7:10:01, mais doivent respecter les exigences des paragraphes a), b) et f) de cet article.

7:10:03 L'employeur peut modifier temporairement les horaires des postes du service Dons et Commandites pour des horaires pouvant inclure une journée de fin de semaine lorsque l'efficacité du service exige une flexibilité opérationnelle accrue et/ou un service à la clientèle amélioré. Les conditions suivantes doivent être respectées :

- a) L'employeur peut modifier un même horaire deux (2) fois par année, le retour à l'horaire régulier n'étant pas considéré comme une modification.

- b) La durée totale où l'horaire modifié est en vigueur ne doit pas excéder huit (8) semaines par année.
- c) Lorsque l'employeur modifie un horaire, il en informe le salarié concerné ainsi que le syndicat dix (10) jours ouvrables avant l'entrée en vigueur du nouvel horaire.
- d) Les postes comportant un horaire de fin de semaine en vertu du présent article sont en sus de ceux prévus aux paragraphes c), d) et e) de l'article 7:10:01, mais doivent respecter les exigences des paragraphes a), b) et f) de cet article.

7:10:04 Lors de l'absence imprévue pour cause de maladie d'un salarié titulaire d'un poste dont la semaine de travail comporte un horaire de fin de semaine, l'employeur peut affecter temporairement dans ce poste, sans affichage, pour une semaine complète ou plus, mais pour moins de soixante (60) jours, un salarié possédant la formation nécessaire à l'accomplissement des tâches de ce poste.

À cette occasion, l'employeur doit offrir en priorité cette affectation aux salariés du service appartenant à la même catégorie d'emploi que le salarié absent pour cause de maladie. Si plus d'un salarié possédant la formation nécessaire sont intéressés à cette affectation temporaire, le salarié possédant le plus de service continu sera choisi. Si aucun salarié ne se porte volontaire pour cette affectation, l'employeur assigne le salarié ayant le moins de service continu et possédant la formation nécessaire, sauf s'il y a déjà des salariés temporaires adéquatement formés dans le service.

L'employeur doit également combler le poste du salarié ainsi affecté temporairement à un autre poste selon les règles de l'article 28.

7:11 Le comité des horaires

7:11:01 Le comité des horaires est un comité paritaire employeur-syndicat qui examine les demandes de modification d'horaires, celles en litige ou refusées. Il est constitué de quatre (4) membres permanents, soit deux (2) représentants de l'employeur et deux (2) représentants du syndicat. De plus, chaque partie peut s'adjoindre un membre invité selon le domaine d'expertise du dossier traité.

7:11:02 Les membres du comité se réunissent minimalement une fois par année, après le premier (1er) juin pour examiner les dossiers soumis. Au besoin,

les membres du comité convoquent le gestionnaire et le salarié pour qu'ils expliquent leur position.

7:11:03 Suite aux représentations, les membres du comité peuvent recommander aux parties tout arrangement qu'ils trouvent approprié selon le dossier soumis. Les recommandations du comité, quant à l'octroi ou non de l'horaire, doivent faire l'objet d'un consensus entre le gestionnaire et le salarié.

En l'absence de consensus, entre le gestionnaire et le salarié, le comité peut recommander au gestionnaire que l'horaire désiré soit appliqué à titre d'essai pour une période de trois (3) mois, après quoi le salarié concerné et l'employeur se rencontrent à nouveau afin d'établir la viabilité de l'horaire modifié et faire part aux membres du comité de la décision ainsi que des bons coups et des ratés d'un tel horaire durant cette période d'essai.

7:11:04 Avant la fin du mois de juin, les membres du comité doivent transmettre leurs recommandations dans tous les dossiers où un consensus aura été obtenu. Dans tous les cas, une recommandation du comité devra être rendue et transmise au gestionnaire et au salarié pour le quinze (15) août.

7:11:05 Compte tenu des spécificités propres à un service, le comité peut également recommander que l'entrée en vigueur d'un nouvel horaire ou d'un horaire modifié soit en vigueur à une date autre que celle proposée.

7:12 Le comité des relations professionnelles, prévu à l'article 23, a droit de regard sur les activités du comité des horaires. À cet effet, les parties s'entendent pour analyser le travail du comité des horaires afin d'étudier toute question soumise au comité des relations professionnelles dont les parties ont un intérêt à chercher la solution.

Nonobstant l'article 23, les rencontres du comité de relations professionnelles concernant le comité des horaires ont lieu à chaque année à partir de la signature de la convention collective ou au moment jugé opportun par l'une ou l'autre des parties.

ARTICLE 8 – HEURES SUPPLÉMENTAIRES

Catégories d'emploi 1 et 2

8:01 Tout travail requis d'un salarié par son gestionnaire, en sus de son horaire de travail quotidien ou hebdomadaire, est considéré comme des heures supplémentaires et rémunérées à raison d'une fois et demie (1,5) le traitement régulier du salarié.

8:02 a) Le salarié à qui le gestionnaire demande de revenir travailler pour effectuer un travail ou le salarié qui est appelé à travailler lors de son congé hebdomadaire reçoit une rémunération équivalente à un minimum de trois (3) heures au taux prévu à l'article 8:01.

b) Le salarié qui est appelé pour fournir une prestation de travail de son domicile, en dehors de ses heures régulières de travail, reçoit une rémunération minimale de trente (30) minutes au taux prévu à l'article 8:01.

8:03 Les heures supplémentaires sont réparties de façon aussi équitable que possible à l'intérieur du service et confiées en priorité aux salariés du service concerné. Cependant le salarié a droit de refuser de faire toute période d'heures supplémentaires sans préjudice à son droit de faire ultérieurement des heures supplémentaires, à moins que l'employeur n'ait pu trouver dans le service un salarié compétent pour faire ce travail et consentant à le faire. Dans le cas où aucun salarié du service n'y consent, l'employeur désigne le salarié ayant le moins de service continu dans le service concerné et qui est compétent pour faire ce travail.

Dans cette dernière éventualité, le salarié ainsi désigné est avisé le plus rapidement possible ou au plus tard au moins une demi-heure avant la fin de son quart de travail.

Catégorie d'emploi 3

8:04 Tout travail requis d'un salarié par son gestionnaire, en sus de son horaire de travail quotidien ou hebdomadaire, est considéré comme des heures supplémentaires mais est rémunéré au taux horaire régulier jusqu'à concurrence de quarante (40) heures de travail par semaine. Toute heure requise après quarante (40) heures est rémunérées à raison d'une fois et demie (1,5) le traitement régulier du salarié.

- 8:05** a) Le salarié à qui le gestionnaire demande de revenir travailler pour effectuer un travail ou le salarié qui est appelé à travailler lors de son congé hebdomadaire, reçoit une rémunération équivalente à un minimum de trois (3) heures au taux prévu à l'article 8:04.
- b) Le salarié qui est appelé pour fournir une prestation de travail à son domicile, en dehors de ses heures régulières de travail, reçoit une rémunération minimale de trente (30) minutes au taux prévu à l'article 8:04.

Catégories 1, 2 et 3

8:06 Nonobstant les dispositions des articles 8:01 et 8:04, le travail qu'un salarié doit, à l'occasion, exécuter immédiatement après la fin de sa journée régulière de travail pendant trente (30) minutes ou moins ne constitue pas des heures supplémentaires s'il s'agit d'un travail urgent ou qui exige la continuité. Il en est de même si, à l'occasion, un salarié est requis de retarder son heure normale de repas pour exécuter ou continuer un travail urgent.

8:07 Lorsqu'un salarié est requis d'effectuer des heures supplémentaires, immédiatement avant ou immédiatement après sa journée régulière de travail, un jour férié prévu à la présente convention ou un congé hebdomadaire et au cours desquelles intervient une période normale de repas, il a droit pour le repas à une indemnité au taux prévu à la directive administrative applicable.

Toutefois, le travail effectué en heures supplémentaires doit être d'une durée minimale de deux (2) heures au cours desquelles intervient une période normale de repas. Le salarié a également droit de prendre une période d'arrêt maximale de soixante (60) minutes non rémunérées pour le repas avant d'entreprendre son travail en heures supplémentaires ou interrompre celui-ci à la condition que le travail effectué dure effectivement au moins deux (2) heures sans compter le temps de cette interruption.

Quant au salarié en déplacement, il reçoit l'allocation de frais de repas prévue lors de déplacement tel qu'indiqué à la directive administrative applicable, qu'il soit en heures supplémentaires ou pas.

L'employeur s'engage à ce que le taux versé en compensation du repas pour les salariés régis par cette convention soit le même que le plus haut taux payé aux autres salariés de l'employeur dont les heures supplémentaires sont rémunérées.

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

Déjeuner : de sept (7h00) heures à huit (8h00) heures.

Dîner : de douze (12h00) heures à treize (13h00) heures.

Souper : de dix-huit (18h00) heures à dix-neuf (19h00) heures.

8:08 Au lieu d'être compensé en argent, le salarié à sa demande peut accumuler les heures supplémentaires effectuées. En aucun temps, les heures accumulées ne doivent excéder cent quarante (140) heures. Tout le temps supplémentaire qui excède la limite permise d'accumulation sera payé automatiquement.

8:09 Lorsque le salarié est compensé sous forme de congé, ce congé lui est accordé à un moment qui convient au salarié sujet à l'approbation de l'employeur qui ne pourra refuser sans motif raisonnable.

8:10 En aucun temps, le salarié ne peut être en congé pour reprise d'heures supplémentaires pour plus de deux (2) semaines par année de référence soit du premier (1^{er}) avril au trente et un (31) mars. Les heures supplémentaires accumulées et non reprises au premier (1^{er}) avril et au premier (1^{er}) octobre sont payées en tout ou en partie dans les quinze (15) jours suivant la demande écrite du salarié à cet effet. Les heures ainsi payées seront déduites des heures déjà accumulées.

8:11 Dans le cadre d'une retraite, le salarié peut accumuler ses heures de temps supplémentaire pendant les cinq (5) ans précédant sa date d'admissibilité à une retraite. Cependant, il doit s'engager à respecter les conditions suivantes :

a) Pour se prévaloir de cette mesure d'accumulation, le salarié concerné doit faire parvenir au service de la paie un avis par voie électronique au plus tard le premier (1^{er}) mars de chaque année.

b) Au plus tard le premier (1^{er}) samedi d'avril, de chaque année, le temps supplémentaire accumulé par le salarié visé par cette clause est automatiquement transféré dans un compteur pour fins de préretraite.

Lorsque le salarié quittera pour une préretraite, le temps supplémentaire ainsi accumulé lui sera payé hebdomadairement au salaire de l'occupation détenue au moment de son départ suivant les arrangements de la préretraite.

- c) Le salarié s'engage à ne pas demander le paiement des heures accumulées avant la prise de la retraite. Si une telle demande est faite, le salarié recevra la totalité des heures accumulées au salaire de l'occupation détenue au moment de l'accumulation et au taux en vigueur au même moment.
- 8:12** Aux fins de payer les heures supplémentaires, le traitement annuel tel que prévu à l'annexe « C » du salarié est divisé par 1 826,3.
- 8:13** Le salarié qui a effectué huit (8) heures supplémentaires immédiatement après son horaire régulier a droit, s'il en fait la demande, à une période de repos de dix (10) heures non rémunérées.
- 8:14** Les différentes indemnités prévues au présent article sont ajustées par l'employeur pendant la durée de la convention collective selon les directives émises à cet effet. Cependant, elles ne peuvent, en aucun cas, être inférieures aux taux prévus dans la convention collective au moment de sa signature.
- 8:15** Le salarié en disponibilité est un salarié qui, à la demande de l'employeur, doit demeurer disponible en dehors de ses heures normales de travail. Seuls les salariés de la division des Technologies de l'information (TI) et un maximum de deux (2) personnes de la division Logistique et distribution peuvent être requis, par l'employeur d'être en disponibilité. Parmi les salariés des TI, les secrétaires, les techniciens en administration, les salariés du CSI (Centre de services informatiques) ainsi que les salariés du bureau de projet (sauf lors de la mise en production d'un système informatique), ne peuvent être mis en disponibilité.

Pour les salariés requis d'être en disponibilité, l'employeur fournit les outils nécessaires pour permettre la connexion à distance avec l'employeur. Il fournit également l'équipement nécessaire aux salariés requis d'assurer la disponibilité. Il est entendu que cet équipement et ces outils demeurent la propriété de l'employeur.

Lorsque le salarié en disponibilité reçoit un appel de l'employeur, il doit s'assurer de répondre le plus rapidement possible et lorsque nécessaire se présenter au travail dans les deux (2) heures du moment où il est requis. À défaut de pouvoir se rendre au travail dans ce délai, il doit aviser son gestionnaire ou la personne responsable. Le salarié doit s'assurer que le moyen de communication pour le rejoindre fonctionne et à défaut, communiquer un numéro de téléphone alternatif afin que l'employeur puisse le rejoindre.

Le salarié en disponibilité reçoit une prime équivalente à une (1) heure à taux simple pour chaque huit (8) heures de disponibilité. La désignation du salarié en disponibilité se fait par alternance et est obligatoire.

L'affichage des postes requérant la disponibilité d'un salarié doit respecter les conditions prévues à la lettre d'entente # 8.

ARTICLE 9 – VACANCES

9:01 Le salarié qui, au premier (1^{er}) mai d'une année, n'a pas un (1) an de service chez l'employeur, a droit à des vacances annuelles payées d'une durée de onze heures et deux tiers (11 ^{2/3}) par mois civil de service chez l'employeur avant le premier (1^{er}) mai avec un maximum de cent quarante (140) heures par année.

9:02 Le salarié qui, au premier (1^{er}) mai d'une année, a un (1) an de service chez l'employeur, a droit à des vacances annuelles payées d'une durée de onze heures et deux tiers (11 ^{2/3}) par mois de service ou cent quarante (140) heures par année.

9:03 Le salarié qui, au premier (1^{er}) mai d'une année, a seize (16) ans ou plus de service chez l'employeur, a droit à des vacances annuelles payées selon le tableau qui suit :

Service au premier 1 ^{er} mai	Nombre d'heures par année
16 ans	147 heures
17 ans	154 heures
18 ans	161 heures
19 ans	168 heures
20 ans	175 heures
28 ans	210 heures

9:04 En cas de cessation définitive d'emploi, le salarié visé qui n'a pas pris ses vacances reçoit l'indemnité de vacances prévue aux articles précédents. Si le salarié a pris ses vacances, il a droit à une indemnité proportionnelle à la durée des vacances acquises depuis le premier (1^{er}) mai qui précède immédiatement son départ.

- 9:05**
- a) L'employeur indique, avant avril, la période générale des vacances et détermine le nombre minimum de salarié(s) par titre d'emploi ou par classe ou par service, qu'il requiert à la fois pour assurer ses opérations pendant toute la période particulière aux fins de vacances.
 - b) Les salariés indiquent en avril, leur préférence quant aux dates de la période de leurs vacances annuelles; le salarié ayant le plus grand nombre d'années de service continu a préséance quant au choix.
 - c) Le salarié qui choisit une semaine complète de vacances a préséance sur celui qui a, pour la même période, choisi une partie seulement de cette semaine.
 - d) L'employeur affiche au début du mois de mai les dates des périodes de vacances annuelles des salariés, de manière à ce que chacun connaisse à l'avance la période de ses vacances annuelles.
 - e) Le salarié peut, avec autorisation, accumuler ou reporter sa période de vacances payées.

9:06 Nonobstant l'article qui précède, la fermeture totale d'un service ou d'une partie de service pendant une période de vacances, oblige les salariés concernés à prendre leurs vacances annuelles au cours de cette période. Toutefois dans ce cas, l'employeur indique avant avril la fermeture dudit service. La période de fermeture ne peut être supérieure à quatorze (14) jours de calendrier et sera limitée aux deux (2) dernières semaines de juillet et à la période des Fêtes, étant entendu que ces deux occasions ne s'appliqueront pas au même salarié la même année, sans son consentement.

9:07 Si un ou des jours chômés et payés coïncident avec la période annuelle de vacances d'un salarié, celui-ci peut, après entente avec son gestionnaire, ajouter à ses vacances, une ou des journées additionnelles ou encore le ou les reporter à une date ultérieure.

9:08 Le salarié qui durant l'année d'acquisition des vacances a remplacé dans un poste supérieur voit, s'il en fait la demande, sa rémunération de vacances ajustée dans la proportion suivante :

Durée de l'affectation à des tâches supérieures	Nombre de semaines pour lesquelles l'ajustement de salaire est effectué
3 mois et plus	1 semaine
6 mois et plus	2 semaines
9 mois et plus	3 semaines
12 mois	4 semaines ou plus selon la durée de vacances prévue à 9 :03

ARTICLE 10 – JOURS CHÔMÉS ET PAYÉS

10:01 Pour les fins de la présente convention, les jours énumérés à l'annexe « B » sont des jours chômés et payés au taux régulier.

10:02 a) Si un salarié travaille au lieu de chômer comme susdit, un de ces jours, il est rémunéré selon les dispositions prévues à l'article 8 de la présente convention en plus de voir son traitement régulier maintenu en vertu de l'article 10:01.

b) Toute fête mentionnée à l'annexe « B » reportée à un autre jour par la loi ou les gouvernements fédéral ou provincial, sera célébrée ce jour-là et les présentes dispositions s'appliqueront à celui-ci.

10:03 Pour avoir droit à la paie du jour férié, le salarié doit travailler le jour ouvrable précédent et le jour ouvrable suivant immédiatement ce congé à moins qu'il ne soit absent pour l'une ou l'autre des raisons suivantes :

1. Pour maladie ou accident pour lequel un salarié possède des jours de congés accumulés dans sa réserve dont il peut se servir pour être payé le jour ouvrable précédent et le jour suivant immédiatement un jour chômé et payé.
2. Pour toute absence autorisée et payée.
3. Pour toute assignation devant un tribunal comme juré ou témoin tel que prévu à l'article 14 de la convention.

4. Dans le cas d'une mise à pied survenant le jour précédent ou le jour suivant ce congé et durant lequel le salarié aurait travaillé s'il n'avait pas été mis à pied.
5. Pour un motif valable.

10:04 Le salarié travaillant selon un horaire spécifique dont le congé hebdomadaire coïncide avec l'un des jours fériés et chômés visés à l'article 10:01, voit son compteur de congés flottants crédité des heures chômées et payées, équivalent aux heures versées aux salariés qui travaillent selon la semaine normale de travail prévue à l'article 7:01. La journée de congé férié est reportée à une date ultérieure après entente avec son gestionnaire.

Le salarié travaillant selon un horaire spécifique dont une journée coïncide avec un jour chômé et payé prend les heures de congé chômées et payées correspondant à la semaine normale de travail selon l'article 7:01 et débite son compteur de congés flottants ou congés personnels des heures nécessaires pour compléter sa journée selon son horaire normal.

ARTICLE 11 – CONGÉS SOCIAUX PAYÉS

11:01 Sur demande, dans les circonstances suivantes, l'employeur permet à un salarié de s'absenter de son travail sans perte de traitement pour chaque jour qui coïncide avec une journée normale de travail :

- a) pour lui permettre d'assister aux funérailles :
 - i) dans le cas de décès du conjoint ou de l'enfant : sept (7) jours de calendrier consécutifs pour chacun, incluant le jour des funérailles;
 - ii) dans le cas de décès du père ou de la mère : trois (3) jours pour chacun incluant le jour des funérailles;
 - iii) dans le cas de décès d'un ascendant ou d'un descendant du salarié autre que son enfant, d'un frère, d'une sœur, d'un demi-frère, d'une demi-sœur, d'un beau-père, d'une belle-mère, d'une belle-sœur, d'un beau-frère, d'une bru ou d'un gendre : trois (3) jours incluant le jour des funérailles;
 - iv) dans le cas de décès des grands-parents du conjoint : le jour des funérailles.

Le salarié n'a droit à un permis d'absence dans les cas de décès ci-dessus énumérés que s'il assiste aux funérailles du défunt; s'il y assiste et que les funérailles ont lieu à 240 km ou plus de sa résidence, le salarié a droit à un permis d'absence d'une journée supplémentaire sans perte de traitement.

En application du présent article, une journée de congé discontinue est accordée à l'occasion de la crémation ou de l'inhumation mais elle ne doit pas avoir pour effet d'augmenter le nombre de jours d'absences auxquels le salarié a droit.

- b) Pour lui permettre d'assister au mariage ou à l'union civile d'un père, d'une mère, d'un fils, d'une fille, d'un frère, d'une sœur, d'un demi-frère, d'une demi-sœur : un (1) jour, le jour de la célébration.
- c) Son mariage ou son union civile : sept (7) jours consécutifs dont le jour de la célébration.

11:02 Le salarié doit utiliser immédiatement ce permis d'absence et ne peut le remettre à plus tard.

11:03 Un salarié n'a pas droit au traitement pour une absence s'il reçoit déjà un traitement pour la même période en vertu des vacances payées, des jours chômés et payés ou d'un congé de maladie payés. Un salarié n'a pas droit au traitement pour une telle absence dans les cas suivants :

- a) s'il est absent sans traitement pour n'importe quelle raison;
- b) s'il est en grève.

11:04 Le salarié à l'essai, régulier ou permanent qui en fait la demande a droit pour des raisons personnelles, à vingt et une (21) heures de congé par année (1^{er} juillet au 30 juin) ou au prorata des jours payés. L'ajustement sera fait au trente (30) juin de chaque année, à la mise à pied ou au départ du salarié.

Pour obtenir un tel permis d'absence, le salarié doit formuler une demande à son gestionnaire immédiat au moins trois (3) jours à l'avance. Le gestionnaire immédiat ne peut refuser ce congé que pour assurer les besoins du service ou si les jours de congés demandés précèdent ou suivent des vacances ou un autre congé.

Le salarié à l'essai, régulier ou permanent qui n'a pas bénéficié du maximum d'heures auquel il a droit, aura droit au trente (30) juin de l'année, à une compensation égale au solde des heures multiplié par le taux horaire de son titre d'emploi.

Aucun salarié, à la fin de l'année, au trente (30) juin, ne peut accumuler ou reporter de telles heures de congé.

- 11:05** Aux fins de l'article 11:04, le salarié qui occupe un poste de remplacement comportant une échelle de traitement supérieure, reçoit ce traitement supérieur si son congé se situe durant la période de remplacement.
- 11:06** Si un salarié est dans l'impossibilité d'aviser au préalable son gestionnaire, il l'informerá des motifs de son absence dès qu'il sera en mesure de le faire.

ARTICLE 12 – CONGÉS SANS TRAITEMENT

- 12:01** Sur demande du salarié régulier ou permanent seulement, l'employeur accorde, compte tenu des besoins du service, pour un motif valable notamment pour des raisons familiales valables ou aux fins d'études reliées à son titre d'emploi ou reliées à un titre d'emploi auquel le salarié aspire, un congé sans traitement pour une période n'excédant pas douze (12) mois. Ce permis d'absence peut être renouvelé.

- 12 :02** Cette demande de congé sans traitement par le salarié doit être soumise par écrit dans un délai de trente (30) jours avant la date de départ et indiquer le motif, la date de départ ainsi que la date de retour au travail.

La réponse de l'employeur doit être transmise par écrit dans un délai raisonnable et une copie sera remise au syndicat pour information.

- 12:03** À son retour au travail, le salarié qui a obtenu un congé sans traitement reprend son poste ou dans le cas où son poste est aboli se verra attribuer, suivant les postes disponibles, des tâches correspondantes à sa catégorie d'emploi et si le salarié le désire, il pourra retourner dans le même service pourvu que les circonstances le permettent.

- 12:04** L'employeur peut accorder un permis d'absence sans traitement pour permettre à un salarié de donner des cours ou des conférences ou pour participer à des travaux de recherche qui ont trait à son activité professionnelle.

Le présent article s'applique également au salarié qui doit aller effectuer un stage chez un autre employeur en vertu des règlements de la corporation professionnelle à laquelle il appartient ou désire appartenir.

- 12:05** Dans tous les cas de congés sans traitement, à l'exception des congés partiels, seuls les différents avantages sociaux dits contributives seront

maintenus, si applicables, à condition que le salarié continue de verser sa contribution à ces régimes et qu'il paie la contribution de l'employeur.

Aucune journée de vacances payées ne s'accumule pendant ces congés sans traitement; le salarié continue d'accumuler du service continu durant ce congé.

RÉGIME DE CONGÉ À TRAITEMENT DIFFÉRÉ

12:06 Application

Le congé à traitement différé est régi par les dispositions administratives sur le Congé sabbatique à traitement différé (CSTD) prévues à la Commission administrative des Régimes de retraite et d'assurances (CARRA).

Ce congé à traitement différé vise à permettre à un salarié régulier ou permanent qui est à l'emploi de l'employeur et qui compte trente-six (36) mois de service chez l'employeur de voir son salaire étalé sur une période déterminée afin de pouvoir bénéficier d'un congé. Il n'a pas pour but de fournir des prestations au moment de la retraite, ni de différer de l'impôt.

Ce régime comprend d'une part, une période de contribution du salarié et, d'autre part, une période de congé.

Le congé à traitement différé est celui dont la période de congé se situe après toute la période de contribution.

Pour les fins du congé à traitement différé, une année est équivalente à 52 semaines, tel que prévu au tableau à l'article 12:11 a).

12:07 Durée du régime

La durée du régime de congé à traitement différé peut être de deux (2) ans, de trois (3) ans, de quatre (4) ans ou de cinq (5) ans à moins d'être prolongée suite à l'application des dispositions prévues aux paragraphes f, g, j et k de l'article 12:11. Cependant, la durée du régime, y incluant les prolongations, ne peut, en aucun cas, excéder sept (7) ans.

12:08 Durée du congé

La durée du congé peut être de six (6) mois (vingt-six (26) semaines) à douze (12) mois (cinquante-deux (52) semaines) consécutifs, tel que prévu à l'article 12:11 a), et il ne peut être interrompu pour quelque motif que ce soit.

Le congé doit débiter au plus tard à l'expiration d'une période maximale de six (6) ans suivant la date à laquelle a débuté la période de sa contribution au régime. À défaut, les dispositions pertinentes de l'article 12:11 l) s'appliquent.

Sauf les dispositions du présent article, le salarié, durant son congé, n'a pas droit aux dispositions de la convention collective, tout comme s'il n'était pas à l'emploi de l'employeur, sous réserve de son droit de réclamer des bénéfices acquis antérieurement.

Durant son congé, le salarié ne peut recevoir aucune autre rémunération de l'employeur, ou d'une autre personne ou d'une société avec qui l'employeur a un lien de dépendance, que le montant correspondant au pourcentage de son salaire tel que prévu à l'article 12:11 a) auquel s'ajoutent, s'il y a lieu, les montants que l'employeur est tenu de verser en application de l'article 12:11 a) pour des avantages sociaux.

Tout changement d'allégeance syndicale, d'horaire de travail ou encore de promotion hors de l'unité d'accréditation met fin au régime de congé à traitement différé.

12:09 Conditions d'obtention

Le salarié peut bénéficier du régime de congé à traitement différé après un préavis écrit de trente (30) jours adressé à l'employeur, lequel ne peut refuser sans motif valable. Le salarié doit satisfaire aux conditions suivantes :

- a) Être un salarié régulier qui a complété trente-six (36) mois de service chez l'employeur à titre de salarié régulier ou être un salarié permanent.
- b) Le préavis doit contenir l'information suivante :
 - la durée de participation au régime de congé à traitement différé;
 - la durée du congé;
 - le moment de la prise du congé.

Ces modalités doivent faire l'objet d'une entente avec l'employeur et être consignées sous forme d'un contrat écrit lequel inclut également les dispositions du présent régime.

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

12:10 Retour

À l'expiration de son congé, le salarié peut reprendre son poste chez l'employeur. Toutefois, si le poste que le salarié détenait au moment de son départ n'est plus disponible, le salarié doit se prévaloir des dispositions prévues à la convention collective.

Au terme de son congé, le salarié doit demeurer au service de l'employeur pour une durée au moins équivalente à celle de son congé.

12:11 Modalités d'application

a) Salaire

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

		Durée du régime (contribution et congé)			
Durée du congé		2 ans	3 ans	4 ans	5 ans
Mois	Semaines				
6 mois	26	75,00%	83,33%	87,50%	90,00%
7 mois	30	71,15%	80,77	85,58%	88,46%
8 mois	34	s/o	78,21%	83,65%	86,92%
9 mois	39	s/o	75,00%	81,25%	85,00%
10 mois	43	s/o	72,44%	79,33%	83,46%
11 mois	47	s/o	s/o	77,40%	81,92%
12 mois	52	s/o	s/o	75,00%	80,00%

Le salaire prélevé est celui admissible à la CARRA.

b) Régime de retraite

Aux fins de l'application des régimes de retraite, chaque année de contribution au régime et de la période de congé à traitement différé, à l'exclusion des suspensions prévues au présent article, équivaut à

une (1) année de service et le salaire moyen est établi sur la base du salaire que le salarié aurait reçu s'il n'avait pas participé au régime de congé à traitement différé.

Pendant la période de contribution au régime et la période des congés, la cotisation du salarié au régime de retraite est calculée en fonction du pourcentage du salaire qu'il reçoit selon l'article 12:11 a).

c) Service continu

Durant son congé, le salarié conserve et accumule son service continu.

d) Vacances annuelles

Durant le congé, le salarié est réputé accumuler du service aux fins des vacances annuelles.

Pendant la période de contribution au régime, les vacances annuelles sont rémunérées au pourcentage du salaire prévu à l'article 12:11 a).

Si la durée du congé est d'un (1) an, le salarié est réputé avoir pris le quantum annuel des vacances payées auquel il a droit. Si la durée du congé est inférieure à un (1) an, le salarié est réputé avoir pris le quantum annuel de vacances payées auquel il a droit, au prorata de la durée du congé.

Pour les vacances autres que celles réputées prises en vertu du paragraphe précédent, le salarié exprime son choix de vacances conformément à la convention collective.

e) Congés-maladie

Durant son congé, le salarié est réputé accumuler des jours de congés-maladie.

Pendant la durée du régime, les jours de congés-maladie utilisés ou non sont rémunérés selon le pourcentage prévu à l'article 12:11 a).

f) Assurance-salaire

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

1. Si l'invalidité survient au cours du congé, elle est présumée ne pas avoir cours.

À la fin du congé, si le salarié est encore invalide, il reçoit, après avoir épuisé le délai de carence, la pleine prestation d'assurance-salaire qui s'applique.

2. Si l'invalidité survient avant que le congé n'ait été pris, le salarié pourra se prévaloir de l'un des choix suivants :

Il pourra continuer sa contribution au régime. Dans ce cas, il reçoit, après avoir épuisé le délai de carence, une prestation d'assurance-salaire sur le pourcentage de son salaire tel que prévu à l'article 12:11 a), et ce, tant qu'il y est admissible en vertu des dispositions de l'article 16.

Dans le cas où le salarié est invalide au début de son congé et que la fin de ce congé coïncide avec la fin prévue du régime, il pourra interrompre sa contribution jusqu'à la fin de son invalidité. Durant cette période d'interruption, le salarié reçoit, tant qu'il y est admissible en vertu des dispositions de l'article 16 une pleine prestation d'assurance-salaire et il devra débiter son congé le jour où cessera son invalidité.

Il pourra suspendre sa contribution au régime. Dans ce cas, il reçoit après avoir épuisé le délai de carence, une pleine prestation d'assurance-salaire, et ce, tant qu'il y est admissible en vertu des dispositions de l'article 16. Au retour, sa contribution au régime est prolongée d'une durée équivalente à celle de son invalidité.

Si l'invalidité perdure jusqu'au moment où le congé a été planifié, le salarié pourra reporter le congé à un moment où il ne sera plus invalide.

g) Congé ou absence sans solde

Pendant la durée du régime, le salarié qui est en congé ou en absence sans solde, voit sa contribution au régime de congé à traitement différé suspendue. Au retour, il est prolongé d'une durée équivalente à celle du congé ou de l'absence. Dans le cas d'un congé partiel sans solde, le salarié reçoit, pour le temps travaillé, le salaire qui lui serait versé s'il ne participait pas au régime.

Cependant, un congé ou une absence sans solde d'un (1) an et plus, à l'exception de celui prévu à l'article 13 équivaut à un désistement du régime et les dispositions du paragraphe l) s'appliquent.

h) Congés avec solde

Pendant la durée du régime, les congés avec solde non prévus au présent article, sont rémunérés selon le pourcentage du salaire prévu à l'article 12:11 a).

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

i) Congés personnels

Durant le congé, le salarié est réputé accumuler du service aux fins des congés personnels.

Pendant la période de contribution au régime, les congés personnels sont rémunérés au pourcentage du salaire prévu à l'article 12:11 a).

Si la durée du congé est d'un (1) an, le salarié est réputé avoir pris le quantum annuel de congés personnels auquel il a droit. Si la durée du congé est inférieur à un (1) an, le salarié est réputé avoir pris le quantum annuel de congé personnels auquel il a droit, au prorata de la durée du congé.

j) Congé de maternité

Dans le cas où le congé de maternité survient pendant la période de contribution, la participation au régime est suspendue. Au retour, elle est prolongée d'un maximum de vingt et une (21) semaines. Durant ce congé de maternité, la prestation est établie sur la base du salaire qui serait versé si la salariée ne participait pas au régime.

k) Retrait préventif

Pendant la période de contribution au régime, la salariée qui se prévaut d'un retrait préventif voit sa contribution au régime de congé à traitement différé suspendue. Au retour il est prolongé d'une durée équivalente à celle du retrait préventif.

l) Bris de contrat

Bris de contrat pour raison de cessation d'emploi, retraite, désistement, expiration du délai de sept (7) ans pour la durée du régime ou de six (6) ans pour le début du congé :

1. Si le congé n'a pas été pris, le salarié sera remboursé d'un montant égal aux contributions retenues sur le salaire jusqu'au moment du bris du contrat (sans intérêt).
2. Si le congé est en cours, le calcul du montant dû par une partie ou l'autre s'effectue de la façon suivante : le montant reçu par le salarié durant le congé moins les montants déjà déduits sur le salaire du salarié en application de son contrat. Si le solde obtenu est négatif, l'employeur rembourse ce solde (sans intérêt) au salarié.

Aux fins du régime de retraite, les droits reconnus seront ceux qui auraient eu cours si le salarié n'avait jamais adhéré au régime de congé à traitement différé. Ainsi, si le congé a été pris, les cotisations versées au cours de ce congé sont utilisées pour compenser les cotisations manquantes des années travaillées en vue de restaurer les écarts de pension alors perdus; le salarié pourra cependant racheter la période de service perdue selon les mêmes conditions que celles relatives au congé sans solde prévu à la loi sur le Régime de retraite des employés du gouvernement et des organismes publics (RREGOP).

Par ailleurs, si le congé n'a pas été pris, les cotisations manquantes pour reconnaître la totalité des années travaillées sont prélevées à même le remboursement des contributions retenues sur le salaire.

m) Bris de contrat pour raison de décès

Advenant le décès du salarié pendant la période de contribution au régime, le contrat prend fin à la date du décès. Les conditions prévues au paragraphe l) s'appliquent.

n) Régimes d'assurance groupe

Durant le congé, le salarié continue de bénéficier du régime de base d'assurance-vie et peut maintenir sa participation aux régimes

assurés en payant seul toutes les contributions et primes nécessaires à cet effet, le tout sujet aux clauses et stipulations du contrat d'assurance en vigueur. Cependant, et sous réserve des dispositions de l'article 16, sa participation au régime de base d'assurance-maladie est obligatoire et il doit payer seul toutes les contributions et primes nécessaires à cet effet.

Durant la période de contribution au régime, le salarié peut maintenir sa contribution au régime d'assurance collective, sur la base du salaire assurable qui lui serait versé s'il ne participait pas au régime ou sur le salaire assurable prévu à l'article 12:11 a). Durant cette période de contribution au régime, l'employeur maintient sa contribution au régime d'assurance collective tel que prévu à l'article 16:14 en fonction du choix fait par le salarié.

12:12 Quinze (15) salariés de l'unité au maximum peuvent bénéficier du congé à traitement différé par année de calendrier. De ce nombre, un seul salarié par service peut en bénéficier en même temps.

Les salariés qui sont dans la période de contribution du régime ne doivent pas être considérés aux fins de ce maximum.

De plus, si un salarié a débuté son congé dans une année de calendrier, il n'est pas comptabilisé pour la détermination de l'atteinte du maximum de l'année suivante.

ARTICLE 13 – DROITS PARENTAUX

Section I : Dispositions générales

13:01 Les indemnités du congé de maternité, du congé de paternité ou du congé d'adoption, sont uniquement versées à titre de suppléments aux prestations d'assurance parentale ou aux prestations d'assurance emploi selon le cas ou, dans les cas prévus ci-après, à titre de paiements durant une période d'absence pour laquelle le Régime québécois d'assurance parentale (RQAP) et le Régime d'assurance emploi ne s'appliquent pas.

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

Dans le cas où le salarié partage avec l'autre conjoint les prestations d'adoption ou parentales prévues par le RQAP et par le Régime d'assurance emploi, l'indemnité n'est versée que si le salarié reçoit effectivement une prestation d'un de ces régimes pendant le congé de maternité prévu à l'article 13 :05, le congé de paternité prévu à l'article 13 :21A ou le congé pour adoption prévu à l'article 13 :23.

- 13:02** 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 de l'employeur.

Lorsque les parents sont tous deux de sexe féminin, les indemnités et avantages octroyés au père sont alors octroyés à celle des deux mères qui n'a pas donné naissance à l'enfant.

- 13:03** L'employeur ne rembourse pas au salarié les sommes qui pourraient lui être exigées soit par le ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale en vertu de l'application de la Loi sur l'assurance parentale, soit par Ressources humaines et Développement des compétences Canada (RHDC) en vertu de la Loi sur l'assurance emploi.

Le traitement hebdomadaire de base et le traitement hebdomadaire de base différé ne sont ni augmentés ni diminués par les versements reçus en vertu du RQAP ou du Régime de prestations supplémentaires d'assurance emploi.

- 13:04** À moins de stipulations expresses à l'effet contraire, le présent article ne peut avoir pour effet de conférer au salarié un avantage, monétaire ou non monétaire, dont il n'aurait pas bénéficié s'il était resté au travail.

Section II: Congé de maternité

- 13:05** La salariée enceinte visée par l'article 13 :10, qu'elle ait complété ou non vingt (20) semaines de service continu, a droit à un congé de maternité d'une durée de vingt et une (21) semaines qui, sous réserve des articles 13:08 et 13 :08A, doivent être consécutives.

La salariée enceinte visée par l'article 13 :10B et 13 :11, qu'elle ait complété ou non vingt (20) semaines de service continu, a droit à un congé de maternité d'une durée de vingt (20) semaines qui, sous réserve des articles 13 :08 et 13 :08A, doivent être consécutives.

La salariée qui devient enceinte alors qu'elle bénéficie d'un congé sans traitement ou d'un congé partiel sans traitement prévu à l'article 13 a aussi droit à ce congé de maternité et aux indemnités prévues aux articles 13:10, 13 :10B et 13:11 selon le cas.

Le salarié dont la conjointe décède se voit transférer le résiduel du congé de maternité et bénéficie des droits et indemnités s'y rattachant.

- 13:06** La salariée a également droit à ce congé de maternité dans le cas d'une interruption de grossesse à compter du début de la vingtième semaine précédant la date prévue de l'accouchement.
- 13:07** La répartition du congé de maternité, avant et après l'accouchement, appartient à la salariée. Ce congé est simultanément à la période de versement des prestations accordées en vertu de la Loi sur l'assurance parentale et doit débuter au plus tard la semaine suivant le début du versement des prestations accordées en vertu du RQAP.
- 13:08** Lorsqu'elle est suffisamment rétablie de son accouchement, et que son enfant n'est pas en mesure de quitter l'établissement de santé, la salariée peut suspendre son congé de maternité en retournant au travail, après entente avec son employeur. Il est complété lorsque l'enfant intègre la résidence familiale.

En outre, lorsque la salariée est suffisamment rétablie de son accouchement et que son enfant est hospitalisé après avoir quitté l'établissement de santé, la salariée peut suspendre son congé de maternité, après entente avec son employeur, en retournant au travail pendant la durée de cette hospitalisation.

- 13:08A** Sur demande de la salariée, le congé de maternité peut être fractionné en semaines si son enfant est hospitalisé ou pour une situation, autre qu'une maladie reliée à la grossesse, visée aux articles 79.1 et 79.8 à 79.12 de la Loi sur les normes du travail (L.R.Q., c.N-1.1).

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

Durant une telle suspension, la salariée est considérée en congé sans traitement et ne reçoit de l'employeur ni indemnité, ni prestation. La

salariée bénéficie des avantages prévus à l'article 13 :28d) durant cette suspension.

13:08B Lors de la reprise du congé de maternité suspendu ou fractionné en vertu de l'article 13 :08 ou 13 :08A, l'employeur verse à la salariée l'indemnité à laquelle elle aurait alors eu droit si elle ne s'était pas prévalu d'une telle suspension ou d'un tel fractionnement. L'employeur verse l'indemnité pour le nombre de semaines qui reste à couvrir en vertu des articles 13 :10, 13 :10B ou 13 :11 selon le cas, sous réserve de l'article 13 :01.

13:09 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 ou d'un rapport écrit signé par une sage-femme 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 ou un rapport écrit signé par une sage-femme atteste que la salariée doit quitter son emploi 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 des documents précédemment énumérés attestant qu'elle devait quitter son emploi sans délai.

Cas admissible au RQAP

13:10 La salariée qui a accumulé vingt (20) semaines de service chez l'employeur (*1) avant le début de son congé de maternité et qui, suite à la présentation d'une demande de prestations en vertu du RQAP, est déclarée admissible à de telles prestations, a droit de recevoir pendant les vingt et une (21) semaines de son congé de maternité une indemnité égale à la différence entre quatre-vingt-treize pour cent (93 %) (*2) de son traitement hebdomadaire de base (*3) et le montant des prestations de maternité ou parentales qu'elle reçoit, ou qu'elle recevrait si elle en faisait la demande, du RQAP.

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

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

Lorsque la salariée travaille pour plus d'un employeur, l'indemnité est égale à la différence entre quatre-vingt-treize pour cent (93 %) du traitement de base versé par l'employeur et le montant des prestations du RQAP correspondant à la proportion du traitement hebdomadaire de base qu'il lui verse par rapport à la somme des traitements hebdomadaires de base versés par l'ensemble des employeurs. À cette fin, la salariée produit à chacun des employeurs un état des traitements hebdomadaires versés par chacun de ceux-ci en même temps que le montant des prestations qui lui sont payables en application de la Loi sur l'assurance parentale.

(*1) La salariée absente accumule du service continu si son absence est autorisée, notamment pour invalidité et comporte une prestation ou une rémunération.

(*2) Quatre-vingt-treize pour cent (93%) : ce pourcentage a été fixé pour tenir compte du fait que la salariée bénéficie en pareille situation d'une exonération des cotisations au régime de retraite, au RQAP et au régime d'assurance emploi, laquelle équivaut en moyenne à sept pour cent (7%) de son traitement.

(*3) On entend par « traitement de base » le traitement régulier du salarié incluant le supplément régulier de traitement pour une semaine de travail régulièrement majorée ainsi que des primes de responsabilité à l'exclusion des autres, sans aucune rémunération additionnelle même pour le temps supplémentaire.

13:10A L'employeur ne peut compenser, par l'indemnité qu'il verse à la salariée en congé de maternité, la diminution des prestations du RQAP attribuable au traitement gagné auprès d'un autre employeur.

Malgré les dispositions du paragraphe précédent, l'employeur effectue cette compensation si la salariée démontre que le traitement gagné est un traitement habituel, au moyen d'une lettre à cet effet, de l'employeur qui le verse. Si la salariée démontre qu'une partie seulement de ce traitement est habituelle, la compensation est limitée à cette partie.

L'employeur qui verse le traitement habituel prévu par le paragraphe précédent doit, à la demande de la salariée, lui produire cette lettre.

Le total des montants reçus par la salariée durant son congé de maternité, en prestations du RQAP, indemnité et traitement, ne peut cependant excéder quatre-vingt-treize pour cent (93%) du traitement de base versé par son employeur ou, le cas échéant, par ses employeurs.

13:10B Cas non admissibles au RQAP mais admissibles au Régime d'assurance emploi

La salariée qui a accumulé vingt (20) semaines de service chez l'employeur et qui est admissible au Régime d'assurance emploi sans être admissible au RQAP a droit de recevoir :

- a) pour chacune des semaines du délai de carence prévu au Régime d'assurance emploi, une indemnité égale à quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son traitement hebdomadaire de base;
- b) pour chacune des semaines qui suivent la période prévue au paragraphe a), une indemnité égale à la différence entre quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son traitement hebdomadaire de base et la prestation de maternité ou parentale du Régime d'assurance emploi qu'elle reçoit ou pourrait recevoir si elle en faisait la demande, et ce, jusqu'à la fin de la vingtième semaine du congé de maternité.

Cette indemnité se calcule à partir des prestations d'assurance emploi 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 emploi.

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

Lorsque la salariée travaille pour plus d'un employeur, l'indemnité est égale à la différence entre quatre-vingt-treize pour cent (93 %) du traitement hebdomadaire de base versé par l'employeur et le pourcentage de prestations d'assurance emploi correspondant à la proportion du traitement hebdomadaire de base qu'il lui verse par rapport à la somme des traitements hebdomadaires de base versés par l'ensemble des employeurs. À cette fin, la salariée produit à chacun des employeurs un état des traitements hebdomadaires versés par chacun de ceux-ci en

même temps que le montant de son taux de prestations que lui verse la RHDCC.

De plus, si RHDCC réduit le nombre de semaines de prestations d'assurance emploi auxquelles la salariée aurait eu autrement droit si elle n'avait bénéficié de prestations d'assurance emploi avant son congé de maternité, la salariée continue de recevoir, pour une période équivalant aux semaines soustraites par RHDCC, l'indemnité prévue par le premier alinéa du présent paragraphe b) comme si elle avait, durant cette période, bénéficié de prestations d'assurance emploi.

Les paragraphes 1, 2 et 3 des articles 13 :10 et 13 :10A s'appliquent à la présente clause en faisant les adaptations nécessaires.

Cas non admissibles au RQAP et au Régime d'assurance emploi

13:11 La salariée non admissible au bénéfice des prestations reçues en vertu du RQAP et du Régime d'assurance emploi est également exclue du bénéfice de toute indemnité prévues aux articles 13 :10 et 13 :10B.

Toutefois, la salariée qui a accumulé vingt (20) semaines de service chez l'employeur avant le début de son congé de maternité a également droit à une indemnité égale à quatre-vingt-treize pour cent (93%) de son traitement hebdomadaire de base, et ce, durant douze (12) semaines, si elle ne reçoit pas de prestations d'un régime de droits parentaux établi par une autre province ou un autre territoire.

13:12 Dans les cas prévus par les articles 13:10, 13 :10B et 13:11 :

- a) Aucune indemnité ne peut être versée durant la période de vacances au cours de laquelle la salariée est rémunérée.
- b) L'indemnité est versée à chaque semaine, le premier versement n'étant toutefois exigible, dans le cas de la salariée admissible au RQAP ou au Régime d'assurance emploi, que vingt et un (21) jours après l'obtention par l'employeur d'une preuve qu'elle reçoit des prestations de l'un ou l'autre de ces régimes. Pour les fins du présent paragraphe, sont considérées comme preuves un état ou relevé des prestations ainsi que les renseignements fournis par le ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale ou par RHDCC au moyen d'un relevé officiel.

- c) Le traitement hebdomadaire de base de la salariée à temps partiel est le traitement hebdomadaire de base moyen des vingt (20) dernières semaines précédant son congé de maternité.

Si, pendant cette période, la salariée a reçu des prestations établies à un certain pourcentage de son traitement régulier, il est entendu que pour les fins du calcul de son traitement de base durant son congé de maternité, on réfère au traitement de base à partir duquel telles prestations ont été établies.

Par ailleurs, toute période pendant laquelle la salariée en congé spécial prévu à l'article 13 :19 ne reçoit aucune indemnité de la CSST est exclue aux fins du calcul de son traitement hebdomadaire de base moyen.

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

Les dispositions du présent paragraphe constituent une des stipulations expresses visées à l'article 13 :04.

13 :13 ABROGÉ

13:14 Durant ce congé de maternité, la salariée bénéficie, en autant qu'elle y ait normalement droit, des avantages suivants:

- régime d'assurance collective à condition qu'elle verse sa quote-part ;
- accumulation de vacances ;
- accumulation de congés de maladie ;
- accumulation de l'expérience ;
- accumulation du service continu;
- accumulation du service chez l'employeur;
- droit de poser sa candidature à un poste affiché et de l'obtenir conformément aux dispositions de la convention collective comme si elle était au travail.

À son retour au travail, l'employeur convient d'informer les salariés en congé de maternité ou parental de leurs droits de crédit et de rachat conformément aux Lois sur les régimes de retraite en vigueur.

La salariée peut reporter au maximum quatre (4) semaines de vacances annuelles si celles-ci se situent à l'intérieur du congé de maternité et si,

au plus tard deux (2) semaines avant l'expiration dudit congé, elle avise par écrit son employeur de la date du report.

- 13:15** Si la naissance a lieu après la date prévue, la salariée a droit à une prolongation de son congé de maternité égale à la période de retard, sauf si elle dispose déjà d'une période d'au moins deux (2) semaines de congé de maternité après la naissance.

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

Durant ces prolongations, la salariée est considérée en congé sans traitement et ne reçoit de l'employeur ni indemnité ni prestation. Durant ces périodes, la salariée bénéficie des avantages prévus à l'article 13:14 pendant les six (6) premières semaines de prolongation de son congé seulement et, par la suite, bénéficie de ceux mentionnés à l'article 13:28d).

- 13:16** Le congé de maternité peut être d'une durée moindre que celle prévue à l'article 13 :05. 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.

- 13:17** L'employeur doit faire parvenir à la salariée, au cours de la quatrième (4^{ième}) semaine précédant l'expiration du congé de maternité, un avis indiquant la date prévue de l'expiration dudit congé.

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 à l'article 13:27. La salariée qui ne se conforme pas au paragraphe précédent 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 démissionné.

- 13:18** Au retour du congé de maternité, la salariée reprend son poste ou le cas échéant un poste obtenu à sa demande durant le congé, conformément aux dispositions de la convention collective. Dans l'éventualité où le poste aurait été aboli, ou en cas de déplacement (supplantation), la salariée a

droit aux avantages dont elle aurait bénéficié si elle avait alors été au travail.

De même, au retour du congé de maternité, la salariée ne détenant pas de poste reprend l'affectation qu'elle détenait au moment de son départ si la durée prévue de cette affectation se poursuit après la fin du congé de maternité. Si l'affectation est terminée, la salariée a droit à toute autre affectation selon les dispositions de la convention collective.

Section III: Congés spéciaux à l'occasion de la grossesse et de l'allaitement

Affectation provisoire et congé spécial

13:19 La salariée peut demander d'être affectée provisoirement à un autre poste, vacant ou temporairement dépourvu de titulaire, du même titre d'emploi ou, si elle y consent et sous réserve de la convention collective applicable, d'un autre titre d'emploi, dans les cas suivants :

- a) Elle est enceinte et ses conditions de travail comportent des risques de maladie infectieuse ou des dangers physiques pour elle ou l'enfant à naître.
- b) Elle a des conditions de travail comportant des dangers pour l'enfant qu'elle allaite.
- c) Elle travaille régulièrement sur un écran cathodique.

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

Lorsque l'employeur reçoit une demande de retrait préventif, il en avise immédiatement le syndicat et lui indique le nom de la salariée et les motifs à l'appui de la demande de retrait préventif.

Si elle y consent, une autre salariée que celle qui demande d'être affectée provisoirement peut, après avoir obtenu l'accord de l'employeur, échanger son poste avec la salariée enceinte pour la durée de la période d'affectation provisoire. Cette disposition s'applique dans la mesure où l'une et l'autre répondent aux exigences normales de la tâche.

La salariée ainsi affectée à un autre poste ou celle qui consent à occuper le poste de cette salariée conserve les droits et privilèges rattachés à leur poste régulier respectif.

Si l'affectation n'est pas effectuée immédiatement, la salariée a droit à un congé spécial qui débute immédiatement. À moins qu'une affectation provisoire ne survienne par après et y mette fin, le congé spécial se termine, pour la salariée enceinte, à la date de son accouchement et pour la salariée qui allaite à la fin de la période de l'allaitement. Toutefois, pour la salariée admissible aux prestations payables en vertu de la Loi sur l'assurance parentale, le congé spécial se termine à compter de la quatrième semaine avant la date prévue pour l'accouchement.

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

Cependant, suite à une demande écrite à cet effet, l'employeur verse à la salariée une avance sur l'indemnité à recevoir sur la base des paiements qui peuvent être anticipés. Si la CSST verse l'indemnité anticipée, le remboursement se fait à même celle-ci. Sinon le remboursement se fait à raison de dix pour cent (10 %) du traitement payable par période de paie, jusqu'à extinction de la dette. Toutefois, dans le cas où la salariée exerce son droit de demander une révision de la décision de la CSST ou de contester cette décision devant la Commission des lésions professionnelles, le remboursement ne peut être exigé avant que la décision de révision administrative de la CSST ou, le cas échéant, celle de la Commission des lésions professionnelles ne soit rendue.

Autres congés spéciaux

13:19A La salariée a également droit à un congé spécial dans les cas suivants :

- a) Lorsqu'une complication de grossesse ou un danger d'interruption de grossesse exige un arrêt de travail pour une période dont la durée est prescrite par un certificat médical; ce congé spécial ne peut toutefois se prolonger au-delà du début de la quatrième (4^{ième}) semaine précédant la date prévue d'accouchement.
- b) Sur présentation d'un certificat médical qui en prescrit la durée, lorsque survient une interruption de grossesse naturelle ou provoquée avant le début de la vingtième (20^{ième}) semaine précédant la date prévue d'accouchement.

- c) Pour les visites reliées à la grossesse effectuées chez un professionnel de la santé et attestées par un certificat médical ou un rapport écrit signé par une sage-femme.

13:20 Durant les congés spéciaux octroyés en vertu de la présente section, la salariée bénéficie des avantages prévus par l'article 13:14, en autant qu'elle y ait normalement droit, et par l'article 13:18 de la section II. La salariée visée à l'article 13:19A peut également se prévaloir des bénéfices du régime de congés de maladie ou d'assurance-salaire.

Dans le cas de visites visées au paragraphe c) de l'article 13:19A, la salariée bénéficie d'un congé spécial avec maintien de traitement jusqu'à concurrence d'un maximum de quatre (4) jours. Ces congés spéciaux peuvent être pris par demi-journée. La salariée doit avoir épuisé les quatre (4) jours prévus ci-dessus avant de bénéficier du régime des congés de maladie et d'assurance-salaire.

Section IV: Congé à l'occasion de la naissance et congé de paternité

Congé à l'occasion de la naissance

13:21 Le salarié dont la conjointe accouche ou lorsque survient une interruption de grossesse à compter du début de la vingtième (20^{ième}) semaine précédant la date prévue de l'accouchement a droit à un congé payé d'une durée maximale de cinq (5) jours ouvrables par enfant. Ce congé peut être discontinu et doit se situer entre le début du processus d'accouchement et le quinzième (15^{ième}) jour suivant le retour de la mère ou de l'enfant à la maison.

Ce congé est précédé, dès que possible, d'un avis par le salarié à son employeur.

Congé de paternité

13:21A Le salarié a droit à un congé de paternité d'au plus cinq (5) semaines, qui, sous réserve des articles 13 :31 et 13 :32, doivent être consécutives. Le congé de paternité débute au plus tôt la semaine de la naissance de l'enfant et se termine au plus tard cinquante-deux (52) semaines après la semaine de la naissance.

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

13:21B Pendant le congé de paternité prévu à l'article 13 :21A, le salarié reçoit une indemnité égale à la différence entre son traitement hebdomadaire de base et le montant des prestations qu'il reçoit ou recevrait, s'il en faisait la demande, en vertu du RQAP ou en vertu du Régime d'assurance emploi.

Les 2^e, 3^e et 4^e alinéas ainsi que les paragraphes 1, 2 et 3 des articles 13 :10 ou 13 :10B, selon le cas, et l'article 13 :10A s'appliquent à la présente clause en faisant les adaptations nécessaires.

13:21C Le salarié non admissible aux prestations de paternité du RQAP ni aux prestations parentales du Régime d'assurance emploi reçoit, pendant le congé de paternité prévu à l'article 13 :21A une indemnité égale à son traitement hebdomadaire de base. Les paragraphes a) et b) de l'article 13 :12 s'appliquent au salarié qui bénéficie des indemnités prévues à l'article 13 :21B ou 13 :21C en faisant les adaptations nécessaires.

13:21D Le congé de paternité est accordé à la suite d'une demande écrite présentée au moins 30 jours à l'avance. Ce délai peut toutefois être moindre si la naissance a lieu avant la date prévue de celle-ci. La demande doit indiquer la date prévue de l'expiration dudit congé.

Le salarié doit se présenter au travail à l'expiration de son congé de paternité à moins que celui-ci ne soit prolongé de la manière prévue par l'article 13 :27.

Le salarié qui ne se conforme pas au paragraphe précédent est réputé en congé sans traitement pour une période n'excédant pas quatre (4) semaines. Au terme de cette période, le salarié qui ne s'est pas présenté au travail est présumé avoir démissionné.

13:21E Le salarié qui prend un congé à l'occasion de la naissance de son enfant et un congé de paternité bénéficie des avantages prévus par l'article 13:14, en autant qu'il y ait normalement droit, et par l'article 13:18, de la section II.

Section V

Congés d'adoption

Congé à l'occasion de l'adoption

13:22 Le salarié a droit à un congé payé d'une durée maximale de cinq (5) jours ouvrables à l'occasion de l'adoption d'un enfant autre que l'enfant de son conjoint. Ce congé peut être discontinu et ne peut être pris après

l'expiration des quinze (15) jours qui suivent l'arrivée de l'enfant à la maison.

Ce congé est précédé, dès que possible, d'un avis par le salarié à son employeur.

Congé pour adoption

13:23 Le salarié qui adopte légalement un enfant, autre qu'un enfant de son conjoint, a droit à un congé d'une durée maximale de cinq (5) semaines qui, sous réserve des articles 13 :31 et 13 :32, doivent être consécutives. Ce congé doit se situer après l'ordonnance de placement de l'enfant ou de son équivalent lors d'une adoption internationale conformément au régime d'adoption et se terminer au plus tard à la fin de la cinquante-deuxième semaine suivant la semaine de l'arrivée de l'enfant à la maison.

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

Pour le salarié non admissible au RQAP, le congé doit se situer après l'ordonnance de placement de l'enfant ou de son équivalent lors d'une adoption internationale conformément au régime d'adoption ou à un autre moment convenu avec l'employeur.

13:24 Pendant le congé pour adoption prévu à l'article 13 :23, le salarié reçoit une indemnité égale à la différence entre son traitement hebdomadaire de base et le montant des prestations qu'il reçoit ou recevrait, s'il en faisait la demande, en vertu du RQAP ou en vertu du Régime d'assurance emploi.

Les 2e, 3e et 4e alinéas ainsi que les paragraphes 1, 2 et 3 des articles 13 :10 ou 13 :10B, selon le cas, et l'article 13 :10A s'appliquent à la présente clause en faisant les adaptations nécessaires.

Le salarié non admissible aux prestations d'adoption du RQAP ni aux prestations parentales du Régime d'assurance emploi qui adopte un enfant autre que l'enfant de son conjoint reçoit pendant le congé pour adoption prévu à l'article 13:23 une indemnité égale à son traitement hebdomadaire de base.

13:24A Le salarié qui adopte l'enfant de son conjoint a droit à un congé d'une durée maximale de cinq (5) jours ouvrables dont seuls les deux (2) premiers sont avec traitement.

Ce congé peut être discontinué et ne peut être pris après l'expiration des quinze (15) jours suivant le dépôt de la demande d'adoption.

- 13:24B** Les paragraphes a) et b) de l'article 13 :12 s'appliquent au salarié qui bénéficie des indemnités prévues à l'article 13 :24 en faisant les adaptations nécessaires.

Congé en vue de l'adoption

- 13:25** Le salarié bénéficie, en vue de l'adoption d'un enfant, d'un congé sans traitement d'une durée maximale de dix (10) semaines à compter de la prise en charge effective de cet enfant sauf s'il s'agit d'un enfant du conjoint.

Le salarié qui se déplace hors du Québec en vue d'une adoption, sauf s'il s'agit d'un enfant du conjoint, obtient à cette fin, sur demande écrite adressée à l'employeur, si possible deux (2) semaines à l'avance, un congé sans traitement pour le temps nécessaire au déplacement.

- 13:26** Toutefois, le congé prend fin au plus tard la semaine suivant le début du versement des prestations du RQAP et les dispositions de l'article 13 :23 s'appliquent.

Durant ce congé, le salarié bénéficie des avantages prévus à l'article 13 :28d).

- 13:26A** Les congés pour adoption et en vue d'adoption sont accordés à la suite d'une demande écrite présentée au moins 30 jours à l'avance. La demande doit indiquer la date prévue de l'expiration dudit congé.

L'employeur doit faire parvenir au salarié au cours de la quatrième (4^{ième}) semaine précédant l'expiration de ces congés un avis indiquant la date prévue de l'expiration dudit congé.

Le salarié à qui l'employeur a fait parvenir l'avis ci-dessus doit donner un préavis de son retour au travail au moins deux (2) semaines avant l'expiration dudit congé.

Le salarié qui ne se conforme pas au paragraphe précédent est réputé en congé sans solde pour une période n'excédant pas quatre (4) semaines. Au terme de cette période, le salarié qui ne s'est pas présenté au travail est présumé avoir démissionné.

13:26B Le salarié qui prend un congé d'adoption prévu aux articles 13:22 et 13 :23 bénéficie des avantages prévus par l'article 13:14, en autant qu'il y ait normalement droit, et par l'article 13:18, de la section II.

Section VI

Congé sans traitement et congé partiel sans traitement

13:27 Un congé sans traitement d'une durée maximale de deux (2) ans est accordé au salarié;

- 1) en prolongation du congé de maternité prévu à l'article 13 :05
- 2) en prolongation du congé de paternité prévu à l'article 13 :21A. Toutefois, la durée du congé ne doit pas excéder la 125^e semaine suivant la naissance.
- 3) en prolongation du congé pour adoption prévu à l'article 13 :23. Toutefois, la durée du congé ne doit pas excéder la 125^e semaine suivant l'arrivée de l'enfant à la maison.

Le salarié à temps complet qui ne se prévaut pas de ce congé sans traitement a droit à un congé partiel sans traitement établi sur une période maximale de deux (2) ans. La durée de ce congé ne peut excéder la 125^e semaine suivant la naissance ou l'arrivée de l'enfant à la maison.

Le salarié qui ne se prévaut pas de son congé sans traitement ou partiel sans traitement peut, pour la portion du congé dont son conjoint ne s'est pas prévalu, bénéficier à son choix d'un congé sans traitement ou partiel sans traitement en suivant les formalités et conditions prévues.

13:28 a) Ce congé est accordé à la suite d'un avis écrit présenté au moins trente (30) jours à l'avance. L'avis doit préciser la date du retour au travail.

b) Dans le cas du congé partiel sans traitement, l'avis doit aussi préciser l'aménagement du congé, c'est-à-dire que le salarié doit indiquer le nombre de jours de travail qu'il désire effectuer et il doit indiquer sa préférence quant à la répartition de ces jours de travail en tenant compte des normes suivantes :

1. Le salarié devra pouvoir travailler cinquante pour cent (50%) de son horaire régulier, à défaut, il devra prendre un congé sans traitement complet.
2. En cas de désaccord de l'employeur quant à la répartition de ces jours, celui-ci effectue cette répartition.

- c) L'employeur peut modifier cette répartition conformément à l'article 13:28b) lorsque les besoins du service l'exigent après avoir donné au salarié un préavis écrit de trente (30) jours. De même, le salarié qui désire modifier la répartition de ses journées de travail peut en faire la demande par écrit au moins trente (30) jours à l'avance. Enfin, le salarié peut modifier le nombre de journées dans le cadre de l'article précédant après entente avec son gestionnaire.

Le salarié qui ne se prévaut pas du congé prévu à l'article 13 :27 peut bénéficier après la naissance ou l'adoption de son enfant d'un congé sans traitement d'au plus cinquante-deux (52) semaines continues qui commence au moment décidé par le salarié et se termine au plus tard soixante-dix (70) semaines après la naissance ou, dans le cas d'une adoption, soixante-dix (70) semaines après que l'enfant lui a été confié.

- d) Au cours du congé sans traitement et du congé partiel sans traitement, le salarié :

- accumule son service continu;
- accumule son service chez l'employeur
- conserve son expérience;
- continue à participer aux régimes d'assurance qui lui sont applicables en versant sa quote-part des cotisations;
- droit de poser sa candidature à un poste affiché et de l'obtenir conformément aux dispositions de la convention collective comme s'il était au travail.

- e) Les avantages sociaux sont attribués de la façon suivante:

1. Le fonds de pension est calculé au prorata du nombre de jours rémunérés. À la fin de son congé, le salarié pourra racheter la portion de son congé sans traitement selon les dispositions prévues à son régime de retraite.
2. Les crédits de maladie sont accordés au prorata des heures rémunérées.
3. Les jours chômés et les congés sociaux sont rémunérés en autant qu'ils coïncident avec une journée où le salarié aurait normalement travaillé.

4. Les vacances annuelles sont accordées selon les dispositions de la convention collective et sont accumulées au prorata des heures travaillées.

- f) Le salarié qui veut mettre fin à son congé sans traitement et congé partiel sans traitement avant la date prévue doit donner à l'employeur un préavis écrit de son intention au moins trente (30) jours ouvrables avant son retour.
- g) Le salarié à qui l'employeur a fait parvenir trente (30) jours à l'avance, un avis indiquant la date d'expiration du congé sans traitement et du congé partiel sans traitement doit donner un préavis de son retour au moins deux (2) semaines avant l'expiration dudit congé. S'il ne se présente pas au travail à la date de retour prévue, il est considéré comme ayant démissionné.
- h) En tout temps, au cours d'un congé sans traitement, le salarié peut donner à l'employeur un avis de trente (30) jours ouvrables de son intention de bénéficier du régime de congé partiel sans traitement. À l'expiration de ce délai, le salarié se trouve assujéti par les dispositions du présent article concernant les congés partiels sans traitement. Toutefois, le total de ces congés est établi sur une période maximale de deux (2) ans.

13:29 Le salarié peut prendre sa période de vacances annuelles reportées immédiatement avant son congé sans traitement ou partiel sans traitement pourvu qu'il n'y ait pas de discontinuité avec son congé de paternité, son congé de maternité ou son congé pour adoption, selon le cas.

13:29A Au retour de ce congé sans traitement ou partiel sans traitement, le salarié peut reprendre son poste ou le cas échéant un poste qu'il aurait obtenu à sa demande, conformément aux dispositions de la présente convention collective. Dans l'éventualité où le poste aurait été aboli, ou en cas de déplacement (supplantation), le salarié a droit aux avantages dont il aurait bénéficié s'il avait alors été au travail.

De même, au retour du congé sans traitement ou partiel sans traitement, le salarié ne détenant pas de poste, reprend l'affectation qu'il détenait au moment de son départ si la durée prévue de cette affectation se poursuit après la fin de ce congé. Si l'affectation est terminée, le salarié a droit à toute autre affectation selon les dispositions de la convention collective.

Un congé sans traitement ou un congé partiel sans traitement d'une durée maximale d'un (1) an est accordé au salarié dont l'enfant mineur a des problèmes socio-affectifs ou est handicapé ou a une maladie prolongée et dont l'état nécessite la présence du salarié concerné.

Dispositions diverses

- 13:30** Dans tous les cas prévus à l'article 13 où l'employeur reçoit et/ou envoie un avis écrit au salarié, il en fournira une copie au syndicat.

Prolongation, suspension et fractionnement

La prolongation, la suspension et le fractionnement du congé de maternité sont prévus aux articles 13 :08 à 13 :08B et 13 :15.

- 13:31** Lorsque son enfant est hospitalisé, le salarié peut suspendre son congé de paternité prévu à l'article 13 :21A ou son congé pour adoption prévu à l'article 13 :23, après entente avec son employeur, en retournant au travail pendant la durée de cette hospitalisation.

- 13:32** Sur demande du salarié, peuvent être fractionnés en semaines le congé de paternité prévu à l'article 13 :21A, le congé pour adoption prévu à l'article 13 :23 ou le congé sans traitement à temps complet prévu à l'article 13 :27 avant l'expiration des 52 premières semaines.

Le congé peut être fractionné si l'enfant du salarié est hospitalisé ou pour une situation visée aux articles 79.1 et 79.8 à 79.12 de la Loi sur les normes du travail.

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

Durant une telle suspension, le salarié est considéré en congé sans traitement et ne reçoit de l'employeur ni indemnité, ni traitement. Le salarié est visé par l'article 13 :28d) durant cette période.

- 13:33** Lors de la reprise du congé de paternité ou du congé pour adoption suspendu ou fractionné en vertu des articles 13 :31 et 13 :32, l'employeur verse au salarié l'indemnité à laquelle il aurait eu droit s'il ne s'était pas prévalu d'une telle suspension ou d'un tel fractionnement. L'employeur verse l'indemnité pour le nombre de semaines qui reste à courir en vertu

de l'article 13 :21A et de 13 :23 selon le cas, sous réserve de l'article 13 :01.

- 13:34** Le salarié qui fait parvenir à son employeur, avant la date d'expiration de son congé de paternité prévu à l'article 13 :21A ou de son congé pour adoption prévu à l'article 13 :23, un avis accompagné d'un certificat médical attestant que l'état de santé de son enfant l'exige, a droit à une prolongation de son congé de paternité ou d'adoption. La durée de cette prolongation est celle indiquée au certificat médical.

Durant cette prolongation, le salarié est considéré en congé sans traitement et ne reçoit de l'employeur ni indemnité, ni prestation. Le salarié est visé par l'article 13:28d) durant cette période.

Congés pour responsabilités parentales

- 13:35** Sous réserve des autres dispositions de la convention collective, le salarié peut, entre le premier (1^{er}) juillet et le trente (30) juin, s'absenter de son travail jusqu'à concurrence de dix (10) jours par année pour remplir des obligations liées à la garde, à la santé ou à l'éducation de son enfant ou de l'enfant de 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.

Les journées ainsi utilisées sont déduites, après l'épuisement des jours de congé personnel, de la banque annuelle de congés de maladie du salarié et à défaut, ces absences sont sans traitement.

Ces journées peuvent être prises par demi-journées. Cependant, dans tous les cas, l'employeur peut exiger du salarié de fournir la preuve justifiant une telle absence.

- 13:36** Le salarié qui a trois (3) mois de service consécutifs peut s'absenter du travail, sans salaire, pendant une période d'au plus douze (12) semaines sur une période de douze (12) mois lorsque sa présence est requise auprès de son enfant, de son conjoint, de l'enfant de son conjoint, de son père, de sa mère, d'un frère, d'une sœur ou de l'un de ses grands-parents en raison d'une grave maladie ou d'un grave accident.

Le salarié doit aviser l'employeur le plus tôt possible de son absence et, sur demande de celui-ci, fournir un document le justifiant.

Toutefois, si un enfant mineur du salarié est atteint d'une maladie grave, potentiellement mortelle, attestée par un certificat médical remis au

Service de santé et sécurité au travail, le salarié a droit à une prolongation de son absence, laquelle se termine au plus tard cent quatre (104) semaines après le début de celle-ci.

ARTICLE 14 – CONGÉS POUR L'EXERCICE DE FONCTIONS JUDICIAIRES

- 14:01** a) Le salarié qui doit s'absenter pendant ses heures normales de travail pour agir comme juré ou comme témoin dans une cause ne découlant pas de l'application de la convention collective ou du Code du travail et où il n'est pas l'une des parties, continue de recevoir de l'employeur pour la période durant laquelle son absence est nécessaire à cette fin, le traitement qu'il aurait autrement gagné, s'il avait travaillé les heures normales de travail inscrites à son horaire à l'exclusion de toute prime, pour autant qu'il :
- rembourse l'employeur d'un montant égal à toute « indemnité pour perte de temps » reçue pour avoir agi en cette qualité;
 - se présente au travail selon son horaire de travail, chaque moment où il est libéré comme témoin ou juré pour une durée prévue de trois (3) jours ouvrables et plus.
- b) Nonobstant les dispositions du paragraphe a), lorsque l'employeur conteste une décision rendue par la C.S.S.T. et que telle contestation donne lieu à une audition, le plaignant est libéré avec traitement pour la durée de l'audition.
- 14:02** Si le temps de voyage du salarié exige un délai plus long, sur demande que le salarié fait avant le début de son absence, l'employeur lui accorde, pour le temps nécessaire à ce voyage, un permis d'absence avec traitement aux conditions énoncées ci-haut.
- 14:03** L'article 14 aux conditions y énoncées, s'applique au salarié qui est appelé à comparaître devant un tribunal de droit commun dans une cause où il est une des parties en raison des faits survenus dans l'exercice de ses fonctions.
- 14:04** Le salarié appelé à comparaître, en dehors de ses heures régulières de travail, comme témoin de faits survenus dans l'exercice de ses fonctions, dans une cause où il n'est pas l'une des parties, est rémunéré au taux des

heures supplémentaires prévu à l'article 8 pour la période pendant laquelle sa présence est requise en cour.

ARTICLE 15 – CHARGES PUBLIQUES

15:01 Le salarié qui est candidat à la fonction de maire, conseiller municipal, commissaire d'école, membre d'un conseil d'administration d'un centre de services communautaires, d'un centre hospitalier, d'un centre de services sociaux, d'un centre d'accueil, ou occupe l'une de ses fonctions, a le droit, après en avoir informé son gestionnaire dans un délai raisonnable, de s'absenter de son travail sans traitement, si son absence est nécessaire pour les fins de sa candidature ou pour accomplir les devoirs de sa fonction.

Tout salarié qui désire se porter candidat à une élection fédérale, provinciale, municipale ou agir à titre d'agent officiel peut, à cette fin, obtenir un congé sans traitement d'au plus quatre-vingt-dix (90) jours, et ce, dès le soixantième (60^{ième}) jour précédent le jour du scrutin, s'il le désire.

15:02 Tout salarié désigné au conseil d'administration de l'employeur est libéré, sans perte de traitement, pour assister aux réunions et autres activités auxquelles il est appelé à participer en sa qualité de membre du conseil d'administration.

En de telles circonstances, il doit remettre et/ou rembourser à l'employeur toute rémunération reçue en sa qualité de membre du conseil d'administration, et ce, jusqu'à concurrence du traitement régulier maintenu en vertu du paragraphe précédent.

ARTICLE 16 – RÉGIMES D'ASSURANCES COLLECTIVES

16:01 Les salariés réguliers et à l'essai qui sont embauchés à temps complet bénéficient des régimes prévus au présent article.

Les salariés temporaires qui sont embauchés à temps complet bénéficient des régimes prévus au présent article, à l'exception de l'assurance-salaire, pourvu qu'ils soient embauchés pour une durée minimale de six (6) mois ou pour une succession de contrats sans interruption totalisant une durée de six (6) mois ou plus.

16:02 Les parties conviennent de former avec diligence un comité paritaire unique de personnes responsables de l'établissement et de l'application des régimes obligatoires d'assurance-vie, d'assurance frais médicaux et hospitaliers, d'assurance invalidité longue durée et d'assurance frais dentaires et des régimes optionnels qu'il pourra instituer en application de la convention.

Le comité est composé de deux (2) représentants désignés par l'employeur et de deux (2) représentants désignés par le syndicat.

16:03 La partie patronale et la partie syndicale disposent chacune d'un (1) vote.

16:04 Le comité paritaire peut établir un ou plusieurs régimes optionnels et le coût de ces régimes est entièrement à la charge des participants.

L'employeur participe toutefois à la mise en place et à l'application de ces régimes comme prévu ci-après notamment en effectuant la retenue des cotisations requises.

16:05 Le ou les régimes optionnels qui peuvent être institués par le comité paritaire peuvent comporter séparément ou en combinaison avec des prestations d'assurance frais médicaux et hospitaliers, des prestations d'assurance-vie, d'assurance-salaire et d'assurance pour les soins dentaires.

Les prestations d'assurance-salaire du régime obligatoire et du régime optionnel doivent répondre aux exigences suivantes :

- La prestation ne peut dépasser quatre-vingt pour cent (80 %) du traitement net d'impôt, cette prestation comprenant les prestations que le salarié peut recevoir de toute autre source, notamment la Loi sur l'assurance-automobile, le Régime des rentes du Québec, la Loi sur les accidents du travail et le Régime de retraite; ce maximum ne doit pas être interprété comme imposant une limite identique aux avantages que le salarié peut recevoir d'autres sources.
- Les prestations payées en vertu du régime de crédits de maladie prévu à la convention collective se soustraient de tout montant prévu au régime d'assurance-invalidité longue durée et de tout régime optionnel.

16:06 Le comité doit déterminer les dispositions des régimes obligatoires et des régimes optionnels, préparer un cahier des charges et obtenir une ou des propositions de contrats d'assurance-groupe couvrant l'ensemble des

participants aux régimes. À cette fin, le comité pourra procéder par appel d'offres ou selon toute autre méthode qu'il détermine; à défaut d'unanimité à cette fin au sein du comité, il y a appel d'offres à toutes les compagnies d'assurance ayant leur siège social au Québec. Le contrat doit comporter une disposition spécifique quant à la réduction de prime qui est effectuée si un ou des bénéficiaires prévus au contrat cessent d'être considérés comme des dépenses admissibles ouvrant droit à un remboursement en vertu du régime obligatoire.

16:07 Le comité doit procéder à une analyse comparative des soumissions reçues, le cas échéant, et après avoir arrêté son choix, transmettre à chacune des parties tant le rapport de l'analyse que l'exposé des motifs qui militent en faveur de son choix. L'assureur choisi peut être un assureur seul ou un groupe d'assureurs agissant comme un assureur seul.

Le cahier des charges doit stipuler que le comité peut obtenir de l'assureur un état détaillé des opérations effectuées en vertu du contrat et diverses compilations statistiques.

Le comité doit aussi pouvoir obtenir de l'assureur, moyennant des frais raisonnables qui s'ajoutent à ceux prévus au contrat, tout état ou compilations statistiques additionnelles utiles et pertinentes que peut lui demander une partie négociante. Le comité fournit à chaque partie négociante une copie des renseignements ainsi obtenus.

16:08 Advenant qu'un assureur choisi par le comité modifie à quelque moment que ce soit les bases de calcul prévus au contrat, cesse de se conformer au cahier des charges ou modifie substantiellement son tarif, le comité peut décider de procéder à un nouveau choix d'assureur.

16:09 Tout contrat doit être émis conjointement au nom des parties constituant le comité et comporter entre autres les stipulations suivantes :

- a) Une garantie que ni les facteurs de la formule ni le tarif selon lesquels les primes sont calculées ne peuvent être majorés plus fréquemment qu'à tous les douze (12) mois.
- b) La prime pour une période est établie selon le tarif qui est applicable au participant au premier (1^{er}) jour de la période.
- c) Aucune prime n'est payable pour une période au premier (1^{er}) jour de laquelle le salarié n'est pas un participant; de même, la pleine prime

est payable pour une période au cours de laquelle le salarié cesse d'être un participant.

- d) Dans le cas d'un salarié de l'employeur nommé dans l'unité d'accréditation du syndicat, l'assureur accorde audit salarié, sans preuve d'assurabilité, un montant d'assurance-vie non inférieur au montant d'assurance-vie antérieur détenu par ce salarié jusqu'à concurrence d'une (1) fois le salaire.
- e) Le montant assurable aux fins d'assurance salaire doit être basé selon les échelles de traitement en vigueur. Le montant des prestations versées par l'assureur et dont la formule est établie par contrat doit être calculée à partir du montant assurable.

16:10 Toute recommandation unanime du comité paritaire lie les parties.

16:11 Le comité paritaire confie à la partie patronale l'exécution des travaux requis pour la mise en marche et l'application des régimes obligatoires et des régimes optionnels; ces travaux sont effectués selon les directives du comité.

16:12 Les dividendes ou ristournes payables résultant de l'expérience favorable des régimes constituent des fonds confiés à la gestion du comité.

Les honoraires, frais ou déboursés encourus pour la mise en marche et l'application des régimes, constituent, sur décision du comité, une première charge sur ces fonds, étant précisé que les frais remboursables ne comprennent pas les frais normaux d'opérations de l'employeur.

Les dividendes ou ristournes, une fois acquittées les charges susmentionnées, sont au bénéfice des assurés du régime en cause, sous forme de réduction de prime ou bénéfices additionnels.

16:13 Un salarié congédié, jusqu'à ce que la décision arbitrale soit rendue, doit conserver l'assurance-maladie et peut continuer de bénéficier des autres régimes d'assurance et il acquitte la totalité des primes suivant les modalités prévues à l'article 12:05.

16:14 L'employeur participe dans une proportion de cinquante pour cent (50 %) du coût des bénéfices assurés, incluant les taxes applicables, pour les régimes d'assurance-vie de base, d'assurance-salaire et d'assurance-maladie excluant le régime de soins dentaires et régimes optionnels.

Le comité paritaire décidera de répartir la contribution de l'employeur prévue précédemment aux différents plans.

Le comité paritaire révisera annuellement à la date anniversaire ou rétroactivement à la date anniversaire des contrats d'assurances, la répartition prévue au paragraphe précédent en fonction des salaires payés le premier (1^{er}) juillet ou à toute autre date de révision desdits salaires.

En contrepartie de la contribution de l'employeur aux prestations d'assurances prévue ci-dessus la totalité du rabais consentie par la direction des ressources humaines du Canada (DRHC) dans le cas d'un régime enregistré est acquis à l'employeur.

- 16:15** En tout temps, sur entente entre les parties, les différents régimes d'assurances pourront être modifiés, annulés ou de nouveaux régimes pourront être mis en vigueur.

ARTICLE 17 – CONGÉS PAYÉS EN CAS DE MALADIE OU ACCIDENT

- 17:01** Tout salarié incapable de travailler pour cause de maladie ou accident bénéficie de congés aux conditions ci-après mentionnées.
- 17:02** Il est accordé à tout salarié un crédit d'une journée et quart (1 ^{1/4}) par mois de service rémunéré par l'employeur jusqu'à concurrence de quinze (15) jours de travail par année civile. Ces jours de maladie sont cumulatifs.
- 17:03** À la date de la signature de la présente convention, tout salarié a à son crédit autant de jours et quart (1 ^{1/4}) qu'il compte de mois de service rémunérés par l'employeur, moins les jours de sa banque de crédits de maladie déjà utilisés.
- 17:04** Pour toute absence de plus de trois (3) jours consécutifs compris dans son horaire normal, le salarié doit produire un certificat médical. Le salarié doit soumettre au Service santé et sécurité dans les sept (7) jours de la demande le certificat médical exigé par l'employeur. L'employeur peut toutefois exiger un certificat médical pour toute absence répétitive d'une durée inférieure à trois (3) jours.

L'employeur privilégie, dans la gestion des dossiers d'absences et/ou de retards, qu'une approche corrective informelle ait été mise de l'avant préalablement à l'application de mesures disciplinaires ou administratives.

Lorsque l'employeur exige un certificat médical pour toute absence répétitive de moins de trois (3) jours, cette exigence ne pourra excéder quatre (4) mois du dépôt de la lettre au dossier de l'employé. Advenant que l'employé s'absente sans justification au cours de cette période de quatre (4) mois, l'employeur pourra, à l'expiration du délai, prolonger celui-ci pour la même durée. Cette exigence de suivi pourra être renouvelée advenant une nouvelle absence injustifiée.

- 17:05** Le salarié peut utiliser, en tout ou en partie, des vacances auxquelles il a droit pour compenser ses absences pour cause de maladie dépassant les congés avec traitement prévus à cette fin.
- 17:06** Tout salarié qui a bénéficié des dispositions du présent article doit retourner au travail dès que sa période de congé de maladie est terminée. L'employeur peut toujours constater l'état de santé des salariés en congé de maladie. L'employeur peut faire examiner tout salarié par un médecin de son choix.
- 17:07** L'expression « maladie » utilisée aux présentes comprend également l'incapacité du salarié découlant d'un accident autre qu'un accident du travail.
- 17:08** Quand un salarié s'absente pour cause de maladie, seuls les jours durant lesquels il aurait dû normalement travailler sont soustraits de sa réserve de crédits de maladie.

17:09 Tout salarié, avant la date effective de sa mise à la retraite avec pension, a droit à un congé de retraite dont la durée est basée sur la réserve accumulée de ses crédits de maladie et est calculée de la façon suivante :

Tableau 1

Congé de maladie (en jour de maladie)	Congé de retraite (en mois de calendrier)
22 jours équivalent à	1 mois
44 jours équivalent à	2 mois
66 jours équivalent à	3 mois
88 jours équivalent à	4 mois
110 jours équivalent à	5 mois
132 jours équivalent à	6 mois

Plus de cent trente-deux (132) jours équivalent à la durée égale à cet excédent. Durant cette période le salarié continue d'accumuler les bénéfices prévus à l'article 17:02.

À la place de ce congé, le salarié, s'il le désire, peut toucher une gratification en espèces égale à la moitié du solde de ses crédits accumulés et à être calculés de la façon suivante :

Tableau 2

Congé de maladie	Gratification en espèces en mois de traitement brut au départ
44 jours équivalent à	1 mois
88 jours équivalent à	2 mois
132 jours équivalent à	3 mois

En aucun cas, la gratification en espèces ne dépasse l'équivalent de trois (3) mois de traitement brut au départ.

Tous les jours de congé de maladie inférieurs à vingt-deux (22) jours selon le tableau 1 ou à quarante-quatre (44) jours selon le tableau 2, ou en excédent de l'un des cinq (5) premiers nombres mentionnés au tableau 1 ou de l'un des deux (2) premiers nombres mentionnés au tableau 2, sont considérés sur la même base en faisant des ajustements proportionnels.

En plus de la gratification en espèces équivalente à trois (3) mois de traitement, le salarié bénéficie de l'excédent des cent trente-deux (132) jours de crédits de maladie en congé préretraite conformément au tableau 1.

Transfert d'expertise

L'employeur peut, s'il juge que la présence au travail du salarié est nécessaire aux fins de transfert de son expertise, conclure une entente écrite avec le salarié afin de prévoir le paiement de la totalité ou d'une partie des crédits de congé de maladie à sa réserve, en contrepartie de son acceptation de demeurer ou de revenir au travail durant son congé de préretraite.

Aux fins du présent article, les modalités et conditions suivantes s'appliquent :

- a) Le nombre de jours de congé de préretraite total durant lesquels le salarié fournit sa prestation de travail doit être supérieur à vingt-deux (22) jours ouvrables.
- b) Le salarié bénéficie des conditions de travail applicables au salarié en préretraite. Toutefois :
 - i) Sa réserve de crédits de congé de maladie n'est pas réduite pour les jours effectivement travaillés.
 - ii) Le nombre de crédits de congé de maladie à payer correspond au nombre de jours effectivement travaillés au cours de la période d'application de l'entente. Le salarié reçoit en paiement de ces crédits de congé une indemnité calculée sur la base du traitement qui lui est applicable à la date de son départ à la retraite.
- c) l'employeur peut mettre fin à l'entente en donnant au salarié un avis d'une (1) semaine.

17:10 Si un salarié démissionne, est congédié, mis à pied ou s'il est mis à sa retraite avec pension différée, l'employeur paie au salarié une gratification

en espèces égale à la moitié du solde de ses crédits de maladie accumulés, calculée de la façon suivante :

Congé de maladie	Gratification en espèces en mois de traitement brut au départ
44 jours équivalent à	1 mois
88 jours équivalent à	2 mois
132 jours équivalent à	3 mois

La gratification en espèces ne doit en aucun cas excéder une somme égale à trois (3) mois de salaire à la date du départ.

Dans le cas où le salarié décède avant sa mise à la retraite, l'employeur paie à ses ayants droit une gratification en espèces égale au solde de ses crédits de maladie accumulés.

- 17:11** Lorsqu'en vertu d'un congé de maladie, accident de travail ou accident, un salarié n'est pas rémunéré par l'employeur, il n'accumule aucun crédit de maladie; toutefois, lors de son retour au travail, les réserves qu'il pouvait avoir à son départ, ou qu'il n'a pas utilisées depuis, lui seront créditées.

ARTICLE 18 – LANGUE DE TRAVAIL

- 18:01** Aucun salarié dont la langue maternelle est le français n'est tenu d'utiliser une autre langue pour fins de communication interne.
- 18:02** Cependant, le salarié dont la langue maternelle est le français utilise la ou les autres langues qu'il connaît pour fins de communication externe selon les nécessités du service et conformément aux lois.
- 18:03** Le salarié ne peut être requis, sans son consentement, de traduire des textes qui ne se rapportent pas directement à l'exercice de ses fonctions normales.

ARTICLE 19 – ACCIDENT DE TRAVAIL

19:01 Le salarié incapable de travailler par suite d'un accident de travail subi alors qu'il était au service de l'employeur recevra pendant la durée de l'incapacité totale :

- a) Pour les soixante (60) premiers jours de calendrier d'incapacité, la différence entre le montant de son traitement régulier lors de l'accident et celui de l'indemnité versée conformément aux dispositions de la Loi sur les accidents du travail et/ou la Loi sur l'assurance automobile, différence prise à même sa réserve de jours de crédits de maladie; les jours d'absence causés par l'accident seront soustraits de la réserve du salarié dans la proportion du complément d'indemnité fourni par l'employeur.
- b) À compter de la soixante et unième (61^{ième}) journée d'incapacité, le complément d'indemnité prévu ci-dessus, sans affecter la réserve de jours de crédits de maladie.
- c) À compter de la signature de la présente convention, l'employeur versera à titre d'avance, dès la première (1^{ère}) journée d'absence jusqu'à ce qu'il reçoive son premier (1^{er}) versement de la Commission de santé et sécurité du travail, l'équivalent de l'indemnité versée conformément à la Loi sur la santé et sécurité du travail et la différence prévue à l'article 19:01 a), s'il y a lieu.

La période durant laquelle cette avance est versée ne devra toutefois pas excéder huit (8) semaines à compter du début de l'absence.

En considération de ce qui précède, le salarié subroge à toute fin que de droit l'employeur dans le droit aux indemnités qu'il percevra de la Commission de santé et sécurité du travail, et ce, jusqu'à concurrence des avances versées. Le salarié s'engage, en outre, à signer toute formule de remboursement requise par l'employeur.

Aux fins du présent article, un salarié est totalement incapable de travailler tant qu'il reçoit en vertu de la Loi sur la santé et sécurité du travail une indemnité pour incapacité totale temporaire.

ARTICLE 20 – RÉGIME DE RETRAITE

- 20:01** Les salariés visés par la présente convention bénéficieront des régimes de retraite en vigueur et amendements.
- 20:02** Les salariés visés par la présente convention peuvent bénéficier d'une retraite progressive selon les critères prévus à la lettre d'entente #15.

ARTICLE 21 – DÉLÉGUÉ EN CHEF

- 21:01** Le délégué en chef est un représentant du syndicat dont les fonctions consistent à informer tout salarié des droits que lui reconnaît la convention collective, à l'assister dans la formulation et la présentation d'un grief et à l'accompagner s'il y a lieu, aux étapes de la procédure de règlement des griefs où la présence du salarié est requise.
- 21:02** Advenant le départ du délégué en chef, le syndicat peut lui nommer un successeur avec les mêmes fonctions, droits et privilèges.
- 21:03**
- a) Le délégué en chef est libéré sans perte de traitement, pour la durée de la semaine normale de travail, pour lui permettre d'exercer sa fonction. Toutefois, tout autre officier désigné par le syndicat peut bénéficier de ce congé en lieu et place du délégué en chef, aux conditions du présent article.
 - b) Lorsqu'il y aura réunion des comités prévus à la convention collective, le délégué en chef est désigné comme l'un des représentants syndicaux.
 - c) Les avantages sociaux du délégué en chef sont maintenus par l'employeur et ses années de service continu s'accumulent.
- 21:04** Le délégué en chef peut poser sa candidature conformément à l'article 28 de la présente convention. Aussi, si sa candidature est retenue, le délégué en chef devra se soumettre à la période de familiarisation prévue à cet effet.
- 21:05** Le délégué en chef fait partie du comité de relations professionnelles. Ce dernier, et tout autre représentant désigné par le syndicat et dont avis est donné à l'employeur, peut intervenir à n'importe quelle étape, conseiller les délégués départementaux, étudier les griefs ou mécontentes au sens de cette convention, enquêter sur ces derniers sur les lieux de travail ou

ailleurs, faire toutes les démarches et consulter toute personne, au nom du syndicat, relativement aux griefs ou mécontentes au sens de cette convention après avoir obtenu l'autorisation du gestionnaire. Elle doit être accordée dès que les besoins du service le permettent et ne pourra être refusée sans raison valable.

- 21:06** Afin de faciliter le travail du syndicat, l'employeur fournit gratuitement, un local meublé d'une superficie minimale de quatre cents pieds carrés (400 pi²), situé au siège social (en excluant le sous-sol) de même qu'un ordinateur corporatif avec l'environnement standard incluant une imprimante. De plus, des téléphones et lignes téléphoniques sont fournis conformément à ce qui existait au moment de la signature de la convention collective.
- 21:07** En outre, l'employeur sur demande du syndicat, pourra fournir un local pour tenir une assemblée dans les bureaux en dehors des heures normales de travail.
- 21:08** L'employeur permet l'accès au local mis à la disposition du délégué en chef aux personnes embauchées par le syndicat et celles qu'il consulte. L'activité de ces personnes sera limitée au local du délégué en chef.
- 21:09** Le délégué en chef lorsqu'il est dans les immeubles de l'employeur est soumis aux règlements de l'employeur.

ARTICLE 22 – REPRÉSENTATION SYNDICALE

- 22:01** Aux fins de cette convention, le syndicat peut nommer un maximum de vingt (20) délégués syndicaux pour agir à titre de représentants dans les secteurs d'activités qui leur sont désignés.
- 22:02** À l'intérieur du secteur d'activités qui lui est désigné, les fonctions du délégué syndical consistent à assister le salarié dans la préparation et la présentation d'un grief et à l'accompagner, s'il y a lieu, aux étapes de la procédure de règlement des griefs où la présence du salarié est requise.

À cet effet, l'employeur permet au délégué d'utiliser un local adéquat pour l'exercice de ses fonctions, lorsqu'un tel local est disponible.
- 22:03** Le syndicat fournit à l'employeur la liste des délégués syndicaux en indiquant leur secteur d'activités respectif et informe la direction des

Relations de travail et la direction des Ressources humaines de toute modification à cette liste.

- 22:04** Un délégué syndical peut, dans l'exercice de ses fonctions, s'absenter de son travail pendant un temps raisonnable sans perte de traitement pourvu qu'il ait été désigné par le syndicat et qu'il a d'abord avisé son gestionnaire deux (2) jours à l'avance et obtient la permission de son gestionnaire. Cette permission ne peut être retardée sans motif raisonnable. Le délégué doit informer son gestionnaire de son retour au travail.
- 22:05** À l'occasion des séances de négociations directes et des séances de conciliations ou d'arbitrages pour fin de renouvellement de la convention collective, un maximum de cinq (5) représentants du syndicat sont autorisés à quitter leur travail sans perte de traitement.
- 22:06** Le salarié libéré en vertu des dispositions du présent article peut poser sa candidature conformément à l'article 28 de la présente convention. Aussi, dans le cas où sa candidature est retenue, le salarié devra se soumettre à la période de familiarisation prévue à cet effet.
- 22:07** Dans tous les cas autorisés d'absences sans traitement pour activité syndicale, le traitement normal et les avantages sociaux du salarié sont maintenus, sujets à remboursement par le syndicat selon la formule suivante :
- Pour chaque heure ouvrable d'absence du salarié, une somme égale au traitement horaire de tel salarié.
- 22:08** Les parties s'entendent pour établir que le total annuel des heures de libérations syndicales assumé par l'employeur ne pourra dépasser cinq mille quatre cents (5 400) heures pour l'année financière à raison d'un maximum de trente-cinq (35) heures par semaine par salarié. L'excédent des heures de libérations assurées par l'employeur sera remboursé par le syndicat en conformité de l'article 22:07. Les parties se rencontrent périodiquement pour fins de conciliation. Afin de faciliter ce travail, le syndicat fera parvenir à la personne désignée par l'employeur, copie des avis de libération syndicale.

L'employeur fournit hebdomadairement par voie électronique, un rapport détaillé faisant état des heures de libérations imputées au cours de la semaine. Ce rapport contient l'information suivante :

- nom, prénom;
- numéro de matricule;
- numéro de service;
- date;
- grille salariale;
- heures;
- taux horaire;
- montant par jour et par semaine.

Sont exclus de ce total d'heures annuelles:

- les rencontres en vertu de l'article 22 :02;
- le comité de négociation en vertu de l'article 22 :05;
- le comité de relations professionnelles;
- le comité des horaires;
- le comité paritaire en vertu de l'article 34;
- tout autre comité paritaire formé par l'employeur.

Tout solde d'heures non utilisé à la fin de l'année financière n'est pas transférable à l'année suivante et n'est pas remboursable.

ARTICLE 23 – COMITÉ DE RELATIONS PROFESSIONNELLES

23:01 Dans les trente (30) jours de la signature de la présente convention collective, les parties forment un comité de relations professionnelles composé de quatre (4) membres, soit deux (2) représentants désignés par chacune des parties. Les parties peuvent s'adjoindre des conseillers et des experts.

- 23:02** Le comité à caractère consultatif a pour objet l'étude de toute question dont les parties ont un intérêt à rechercher la solution, en particulier toute question relative aux conditions de travail et aux problèmes de nature professionnelle prévus ou non à la présente convention.
- 23:03** Ce comité doit se réunir sur convocation de l'une ou l'autre des parties. Chaque partie doit, avant la tenue de toute réunion, communiquer par écrit le sujet et l'ordre du jour qu'il désire soumettre à l'attention du comité. Les parties s'entendent d'un compte rendu de la réunion.
- 23:04** Les salariés ne subissent pas de perte de traitement par suite de leur présence aux réunions conjointes de ce comité.

ARTICLE 24 – MESURES DISCIPLINAIRES

- 24:01** L'employeur peut, pour cause juste et suffisante, réprimander, suspendre et congédier un salarié.
- 24:02** Dans les cas de réprimande, de suspension ou de congédiement, l'employeur doit informer le salarié, par écrit, de la mesure disciplinaire qui lui est imposée. Un avis de cette mesure est transmis au syndicat ou au délégué en chef dans les trois (3) jours ouvrables suivant l'imposition de la mesure. Seuls les faits et les motifs invoqués peuvent être mis en preuve.

Le délai prévu à l'article 25:02 se compte à partir du jour de la réception de cet écrit par le salarié.

- 24:03** a) À moins que les motifs invoqués soient tels qu'ils exigent une suspension ou un congédiement à la première occasion, la procédure est d'abord de réprimander le salarié deux (2) fois, par écrit, avant de procéder à une suspension ou à un congédiement.

Cependant, avant de prendre la décision de réprimander, par écrit, un salarié, l'employeur doit le convoquer à une rencontre portant sur les faits à l'origine de la mesure disciplinaire. Dans les cas d'absence et/ou de non-disponibilité dudit salarié, le délai prévu dans cet article pour la rencontre et la remise de l'avis sera prolongé d'une durée équivalente à la période d'absence ou de non-disponibilité du salarié.

- b) Le salarié qui est réprimandé ou suspendu peut, s'il le désire dans le même délai prévu à l'article 25:02, déposer à son dossier une

contestation des faits et de la mesure imposée. Dans ce cas, le salarié pourra contester cette mesure disciplinaire et les faits l'entourant lors d'un arbitrage éventuel sur une mesure subséquente.

24:04 Toute mesure disciplinaire versée au dossier d'un salarié est prescrite et retirée de son dossier après une période de neuf (9) mois, sauf s'il y a eu mesure pour un acte similaire durant ladite période.

Dans ce cas, la période de prescription est prolongée de neuf (9) mois à compter de la dernière mesure pour un acte similaire.

24:05 Toute mesure disciplinaire ainsi que les faits invoqués par ladite mesure que l'employeur accepte d'annuler ou est tenu d'annuler, sont considérés rayés de son dossier et doivent être retirés.

24:06 Tout salarié, accompagné d'une personne de son choix, a le droit de consulter son dossier personnel et d'en obtenir une copie intégrale, en faisant une demande à la direction des Ressources humaines.

Pour les fins du présent article le dossier personnel du salarié comprend :

- toute mesure disciplinaire;
- les fiches d'évaluation;
- les formulaires d'embauche;

24:07 Aucune mesure disciplinaire ne peut être imposée après trente (30) jours de la connaissance des faits par l'employeur. Si au terme de ce délai, l'employeur ne peut imposer la mesure disciplinaire en raison de l'absence du salarié, la mesure doit être imposée au plus tard dans les deux (2) semaines suivant le retour au travail du salarié.

24:08 Un salarié ne peut être convoqué par l'employeur à une rencontre préalable ou relative à l'imposition d'une mesure disciplinaire que durant ses heures normales de travail. L'employeur avise le salarié de son droit d'être accompagné d'un représentant du syndicat. Le salarié qui refuse d'être accompagné d'un représentant du syndicat, doit le confirmer par écrit à l'employeur et copie est transmise au syndicat.

24:09 Aucune démission ne peut être sollicitée par l'employeur sans la présence d'un représentant du syndicat.

24:10 Dans le cas d'une mesure administrative, l'employeur doit informer le salarié par écrit des motifs justifiant la mesure. Cet écrit est versé au dossier du salarié et copie est transmise au syndicat.

Lors de la rencontre du salarié pour des raisons administratives, celui-ci peut être accompagné par un représentant syndical de son choix.

ARTICLE 25 – PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DES GRIEFS

25:01 Tout grief au sens du Code du travail entre le salarié ou le syndicat et l'employeur est soumis à la procédure suivante :

25:02 1^{ère} étape :

Le salarié soumet, par écrit, son grief à son gestionnaire, seul ou accompagné de son délégué syndical, dans les trente (30) jours de la connaissance de l'événement qui lui a donné lieu.

Sujet à l'article 26:06, la rédaction du grief comprend le nom de celui qui le fait, la désignation des personnes concernées, s'il y a lieu, la désignation des services concernés, la nature du grief et la date du grief.

Le gestionnaire peut donner sa réponse, par écrit avec copie au délégué en chef, dans les dix (10) jours de la réception du grief.

25:03 2^{ième} étape :

Si la réponse écrite du gestionnaire n'est pas jugée satisfaisante ou à défaut de réponse, le salarié et/ou le syndicat, retransmet le grief au directeur des Ressources humaines ou à son représentant dans les dix (10) jours qui suivent, avec copie au gestionnaire du salarié.

Le directeur des Ressources humaines ou son représentant peut donner sa réponse écrite dans les dix (10) jours de la réception du grief, avec copie au délégué en chef.

25:04 L'expression « jour » dans le présent article signifie un jour de calendrier. Les jours fériés, samedi et dimanche, sont comptés, mais lorsque le dernier jour du délai est un jour férié, un samedi ou un dimanche, le délai est prorogé au premier (1^{er}) jour ouvrable suivant.

25:05 Le syndicat peut soumettre un grief en son nom, au nom d'un salarié, d'un groupe de salariés ou de l'ensemble des salariés. S'il s'agit d'un grief de groupe de salariés, de l'ensemble des salariés ou du syndicat, ce grief est présenté directement à la deuxième étape. S'il s'agit d'un grief présenté par le syndicat au nom d'un salarié, ce grief est présenté conformément à l'article 25:02.

ARTICLE 26 – ARBITRAGE

26:01 a) La soumission d'un grief à l'arbitrage se fait par un avis écrit du syndicat donné à l'employeur et à l'arbitre suivant la fin de la deuxième étape de la procédure de règlement de griefs. Dans tous les cas, à moins d'entente entre les parties, le délai maximal pour soumettre un grief à l'arbitrage par le syndicat est de six (6) mois à compter du dépôt de ce grief. Ce délai est de rigueur sous peine de déchéance du droit.

b) Il est entendu que tout grief soumis à l'arbitrage peut être discuté au comité de relations professionnelles avant la première (1^{ère}) date d'audition dudit grief.

26:02 Dans les trente (30) jours de la réception par l'arbitre de l'avis mentionné à l'article 26 :01, ce dernier doit communiquer avec les parties dans le but de fixer la première (1^{ère}) séance d'enquête; à défaut par lui de ce faire dans ce délai, l'une ou l'autre des parties pourra retirer le grief des mains de cet arbitre et le confier à l'arbitre suivant nommé dans la convention collective.

26:03 Chaque partie acquitte les dépenses et traitements de ses témoins. Les dépenses et honoraires de l'arbitre sont acquittés à parts égales par chaque partie. Dans tous les cas, la partie qui demande une remise d'audition assume les honoraires et les frais de l'arbitre occasionnés par cette remise; si la demande est conjointe, ceux-ci sont partagés à parts égales.

Lorsque la présence du plaignant est requise à l'audition, l'employeur le libère sans perte de traitement pour la durée de l'audition. Dans le cas d'un grief prévu à l'article 25 :05, la présente disposition ne s'applique qu'à un seul des plaignants.

- 26:04** a) Les arbitres suivants agissent à tour de rôle :
- Denis Provençal
 - François Hamelin
 - Jacques Larivière
 - Diane Sabourin
 - Denis Tremblay
 - Francine Lamy
 - Suzanne Moro
 - Carol Jobin
- b) Si l'un ou l'autre des arbitres mentionnés au paragraphe précédent refusait ou devenait incapable d'agir, les parties doivent s'entendre pour nommer d'office un arbitre.
- 26:05** Advenant le décès, la démission ou l'incapacité d'agir d'un des arbitres, les parties tenteront d'en nommer un (1) ou d'autres. À défaut d'entente, un (1) ou des arbitres seront nommés par le ministre du Travail.
- 26:06** Une erreur technique dans la formulation d'un grief n'entraîne pas l'annulation. La rédaction d'un grief est faite à titre d'indication. La partie qui soumet le grief doit s'efforcer de bien exposer la matière dont il s'agit, mais la rédaction du grief de même que la mention des articles de la convention s'y rapportant, peuvent être amendées.
- Cependant, si un amendement est apporté une fois que le grief est porté à l'arbitrage, l'autre partie aura droit à une période de deux (2) semaines au cours de laquelle on ne procédera pas à l'audition, pour étudier la cause en fonction de l'amendement.
- 26:07** Les dispositions de la convention collective lient l'arbitre et il n'a pas le droit d'ajouter, de retrancher, d'amender ni de rendre une décision contraire aux dispositions de la convention collective.
- 26:08** Dans le cas d'un grief relatif à une suspension ou toute forme de congédiement, l'arbitre a le pouvoir de confirmer, de réduire, d'annuler la suspension ou le congédiement, d'ordonner la réinstallation du salarié dans le poste qu'il occupait et de décider de toute compensation totale ou partielle jugée équitable en fait de salaire et autres avantages.

Dans le cas d'un grief relatif à une rétrogradation, s'il est déterminé qu'il s'agit d'une mesure disciplinaire, l'arbitre a le pouvoir de confirmer, de modifier ou d'annuler la décision de l'employeur et, le cas échéant, y substituer la décision qui lui paraît juste et raisonnable compte tenu de toutes les circonstances de l'affaire.

26:09 Tribunal d'arbitrage interne

Dans le but d'accélérer le processus d'arbitrage les parties conviennent de mettre en place un tribunal d'arbitrage interne qui est régi selon les modalités ci-dessous.

1- COMPOSITION DU TRIBUNAL D'ARBITRAGE INTERNE

L'arbitre du tribunal d'arbitrage interne est choisi par rotation selon leurs disponibilités, parmi la liste des arbitres suivants :

- Jean-Guy Clément
- Claude Foisy

Les parties revoient les choix des arbitres annuellement.

2- JURIDICTION DU TRIBUNAL D'ARBITRAGE INTERNE

- a) Le tribunal d'arbitrage interne, n'a pas le pouvoir d'ajouter, de soustraire ou de changer quoi que ce soit dans les termes de la présente convention.
- b) En matière disciplinaire, le Tribunal d'arbitrage interne peut confirmer, modifier ou annuler la décision de l'employeur; il peut, le cas échéant, y substituer la décision qui lui paraît juste et raisonnable compte tenu de toutes les circonstances de l'affaire. Cependant, il ne peut majorer la décision de l'employeur.
- c) La décision du Tribunal d'arbitrage interne est finale, sans appel et lie les deux parties.
- d) Les décisions rendues par le Tribunal d'arbitrage interne ne serviront de jurisprudence que pour le Tribunal d'arbitrage interne et ne pourront être invoquées devant aucun autre arbitre ni aucun tribunal d'arbitrage.

3- FRAIS D'ARBITRAGE

- a) Chaque partie assume la moitié des honoraires de l'arbitre.
- b) Chaque partie assume le salaire et les frais des témoins qu'elle convoque.

4- DROITS DES PARTIES

- a) La liste des griefs soumis au Tribunal d'arbitrage interne est l'objet d'un accord des parties.
- b) Les griefs qui ne font pas l'objet d'un accord en vertu du paragraphe a) du présent article sont soumis à la procédure d'un arbitre unique prévu dans la convention collective.
- c) Une fois déferé au Tribunal d'arbitrage interne en vertu du paragraphe a) du présent article, un grief ne pourra pas être soumis à la procédure d'arbitrage de l'arbitre unique prévu à la convention collective.

5- RÈGLES DU TRIBUNAL D'ARBITRAGE INTERNE

- a) L'arbitre du Tribunal d'arbitrage interne reçoit, au moins une (1) semaine avant chaque séance, une copie de chaque grief qui doit faire l'objet d'une décision. Les copies des griefs sont fournies par l'employeur.
- b) Pour chaque grief, le Tribunal d'arbitrage interne entend les parties dans l'ordre suivant :
 - 1. L'employeur présente d'abord sa preuve pour tous les griefs de nature disciplinaire.
 - 2. Le salarié présente d'abord sa preuve pour tous les griefs qui ne sont pas de nature disciplinaire.
- c) Le salarié présentera lui-même son grief devant le Tribunal d'arbitrage interne avec les documents qu'il juge à propos de présenter. Le gestionnaire immédiat du service en question assurera la représentation de l'entreprise. Dans le cas où le salarié a besoin de documents qui appartiennent à l'entreprise, il doit en faire la demande au moins dix (10) jours avant l'audition. Chacune des parties pourra avoir recours au service d'un

conseiller durant l'audition. En matière disciplinaire, le salarié, s'il le désire pourra se faire représenter par un officier syndical.

- d) Chacune des parties au grief peut présenter une preuve additionnelle (contre-preuve) dans le but de compléter son explication suite à la preuve de l'autre partie.
- e) Le Tribunal d'arbitrage interne peut, s'il le juge à propos, procéder à une visite des lieux.
- f) Suite à l'audition des parties, l'arbitre du Tribunal d'arbitrage interne rend sa décision verbalement.
- g) La décision du Tribunal d'arbitrage interne devra être confirmée par écrit dans les trente (30) jours de l'audition. Elle sera rédigée de façon concise (maximum deux (2) pages) en s'appuyant sur la convention collective et la preuve administrée devant le tribunal et la jurisprudence interne.
- h) Une copie de la décision est remise à l'employeur, au syndicat et au plaignant. Une copie de la décision est versée au dossier du salarié concerné.
- i) Les parties peuvent s'entendre par écrit pour modifier les présentes règles. À défaut d'entente, les présentes règles continuent de s'appliquer jusqu'au renouvellement de la convention collective. Les débats et les délibérations du Tribunal d'arbitrage interne sont de nature privée et ses membres s'engagent à en assurer la confidentialité.

ARTICLE 27 – DESCRIPTION DE POSTE

27:01 À la demande de l'une ou l'autre des parties ou lors de la création d'un nouveau poste, l'employeur effectue et soumet au syndicat une nouvelle description de poste.

Lors d'un remplacement, l'employeur peut mettre à jour la description de poste du titulaire du poste, notamment en modifiant les exigences et les atouts dans la mesure où le titulaire du poste les possède.

27:02 En cas de litige, le comité de relations professionnelles se réunira.

- 27:03** Si un litige persiste entre l'employeur et le syndicat concernant la description de poste, la question peut être soumise à l'arbitrage par l'une ou l'autre des parties en donnant à l'autre partie un avis à cet effet. L'arbitre constate le contenu de la tâche telle qu'effectuée par les salariés.
- 27:04** Toutes les descriptions de poste seront soumises au syndicat conformément au présent article, sans quoi elles ne pourront pas faire partie de la banque des descriptions de poste, ni être invoquées par l'employeur en application de la présente convention collective.

ARTICLE 28 – POSTES VACANTS

- 28:01** Dans le présent article, à moins que le contexte ne s'y oppose, les expressions suivantes signifient :

a) Promotion :

Affectation d'un salarié régulier ou permanent d'un poste à un autre comportant une échelle de traitement plus élevée.

b) Transfert :

Affectation d'un salarié régulier ou permanent d'un poste dans un titre d'emploi à un poste dans un autre titre d'emploi ou dans un même titre d'emploi, comportant une échelle de traitement identique.

c) Période de familiarisation :

Période d'adaptation durant laquelle le salarié régulier ou permanent est mis au courant des détails et procédés particuliers du poste visé et des renseignements qui s'y rattachent.

- 28:02** L'employeur procède à l'affichage par voie électronique, via l'outil de gestion déterminé par l'employeur, du poste vacant qu'il veut combler de façon permanente.

Cet affichage doit indiquer le titre d'emploi, le traitement, le service, le nombre de salariés requis, les qualifications requises et les exigences normales du poste, le lieu où le poste est vacant, l'horaire de travail ainsi que la description sommaire du poste telle qu'élaborée en vertu de l'article 27. L'affichage indique, le cas échéant, qu'il s'agit d'un poste nécessitant la disponibilité d'un candidat, conformément à l'article 8.

L'affichage est pour une période de dix (10) jours ouvrables. Cette période est de quinze (15) jours ouvrables pour les postes affichés entre le dix (10) juillet et le quinze (15) août et la dernière semaine complète avant Noël jusqu'à la fin de la semaine complète suivant le premier (1^{er}) janvier. Les salariés intéressés doivent postuler par voie électronique dans ce délai.

- 28:03**
- a) L'employeur doit, dans les soixante (60) jours de calendrier où un poste devient vacant, aviser le syndicat de son abolition ou de sa reconduction et, le cas échéant, procéder immédiatement à son affichage tel que prévu à l'article 28.02.
 - b) L'employeur transmet au syndicat, périodiquement, une liste des postes devenus vacants, nouvellement créés ou abolis.

Le syndicat est réputé avoir pris connaissance de la liste des postes vacants à la date à laquelle l'employeur lui a transmis.

- 28:04**
- Dès que la période d'affichage est complétée conformément à l'article 28.02 et sauf prolongation des délais selon entente entre les parties, l'employeur choisit le candidat dans les vingt (20) jours ouvrables suivants. Si le poste n'est pas comblé dans ces délais, l'employeur donne au syndicat les motifs pour lesquels le poste n'est pas comblé immédiatement.

Dans le cas où les délais de comblement d'un poste régulier ne seraient pas respectés, l'employeur effectue la correction du service continu rétroactivement à la date où le poste aurait dû être comblé selon le délai prévu au paragraphe précédent. La période d'essai du salarié choisi débute à la première journée travaillée dans le poste.

À l'expiration des délais ci-haut prévus, l'employeur accorde le poste selon l'ordre et les critères suivants :

- a) Pour les catégories 1, 2 et 3, le candidat qui recherche un transfert et qui satisfait aux critères de b) ou c) du présent article.
- b) Pour les catégories 1 et 2, le candidat qui a le plus d'années de service continu et qui satisfait aux exigences de l'affichage, sous réserve, s'il y a lieu, d'examens écrits.
- c) Pour la catégorie 3, le candidat le plus compétent qui satisfait aux exigences de l'affichage. S'il y a plusieurs candidats à compétence égale, l'employeur choisit celui qui a le plus d'années de service continu.

Un salarié qui ne détient pas la scolarité exigée dans l'affichage peut se voir reconnaître des années d'expérience équivalente. Ce défaut de scolarité peut être compensé à raison de deux (2) années d'expérience dans des fonctions comportant des responsabilités de même niveau que celui du poste convoité pour chaque année de scolarité manquante. Cependant, après déduction, le solde des années d'expérience pertinente au crédit de la personne candidate doit demeurer suffisant pour satisfaire aux qualifications requises pour le titre d'emploi en matière d'expérience.

Toutefois, si aucun salarié parmi ceux qui ont posé leur candidature ne détient le niveau de scolarité exigé dans l'affichage, et ce même en appliquant le paragraphe précédent, les parties évalueront en comité de dotation la possibilité de considérer la candidature d'un salarié qui rencontrerait les exigences de l'affichage si les années d'expérience équivalente étaient comptabilisées à la fois aux fins de la reconnaissance de la scolarité qu'aux années d'expérience requises dans l'affichage.

Lorsque l'employeur exige des examens écrits, les candidats seront préalablement informés du seuil de réussite.

Tout salarié régulier ou permanent ayant obtenu un poste par affichage ne peut postuler sur un autre poste avant que douze (12) mois se soient écoulés depuis sa nomination, sauf s'il s'agit d'une promotion ou d'un transfert dans une autre région administrative.

L'employeur fournit au syndicat la liste des candidats dès la fin de l'affichage.

28:05 Le salarié régulier ou permanent qui a obtenu le poste débute ses nouvelles fonctions, à la date déterminée par l'employeur mais au plus tard dans les vingt (20) jours ouvrables suivant la date où sa candidature a été retenue. Il est entendu cependant que s'il occupe un poste tel que prévu à l'article 28:07 ou 28:12, et qu'il demeure moins de trois (3) mois à compléter à l'affectation, il doit terminer son affectation avant d'occuper le poste obtenu à moins d'entente entre le syndicat et les gestionnaires concernés. La période de familiarisation débute alors au moment de l'occupation du poste.

Le salarié régulier ou permanent dont la candidature a été retenue bénéficie d'une période de familiarisation d'une durée maximum de deux (2) mois. Au cours de cette période, l'employeur le confirme dans son poste ou le retourne à son poste antérieur s'il ne peut remplir les exigences normales du poste. Au terme de cette période, le salarié régulier ou permanent est confirmé dans son poste à moins que la période

de familiarisation soit prolongée par entente. Le salarié régulier ou permanent qui a occupé le même poste pendant deux (2) mois à l'intérieur des six (6) mois avant sa nomination n'a pas de période de familiarisation.

Si le salarié régulier ou permanent décide de retourner à son poste au cours de cette période de familiarisation, l'employeur peut choisir le candidat parmi les autres postulants en vertu de l'article 28:04. De même, l'employeur peut choisir le candidat parmi les autres postulants en vertu de l'article 28:04 si le salarié régulier ou permanent retenu obtient une promotion ou quitte l'entreprise dans les trois (3) mois du début de sa période de familiarisation.

28.06 Dans le cas où aucune des candidatures soumises n'est jugée satisfaisante, l'employeur accorde le poste à la personne de son choix en considérant les salariés temporaires avant d'embaucher une personne de l'extérieur. Il est entendu que ledit salarié temporaire doit occuper le poste obtenu en vertu de cet article dans les vingt (20) jours ouvrables de sa nomination. Cette période pourra être modifiée après entente avec le syndicat et les gestionnaires concernés.

L'employeur doit avoir terminé le processus de dotation des salariés de l'unité d'accréditation avant de débiter le processus d'analyse des candidatures externes.

Les qualifications requises et les exigences particulières prévues à l'affichage externe ne doivent cependant pas être moindres que celles prévues à l'affichage interne.

Si aucun candidat ne rencontre les exigences requises suite au processus de dotation (affichages interne et externe), l'employeur, au besoin, révisera ses exigences et procédera à un deuxième processus de dotation.

28:07 Les postes vacants avant l'affichage ou en cours d'affichage conformément au présent article peuvent être comblés si l'employeur le désire, au choix de l'employeur, et ce, sans affichage. Le candidat retenu doit posséder les qualifications requises du poste ou l'équivalence (qualifications moins expérience). Si le poste est comblé et qu'il s'agit d'un salarié régulier ou permanent déjà en service, il reçoit le salaire du titre d'emploi, si ce salaire est supérieur au sien et il ne subit pas de diminution de salaire si le salaire de ce titre d'emploi est inférieur.

28:08 Les salariés réguliers ou permanents détenteurs d'un poste comportant un horaire de soir, de nuit ou de fin de semaine qui postulent lors d'un affichage et pour qui cela représente un transfert, sont considérés en

priorité pour tout poste vacant de même catégorie comportant un horaire de jour. Les salariés réguliers ou permanents concernés doivent cependant répondre aux critères de l'article 28:04.

Advenant le cas où plus d'un salarié travaillant sous un horaire spécifique postulent sur un poste, la candidature de celui ayant le plus d'années de service continu sera retenue sous réserve des conditions précédemment énoncées.

28:09 L'employeur peut effectuer le transfert de tout salarié régulier ou permanent, d'un poste à un autre, à l'intérieur de l'unité d'accréditation. Aucun transfert n'aura lieu d'une région à une autre sans entente avec le salarié concerné, sauf en application de l'article relatif à la sécurité d'emploi.

28:10 Au cours de sa période de familiarisation, le salarié qui décide de réintégrer son ancien poste, ou qui le réintègre à la demande de l'employeur, le fait sans aucun préjudice à ses droits acquis à son ancien poste.

28:11 L'employeur informe, par écrit, tous les candidats de sa décision.

À la demande du salarié régulier ou permanent dont la candidature n'a pas été retenue, l'employeur le rencontrera afin de l'informer des motifs de sa décision.

28:12 L'employeur procède à l'affichage des postes devenus vacants de façon temporaire à la suite de l'absence d'un salarié, ou destinés à couvrir un surcroît de travail ou un travail à caractère temporaire ou occasionnel dont la durée prévue est supérieure à six (6) mois.

Dans ce cas, l'affichage dure cinq (5) jours ouvrables et les salariés intéressés devront faire parvenir leur demande par voie électronique, à l'employeur. Cette période est de dix (10) jours ouvrables pour les postes affichés entre le dix (10) juillet et le quinze (15) août et la dernière semaine complète avant Noël jusqu'à la fin de la semaine complète suivant le premier (1^{er}) janvier.

Le salarié régulier ou permanent intéressé par un transfert peut poser sa candidature seulement si les conditions suivantes sont rencontrées :

1. Le salarié a occupé son poste régulier durant une période minimale de douze (12) mois;
2. La durée de l'affectation du poste temporaire convoité est de douze (12) mois ou plus;

Le salarié affecté au remplacement du salarié ayant obtenu un poste temporaire peut être affecté à nouveau à ce même remplacement sans que l'employeur ne doive procéder à l'affichage du poste lorsqu'il s'est écoulé trois (3) mois ou moins entre les deux remplacements.

Cet affichage indique les renseignements prévus à l'article 28:02 en plus de la durée du poste.

L'employeur accorde le poste selon les critères prévus à l'article 28:04.

Si la durée du poste temporaire excède la période prévue à l'affichage, ce poste est alors réputé vacant et sujet aux dispositions de l'article 28:02. Il est entendu cependant qu'après avoir avisé le syndicat, la durée du poste temporaire pourra être prolongée pour une période supplémentaire de trois (3) mois sans que le poste soit réputé vacant. Dans tous les cas, le délai de prolongation ne pourra avoir pour effet de maintenir un poste temporaire pour plus de quinze (15) mois. Dans le cas d'un poste lié à un projet, la durée du poste ne peut excéder vingt-quatre (24) mois. Le présent paragraphe ne s'applique pas aux postes devenus vacants de façon temporaire à la suite de l'absence d'un salarié.

Le salarié qui a obtenu ce poste temporaire ne peut postuler sur un autre poste temporaire tant et aussi longtemps que son affectation n'est pas terminée sauf s'il s'agit d'un poste de promotion de plus de douze (12) mois.

Postes temporaires liés à un projet

Un poste temporaire lié à un projet peut être créé dans les circonstances suivantes :

1. Création d'un poste dont le titulaire réalise exclusivement des tâches reliées à un projet;
2. Remplacement d'un salarié ayant obtenu un poste créé selon le paragraphe précédent ainsi que tout comblement découlant de ce remplacement;
3. Création d'un poste temporaire destiné à couvrir un surcroît de travail généré par l'affectation d'un salarié à un projet en vertu de l'article 28:13.

Une description de poste est élaborée pour tout poste temporaire lié à un projet créé en vertu du paragraphe 1. Dans le cas des postes visés par les

paragraphe 2 et 3, la description de poste demeure identique à celle du titulaire remplacé.

Au terme de la durée du poste, s'il s'agit d'un salarié régulier ou permanent, il retourne à son poste antérieur.

Cependant, pendant qu'il exécute les tâches de ce poste temporaire, le salarié peut poser sa candidature sur un poste affiché que l'employeur désire combler de façon permanente au sens de l'article 28:02.

28:13 L'employeur peut affecter temporairement des salariés de différentes divisions ou à l'intérieur d'une même division à un projet qui s'inscrit dans le cadre de leur poste.

28:14 Comité de dotation

Le comité de dotation est composé de deux (2) représentants de l'employeur et de deux (2) représentants du syndicat. L'employeur et le syndicat nomment des représentants suppléants pour remplacer, au besoin, un de leurs représentants permanents.

Le comité se réunit hebdomadairement et a pour mandat :

- a) d'échanger au fur et à mesure sur les dossiers de dotation lorsque nécessaire;
- b) d'échanger sur les candidats retenus et rejetés dans le cadre du processus de comblement de poste lorsque nécessaire;
- c) d'examiner la possibilité pour les parties de faire des ententes particulières lorsque nécessaire;
- d) d'étudier tout sujet dont les parties ont un intérêt à dégager des pistes de solutions ou d'amélioration en lien avec la dotation;
- e) de convenir des règles de fonctionnement du comité.

À tous les trois (3) mois, le comité est prolongé afin de discuter de la dotation des postes liés à de nouveaux projets et aux projets en cours. Lorsque pertinent, le comité se réunit également pendant les travaux d'élaboration d'un nouveau projet afin que les postes à combler soient présentés au comité le plus rapidement possible. Une personne désignée du Bureau de projets assiste à cette partie du comité à titre d'invité permanent.

Le comité trimestriel a pour mandat :

- a) de recevoir toutes les informations pertinentes sur la dotation des postes liés à de nouveaux projets;
- b) de recevoir toutes les informations pertinentes sur le suivi des salariés couverts par l'unité d'accréditation qui occupent des postes liés à un projet;
- c) de discuter de certaines stratégies de dotation des postes liés à un projet;
- d) de recevoir et commenter l'évaluation quant au résiduel des tâches qui demeurera à la fin du projet ainsi qu'à la création de poste régulier le cas échéant.

Afin d'effectuer le suivi des projets en cours, un « tableau de bord » présentant l'état des projets est transmis au syndicat par le Bureau de projet à tous les mois.

Les discussions du comité sont consignées dans un procès-verbal des rencontres qui doit être adopté par le comité lors de la réunion subséquente.

Le comité effectue un bilan annuel et formule des recommandations à l'employeur.

ARTICLE 29 – PRATIQUE ET RESPONSABILITÉS PROFESSIONNELLES

- 29:01** L'employeur fournit à ses salariés des lieux de travail qui sont compatibles avec l'accomplissement normal des tâches qui leur sont confiées. De plus, il rend accessible aux salariés les textes de loi et les directives d'usage pour l'accomplissement de leur travail.
- 29:02** Les parties s'engagent à ne laisser intervenir aucune influence venant en conflit avec les règles de l'art, de l'efficacité, de l'économie et de la technique dans l'élaboration et la mise en œuvre des travaux relevant de la compétence des salariés.
- 29:03** Tout document technique préparé par un salarié ou sous sa direction doit être signé par lui. Cependant, l'utilisation de la teneur de tel document demeure la responsabilité de l'employeur.

- 29:04** Nonobstant l'article 29:03, aucun salarié ne sera tenu de signer un document technique qu'en toute conscience professionnelle il ne peut endosser, ni de modifier un document technique qu'il a signé et qu'il croit exact, sur le plan professionnel.
- 29:05** Si l'employeur publie en tout ou en partie, sous quelque forme que ce soit, un document technique non signé par le salarié, il lui est interdit d'y apposer le nom de ce salarié.
- 29:06** Aucune mesure disciplinaire ne peut être imposée à un salarié qui a refusé de signer un document technique qu'en toute conscience professionnelle il ne peut approuver.
- 29:07** Dans le cas où un salarié régi par la présente convention est poursuivi en justice par un tiers par suite d'actes professionnels posés dans l'exercice de ses fonctions, sauf le cas de faute lourde, l'employeur prendra fait et cause pour le salarié visé.

Si de telles poursuites entraînent pour le salarié une condamnation de nature pécuniaire, celle-ci sera défrayée par l'employeur, sauf le cas de faute lourde.

ARTICLE 30 – FRAIS DE CHANGEMENT DE DOMICILE À LA DEMANDE L'EMPLOYEUR

- 30:01** Les dispositions du présent article visent tout salarié qui, à la demande de l'employeur, est l'objet d'une affectation ou d'un transfert impliquant un changement de domicile.
- 30:02** Le salarié visé à l'article précédent doit être avisé de son nouveau lieu de travail, au moins trois (3) mois à l'avance. Cependant, si le salarié a des enfants à charge résidant chez lui et qui fréquentent une maison d'enseignement, l'employeur ne doit pas exiger que le salarié déménage durant l'année scolaire, sauf s'il y consent.
- 30:03** Après avoir obtenu l'autorisation de son gestionnaire ou de son représentant désigné à cette fin, ledit salarié peut bénéficier des allocations prévues ci-après.

Permis d'absence

30:04 Tout salarié déplacé a droit aux permis d'absence suivant :

- a) Permis d'absence sans perte de traitement d'une durée de trois (3) jours ouvrables au maximum, non compris la durée du trajet aller-retour, pour se chercher un nouveau domicile. À cette occasion, l'employeur rembourse au salarié les frais de transport pour lui et son conjoint ainsi que les frais de séjour au nouvel endroit pour une période n'excédant pas trois (3) jours, et ce, conformément à la directive administrative applicable.
- b) Permis d'absence sans perte de traitement de trois (3) jours ouvrables, pour déménager et emménager. À cette occasion, les frais de séjour et de transport du salarié et de ses dépendants lui sont remboursés conformément à la directive administrative applicable.

30:05 Après la demande d'au moins trois (3) soumissions et sur production des pièces justificatives, l'employeur rembourse au salarié les frais encourus pour le transport de ses meubles et de ses effets personnels, y compris l'emballage, le déballage et le coût de la prime d'assurance, ou les frais de remorquage d'une maison mobile à condition qu'il fournisse à l'avance au moins trois (3) estimations détaillées des frais à encourir.

Comme les frais de déménagement sont basés sur le poids réel expédié et sur le coût de manutention, les taux unitaires apparaissant dans la soumission et la qualité des services seront les principaux facteurs quant au choix de l'entreprise de déménagement.

30:06 Toutefois, l'employeur ne paie pas le coût de transport du véhicule personnel du salarié à moins que l'endroit de sa nouvelle résidence soit inaccessible par la route. De même, les frais de transport d'une embarcation ne sont pas remboursés par l'employeur.

Entreposage des meubles

30:07 Lorsqu'un déménagement d'un domicile à un autre ne peut s'effectuer directement pour des raisons de force majeure, l'employeur paie les frais d'entreposage des meubles et effets personnels du salarié et de ses dépendants, pour une période ne dépassant pas deux (2) mois.

Compensation des dépenses concomitantes

30:08 L'employeur paie une indemnité équivalente à deux (2) semaines de salaire à tout salarié déplacé, en compensation des dépenses concomitantes de déplacement (tapis, draperies, débranchement et raccordement d'appareils électriques ou de maisons mobiles, nettoyage, frais de gardienne, etc.) à moins que ledit salarié ne soit affecté ou transféré à un lieu où des facilités complètes sont mises à sa disposition par l'employeur.

Rupture de bail

30:09 Le salarié visé à l'article 30:01 a également droit, s'il y a lieu, à la compensation suivante : à l'abandon d'un logis sans bail écrit, l'employeur paiera une compensation égale à la valeur d'un (1) mois de loyer. S'il y a un bail, l'employeur dédommage, pour une période maximale de trois (3) mois de loyer, le salarié qui doit résilier son bail et pour lequel le propriétaire exige une compensation. Dans les deux (2) cas, le salarié doit attester le bien-fondé de la requête du propriétaire et produire les pièces justificatives.

30:10 Si le salarié choisit de sous-louer lui-même son logement, les frais raisonnables d'annonce pour la sous-location sont à la charge de l'employeur.

Vente et achat de résidence

30:11 L'employeur paie, relativement à la vente et/ou l'achat de la maison résidence principale du salarié déplacé, les dépenses suivantes sur production des contrats ou des pièces justificatives :

- a) Les honoraires d'un agent d'immeubles, sur production du contrat avec l'agent d'immeubles immédiatement après sa passation, du contrat de vente et du compte d'honoraires de l'agent, et ce, uniquement lors de la vente de la résidence principale.
- b) Les frais d'actes notariés imputables au salarié pour la vente, et le cas échéant, l'achat d'une maison pour fins de résidence à l'endroit de son affectation à la condition que le salarié soit déjà propriétaire de sa maison au moment de son déplacement et que ladite maison soit vendue, les frais réels encourus pour l'obtention d'un certificat de localisation sont remboursés.
- c) La pénalité prévue au contrat d'hypothèque pour le remboursement prématuré du prêt hypothécaire.

- d) La taxe municipale sur les mutations immobilières.
- e) Les frais d'évaluation exigés par l'institution prêteuse, et ce, uniquement pour l'achat d'une nouvelle résidence principale.

30:12 Il peut arriver toutefois que la maison du salarié déplacé, quoique mise en vente à un prix raisonnable, ne soit pas vendue au moment où le salarié doit assumer un nouvel engagement pour se loger.

L'employeur, dans ce cas, ne rembourse pas les frais relatifs à la garde de la maison non vendue, mais le cas échéant, pour une période allant jusqu'à trois (3) mois, il rembourse au salarié les dépenses suivantes sur production des pièces justificatives :

- a) les taxes municipales et scolaires;
- b) l'intérêt sur l'hypothèque;
- c) le coût de la prime d'assurance.

Frais de séjour

30:13 Lorsqu'il est nécessaire que le salarié se rende à son nouveau lieu de travail avant l'expiration du préavis prévu à l'article 30:02, l'employeur rembourse les frais de déplacement et de séjour, conformément à la directive administrative applicable, le tout pour une durée maximale de trois (3) mois à compter du début de la période de préavis.

30:14 Lorsqu'un déménagement d'un domicile à un autre ne peut s'effectuer directement pour des raisons de force majeure, l'employeur paie les frais de séjour du salarié et de ses dépendants, conformément à la directive administrative applicable, normalement pour une période ne dépassant pas deux (2) mois.

Exclusions

30:15 Dans le cas d'un déplacement pour une période préalablement définie ne dépassant pas deux (2) ans, les dispositions des articles 30:11 et 30:12 ne s'appliquent pas. Cependant, afin d'éviter au salarié propriétaire une double charge financière si sa résidence principale n'est pas louée au moment où il doit assumer de nouvelles obligations, pour se loger dans la localité où il est déplacé, l'employeur lui paie le montant de son nouveau loyer, jusqu'à concurrence d'une période de trois (3) mois, sur présentation des baux. De plus, l'employeur lui rembourse les frais raisonnables d'annonce et les frais d'au plus deux (2) voyages encourus pour la location de sa maison, sur

présentation des pièces justificatives et conformément à la directive administrative applicable.

- 30:16** Toutefois, les dispositions prévues aux articles 30:11, 30:12 et 30:15 ne s'appliquent pas dans le cas de déplacements de salariés exerçant des fonctions impliquant des changements de domiciles fréquents requis par l'employeur.
- 30:17** Les différentes indemnités prévues au présent article sont ajustées par l'employeur pendant la durée de la convention collective selon les directives émises à cet effet. Cependant, elles ne peuvent, en aucun cas être inférieures aux taux prévus dans la convention collective au moment de sa signature.

ARTICLE 31 – PERFECTIONNEMENT

- 31:01** L'employeur consent à rembourser à tout salarié régulier ou permanent, selon les modalités prévues plus bas, les frais de tout cours préalablement approuvé par l'employeur et qui est en relation avec la nature du travail exécuté par le salarié ou qui peut lui permettre d'accéder à un poste supérieur ou tout autre poste chez l'employeur.

Le remboursement des frais d'inscription, de cours, d'examen et le coût des livres obligatoires, se fait selon les directives de l'employeur sur présentation d'une attestation officielle de réussite émise par la maison d'enseignement.

- 31:02** Lorsque survient un changement d'ordre technologique ou administratif ayant pour effet de modifier substantiellement la nature du travail d'un groupe de salariés, l'employeur doit donner un préavis de trois (3) mois au syndicat et mettre sur pied un programme de formation afin de permettre à ce groupe de salariés de se familiariser aux nouvelles exigences du travail.

Si en raison de la nature d'une décision, un avis de trois (3) mois ne peut être respecté, l'employeur avise le syndicat aussitôt que possible. Cependant cet avis ne peut être inférieur à quatre (4) semaines.

- 31:03** L'employeur peut exiger qu'un salarié suive un cours durant ses heures normales de travail afin d'ajouter aux connaissances acquises. Les frais d'inscription et de scolarité, dans un tel cas, sont payés par l'employeur. Dans un tel cas, le salarié peut être soumis à un examen permettant de

valider la qualité d'un tel cours dispensé par l'employeur ou la firme dispensant le cours. Les résultats de cet examen ne peuvent être invoqués contre le salarié.

Il n'y aura pas de perte de traitement dans le cas où un cours est exigé conformément à l'article précédent.

Si le cours suivi a lieu durant un jour férié, le salarié bénéficie d'une remise dudit jour férié à une date fixée après entente avec son gestionnaire.

ARTICLE 32 – FRAIS DE VOYAGE

32:01 Dans la présente convention, à moins que le contexte ne s'y oppose, les expressions suivantes signifient :

a) Voyage :

Déplacement autorisé et effectué par un salarié dans l'exercice de ses fonctions.

b) Port d'attache :

Le port d'attache est l'établissement de l'employeur où le salarié reçoit régulièrement ses instructions et à partir duquel il effectue normalement ses déplacements. Est réputé changer de port d'attache, le salarié qui est affecté dans un établissement de l'employeur autre que son port d'attache régulier, dans un rayon de vingt (20) kilomètres de celui-ci, pour une durée minimum consécutive excédant un (1) mois.

c) Assignation :

Affectation par l'employeur, d'un salarié à un lieu de travail autre que son port d'attache.

d) Parcours reconnu pour fin de compensation :

Distance entre le port d'attache du salarié et le lieu de l'assignation.

32:02 L'employeur détermine les moyens de transport qui doivent être utilisés par un salarié à l'occasion de voyage ou d'assignation en tenant compte des facilités qu'il peut mettre à la disposition des salariés visés.

L'employeur détermine les modes de logement et de subsistance qui doivent être utilisés par un salarié à l'occasion de voyage ou d'assignation en tenant compte des facilités existantes.

32:03 Les avances de voyage temporaires ou permanentes sont versées au salarié selon les modalités prévues à la directive administrative applicable et aux amendements qui peuvent y être apportés.

Indemnité d'utilisation de voiture personnelle

32:04 Pour une assignation située dans un parcours routier de quarante-huit (48) kilomètres du port d'attache du salarié, celui-ci effectue ses déplacements en dehors de ses heures régulières de travail, sans autre indemnité que l'allocation prévue pour le kilométrage effectué.

32:05 Pour une assignation située à l'extérieur du parcours routier de quarante-huit (48) kilomètres du port d'attache :

- a) La première journée, le salarié se rend à son assignation sur ses heures régulières de travail.
- b) Lors de la deuxième journée et des jours subséquents, le salarié doit effectuer ses déplacements en dehors de ses heures régulières de travail sans autre indemnité que celle prévue pour le kilométrage effectué.
- c) La dernière journée, le salarié pourra être autorisé à revenir de son assignation sur ses heures régulières de travail ou en dehors de ses heures régulières de travail. Dans ce dernier cas, le salarié est rémunéré au taux des heures supplémentaires qui lui sont applicables pour les heures de voyage effectuées jusqu'à concurrence d'une journée normale de travail.

Pour fin d'application du présent article, si un salarié doit poursuivre son travail plusieurs journées consécutives, il peut être autorisé, par l'employeur, à revenir à sa résidence chaque soir s'il n'y a pas lieu de croire que cela nuise à l'efficacité du service.

Ces déplacements, aller à sa résidence personnelle et retour, ne doivent pas être effectués pendant les heures régulières de travail du salarié.

Le kilométrage lui est alors remboursé selon les modalités prévues, et ce, jusqu'à concurrence de ce qui aurait été autrement payable s'il était demeuré sur les lieux.

- 32:06** Le salarié qui doit se rendre à une deuxième assignation, sans qu'il y ait retour à sa résidence ou son port d'attache, effectue le déplacement requis sur ses heures régulières de travail.

Nonobstant ce qui précède, le salarié peut être requis de voyager en dehors de ses heures de travail; dans ce cas, le salarié est rémunéré au taux des heures supplémentaires qui lui est applicable. Toutefois, les dispositions des articles 8:02, 8:03 et 8:05 ne s'appliquent pas dans ce cas.

Frais de transport

- 32:07** Le salarié autorisé à utiliser les moyens de transport en commun, en vertu du présent article, est remboursé pour les frais encourus sur présentation de pièces justificatives si disponibles.

- 32:08** L'employeur rembourse les frais pour l'utilisation d'un stationnement ainsi que les droits de passage sur les autoroutes à péage, sur présentation de pièces justificatives lorsque disponibles.

- 32:09** Lorsqu'un salarié est tenu de retourner ou de rester au travail en dehors de ses heures régulières et que son moyen de transport habituel ou les services de transport en commun ne sont plus disponibles, l'employeur rembourse les frais de taxi encourus par le salarié pour la distance à effectuer entre son lieu de travail et sa résidence.

Lorsqu'un salarié est tenu de retourner ou de rester au travail en dehors de ses heures régulières et que son moyen de transport habituel n'est plus disponible, alors que les services de transport en commun sont opérationnels, l'employeur rembourse les frais de taxi encourus par le salarié pour la distance à effectuer entre son lieu de travail et l'arrêt d'autobus ou la station de métro, le plus rapproché des deux.

Frais de repas

- 32:10** Lorsqu'intervient la période normale du dîner, le salarié en assignation, a droit au remboursement de son repas au taux prévu à la directive administrative applicable.

À l'exception des salariés en séjour, lesquels reçoivent les allocations prévues à la directive administrative applicable, le salarié requis de travailler un minimum de deux (2) heures en heures supplémentaires, immédiatement avant ou après sa journée normale de travail, a droit à la période de repas prévue à l'article 8:07.

Frais de logement

- 32:11** Lorsqu'un salarié est requis, par l'employeur, de coucher à l'extérieur de sa résidence dans le cadre de son travail, les frais raisonnables et réellement encourus sont remboursés :
- a) dans un établissement hôtelier, sur présentation de pièces justificatives;
 - b) chez un parent ou un ami, une indemnité est versée à titre de compensation (directive administrative applicable).
- 32:12** Les différentes indemnités prévues au présent article sont ajustées par l'employeur pendant la durée de la convention collective selon les directives émises à cet effet. Cependant, elles ne peuvent, en aucun cas, être inférieures aux taux prévus dans la convention collective au moment de sa signature.

ARTICLE 33 – GESTION DE LA PERFORMANCE

- 33:01** La gestion de la performance permet de reconnaître la contribution des salariés aux objectifs d'affaires de l'employeur et favorise l'adhésion et la mobilisation. Le processus est une démarche conjointe d'appréciation qui reconnaît la démonstration des compétences organisationnelles et l'atteinte des résultats attendus du salarié à effectuer ses tâches, telles que décrites à l'article 27.
- 33:02** La gestion de la performance est un processus continu tout au long de l'année qui comporte au minimum trois (3) rencontres formelles, soient pour l'établissement des objectifs et des attentes de gestion, pour le bilan de mi-année et pour le bilan de fin d'année.
- En cours d'année, il peut y avoir des rencontres additionnelles entre le gestionnaire immédiat et le salarié au cours desquelles les deux peuvent échanger sur la contribution du salarié. Ces rencontres ont lieu à la demande du gestionnaire ou du salarié.
- Le salarié temporaire, pour qui la durée de l'affectation a été supérieure à trois (3) mois, reçoit une évaluation avant la fin de son mandat.
- 33:03** L'évaluation de la performance du salarié est faite au moyen de l'outil de gestion déterminé par l'employeur.

Lors de ces rencontres de bilan, le gestionnaire immédiat et le salarié discutent de la démonstration des compétences organisationnelles et de l'atteinte des résultats attendus.

Cette évaluation est traitée par l'employeur comme un document confidentiel.

33:04 Si après la rencontre, le salarié est en accord avec l'évaluation reçue de son gestionnaire, il signe l'évaluation.

33:05 Si, après la rencontre, le salarié est en désaccord avec l'évaluation reçue de son gestionnaire, il peut avoir recours au processus d'appel prévu à l'article 33 :06.

33:06 Le salarié doit, dans les sept (7) jours, solliciter une seconde rencontre, auprès de son gestionnaire immédiat, pour discuter de la situation. Lorsque le gestionnaire maintient son évaluation, le salarié, toujours insatisfait, doit, dans les sept (7) jours, demander, par écrit, une rencontre de réévaluation accompagnée d'une courte justification écrite.

La rencontre de réévaluation doit permettre de dégager des pistes de solution. Le salarié pourra être accompagné d'un représentant syndical. S'il y a toujours un désaccord, la décision finale appartient au gestionnaire hiérarchique et sera rendue dans les sept (7) jours.

Le salarié peut inscrire ses commentaires à l'endroit prévu à cet effet dans l'outil déterminé par l'employeur.

Dans les dix (10) jours suivant la fin du processus, le salarié signe son évaluation de la performance via l'outil déterminé par l'employeur.

33:07 Le contenu de l'évaluation ne peut en aucun cas faire l'objet d'un grief, ni être invoqué au soutien ou à l'encontre d'une mesure disciplinaire. Cependant, si l'évaluation donne lieu à une mesure administrative subséquente de la part de l'employeur, tout grief portant sur une telle mesure peut aussi porter sur le contenu de l'évaluation.

33:08 L'actualisation du processus de gestion de la performance doit faire l'objet de consultation des parties.

33:09 À la fin de chaque cycle de gestion de performance, une rencontre post-mortem a lieu entre le syndicat et l'employeur dans une perspective d'amélioration continue afin de prévenir les écarts.

ARTICLE 34 – SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL

34:01 Afin de favoriser le développement d'une culture d'entreprise en matière de prévention des accidents du travail, l'employeur et le syndicat s'engagent à participer activement à la promotion et la valorisation d'un milieu de travail sain et sécuritaire.

34:02 Les parties conviennent de maintenir pour la durée de la convention collective un comité paritaire de santé et sécurité au travail composé de quatre (4) représentants de l'employeur et de quatre (4) représentants du syndicat. Les rencontres se tiennent à la suite d'une convocation de l'une ou l'autre des parties. De plus, l'employeur transmet aux représentants du syndicat une copie des avis d'accidents des membres du syndicat.

Les principales fonctions du comité sont :

- D'établir au sein du programme de prévention, les programmes de formation et d'information en matière de santé et de sécurité au travail.
- De participer à l'identification et à l'évaluation des risques présents dans les milieux de travail et recommander des solutions pour réduire les risques.
- De produire un rapport annuel de ses activités.
- De recevoir les suggestions et les plaintes des salariés, du syndicat et de l'employeur relatives à la santé et à la sécurité au travail, les prendre en considération et y répondre.
- De faire des recommandations à l'employeur sur toutes questions relatives à la santé et à la sécurité au travail.
- Et toutes autres fonctions établies en vertu de l'article 78 de la Loi sur la santé et la sécurité du travail.

Les parties peuvent convenir de la présence d'observateurs ou de personnes ressources aux réunions du comité après en avoir informé l'autre partie.

Le comité se réunit au minimum six (6) fois par année. Pour avoir lieu, la réunion doit regrouper au moins quatre (4) membres, dont deux (2) représentants de chaque partie.

Les décisions doivent être prises par consensus. Si cela est impossible, les membres essayeront de résoudre le problème en utilisant la méthode de négociation et de résolution de problème basée sur les intérêts. Le comité pourrait faire appel au comité de relations professionnelles pour aider à résoudre le problème.

Le comité se dote, une fois (1) par année, d'un plan de travail et s'entend sur l'utilisation du budget de fonctionnement qui lui est attribué par l'employeur.

Le budget prévu au paragraphe précédent inclut les frais de fonctionnement, de libérations et de déplacement nécessaires à l'accomplissement du mandat du comité paritaire de santé et sécurité du travail ainsi qu'à l'accomplissement de ses mandats.

34:03 Le syndicat ou les salariés advenant qu'il y ait des problèmes relatifs à la santé ou à la sécurité, devront s'adresser aux membres du comité afin que soient apportés les correctifs nécessaires.

À cet égard, tout membre du comité pourra vérifier la nature de ces problèmes et aura dans ce but, accès à tous les locaux concernés après avoir exposé au responsable du secteur, les motifs de sa visite.

34:04 Pour tous les édifices de l'employeur, celui-ci doit nommer une personne ayant l'autorité pour agir immédiatement, relativement à tout problème de santé et sécurité et en aviser le syndicat dans les trente (30) jours de la signature de la convention collective.

ARTICLE 35 – DÉPLACEMENTS ET DROIT DE RAPPEL

35:01 L'employeur donne un préavis de deux (2) mois au syndicat et aux salariés réguliers possédant douze (12) mois de service continu ou aux salariés permanents lorsqu'un manque de travail est prévu dans un poste déterminé par l'employeur.

35:02 Aucune mise à pied d'un salarié régulier possédant douze (12) mois de service continu ou d'un salarié permanent dans un poste déterminé par l'employeur n'est possible avant l'application des étapes suivantes :

1. le licenciement dans le poste déterminé par l'employeur des salariés temporaires;

2. le licenciement dans le poste déterminé par l'employeur des salariés à l'essai par ordre inverse de service continu;
3. le licenciement dans le poste déterminé par l'employeur des salariés réguliers, ayant moins de douze (12) mois de service continu, par ordre inverse de service continu.

Une fois ces étapes appliquées, la mise à pied des salariés réguliers possédant douze (12) mois de service continu et des salariés permanents dans le poste déterminé par l'employeur se fait par ordre inverse de service continu en respectant l'ordre suivant :

1. les salariés réguliers possédant douze (12) mois de service continu;
2. les salariés permanents.

35:03 Règles de déplacement

Suite à une mise à pied, seuls les salariés réguliers possédant douze (12) mois de service continu ou les salariés permanents ont droit aux règles de déplacement selon les règles de 35:04 et 35:05.

Il est entendu que le salarié permanent n'est pas obligé d'utiliser la procédure de déplacement. Dans ce cas, les règles de l'article 36:00 de la convention collective s'appliquent.

35:04 Règles générales de déplacement

- a) Dans un premier temps, le salarié régulier possédant douze (12) mois de service continu ou le salarié permanent affecté par la mise à pied peut être affecté par l'employeur à un poste vacant dans l'unité d'accréditation. L'article 36:04 s'applique relativement à son traitement. Le refus de cette affectation par le salarié régulier possédant douze (12) mois de service continu ou par le salarié permanent équivaut à une démission.
- b) Si l'employeur n'affecte pas le salarié régulier possédant douze (12) mois de service continu ou le salarié permanent tel que prévu au paragraphe a), le salarié a le choix parmi les options suivantes :
 - i) d'être affecté à un poste syndiqué vacant déterminé par l'employeur d'une autre unité d'accréditation chez l'employeur;
ou

- ii) d'être affecté à un emploi non syndiqué vacant, déterminé par l'employeur; ou
- iii) d'effectuer un déplacement selon les règles et la séquence suivantes :
 1. Le salarié régulier possédant douze (12) mois de service continu ou le salarié permanent déplace à l'intérieur de sa division le salarié ayant le moins de service continu dans le même titre d'emploi, à la condition qu'il détienne les qualifications requises et les exigences normales du poste et qu'il ait plus de service continu que le salarié déplacé.
 2. Si le salarié régulier possédant douze (12) mois de service continu ou le salarié permanent ne peut effectuer ce déplacement, il déplace le salarié ayant le moins de service continu du même titre d'emploi d'une autre division, à la condition qu'il détienne les qualifications requises et les exigences normales du poste et qu'il ait plus de service continu que le salarié déplacé.
 3. Si le salarié régulier possédant douze (12) mois de service continu ou le salarié permanent ne peut effectuer ce déplacement, il déplace à l'intérieur de sa catégorie d'emploi le salarié ayant le moins de service continu d'un autre titre d'emploi, à la condition qu'il détienne les qualifications requises et les exigences normales du poste et qu'il ait plus de service continu que le salarié déplacé.
 4. Si le salarié régulier possédant douze (12) mois de service continu ou le salarié permanent ne peut effectuer ce déplacement, il est alors placé sur la liste de rappel et donc sujet à la procédure de rappel.

35:05 Analystes et techniciens classe principale

Malgré l'article 35:04, les règles suivantes s'appliquent aux analystes et aux techniciens classe principale réguliers possédant douze (12) mois de service continu ou permanents.

Règles de déplacement :

- a) Dans un premier temps, ce salarié régulier possédant douze (12) mois de service continu ou ce salarié permanent affecté par une mise à

peut être affecté par l'employeur à un poste vacant de l'unité d'accréditation. L'article 36:04 s'applique relativement à son traitement. Le refus de cette affectation par le salarié régulier possédant douze (12) mois de service continu ou par le salarié permanent équivaut à une démission.

- b) Si l'employeur n'affecte pas le salarié régulier possédant douze (12) mois de service continu ou le salarié permanent tel que prévu au paragraphe a), le salarié a le choix parmi les options suivantes :
- i) d'être affecté à un poste syndiqué vacant déterminé par l'employeur d'une autre unité d'accréditation de l'employeur; ou
 - ii) d'être affecté à un emploi non syndiqué vacant, déterminé par l'employeur; ou
 - iii) d'effectuer un déplacement selon les règles et la séquence suivantes :
 1. Le salarié régulier possédant douze (12) mois de service continu ou le salarié permanent déplace à l'intérieur de sa direction le salarié ayant le moins de service continu du même titre d'emploi et de la même spécialité, à la condition qu'il ait plus de service continu que le salarié déplacé.
 2. Si le salarié régulier possédant douze (12) mois de service continu ou le salarié permanent ne peut effectuer ce déplacement, il déplace à l'intérieur de sa division le salarié ayant le moins de service continu dans le même titre d'emploi et de la même spécialité, à la condition qu'il ait plus de service continu que le salarié déplacé.
 3. Si le salarié régulier possédant douze (12) mois de service continu ou le salarié permanent ne peut effectuer ce déplacement, il déplace à l'intérieur de sa direction le salarié ayant le moins de service continu dans le même titre d'emploi dans une autre spécialité, à la condition qu'il détienne les qualifications requises et les exigences normales du poste et qu'il ait plus de service continu que le salarié déplacé.
 4. Si le salarié régulier possédant douze (12) mois de service continu ou le salarié permanent ne peut effectuer ce

déplacement, il déplace à l'intérieur de sa division le salarié ayant le moins de service continu dans le même titre d'emploi dans une autre spécialité, à la condition qu'il détienne les qualifications requises et les exigences normales du poste et qu'il ait plus de service continu que le salarié déplacé.

5. Si le salarié régulier possédant douze (12) mois de service continu ou le salarié permanent ne peut effectuer ce déplacement, il déplace le salarié dans le même titre d'emploi dans une autre spécialité, dans une autre division, à la condition qu'il détienne les qualifications requises et les exigences normales du poste et qu'il ait plus de service continu que le salarié déplacé.
6. Si le salarié régulier possédant douze (12) mois de service continu ou le salarié permanent ne peut effectuer ce déplacement, il déplace le salarié ayant le moins de service continu d'un autre titre d'emploi, de la même catégorie d'une autre division, à la condition qu'il détienne les qualifications requises et exigences normales du poste.
7. Si le salarié régulier possédant douze (12) mois de service continu ou le salarié permanent ne peut effectuer ce déplacement, il est alors placé sur la liste de rappel et donc sujet à la procédure de rappel.

35:06 Le salarié régulier possédant douze (12) mois de service continu qui déplace, se voit intégré à la nouvelle échelle de traitement du poste qu'il obtient. Toutefois, si son salaire actuel était plus élevé, il maintient ce salaire pendant un (1) mois après l'entrée en fonction dans son nouveau poste.

35:07 Dans l'éventualité où la décision de l'employeur d'appliquer l'article 35:04 a) ou 35:05 a) entraîne un déménagement, l'article 36:08 s'applique.

35:08 Les salariés réguliers possédant douze (12) mois de service continu ou les salariés permanents déplacés selon les articles 35:04 et 35:05, utilisent le même processus d'affectation ou de déplacement.

35:09 Salariés en surplus simultanément

Dès la remise du préavis de deux (2) mois prévu à l'article 35 :01 de la convention, les salariés touchés par les abolitions seront automatiquement inscrits au registre des salariés en surplus;

L'employeur peut alors affecter les salariés inscrits au registre des salariés en surplus dans des postes vacants de l'unité d'accréditation, par ordre de service continu, et ce, sans égard à la date d'inscription au registre, dans la mesure où ceux-ci rencontrent les qualifications et les exigences normales du poste en tenant compte, si possible, des intérêts des salariés en surplus;

Un salarié inscrit au registre des salariés en surplus est tenu d'occuper son poste d'origine jusqu'à la date effective de son abolition. Toutefois, le salarié pourra être affecté virtuellement par l'employeur à un poste vacant dès son inscription au registre.

Nonobstant le paragraphe précédent, dès son inscription au registre et, au besoin, le salarié pourra être libéré de son poste par l'employeur avant la date effective d'abolition pour occuper son nouveau poste. Le cas échéant, l'employeur pourra combler temporairement le poste en voie d'abolition.

Un salarié inscrit au registre et affecté virtuellement par l'employeur à un poste vacant, ne pourra perdre son affectation parce qu'un salarié nouvellement inscrit au registre a une date de service continu plus ancienne, sauf si l'inscription de ce salarié au registre découle de l'application de l'article 35 :04 b) iii) ou 35 :05 b) iii).

Le présent article ne modifie pas l'article 35, mais apporte plutôt des précisions sur la façon de procéder lorsque plus d'un salarié sont en surplus simultanément.

35:10 Rappel au travail

1. Les salariés réguliers possédant douze (12) mois de service continu qui sont placés sur la liste de rappel peuvent le demeurer pour une période maximale de dix-huit (18) mois. À la fin de cette période, le nom du salarié est rayé de la liste de rappel et il perd son service continu et son emploi.
2. Principes de rappel

Lorsque l'employeur désire combler tout poste vacant ou temporairement vacant, il procède d'abord par un rappel au travail, en respectant l'ordre suivant :

- i) Il rappelle le salarié qui occupait un poste dans le même titre d'emploi et, lorsqu'applicable, la même spécialité au moment de sa mise à pied initiale par ordre de service continu.
 - ii) Si (i) s'avère inapplicable, il rappelle le salarié qui occupait un poste dans le même titre d'emploi au moment de sa mise à pied mais qui détient les qualifications requises et exigences normales du poste, par ordre de service continu.
 - iii) Si (ii) s'avère inapplicable, il rappelle un salarié d'un autre titre d'emploi de même catégorie au moment de sa mise à pied en autant qu'il possède les qualifications requises et exigences normales du poste.
3. Un salarié régulier possédant douze (12) mois de service continu ou un salarié permanent occupant un poste temporaire conserve tous ses droits sur la liste de rappel et peut postuler et/ou être rappelé sur tout poste vacant au sens de 28:02.
4. Un rappel se fait par un avis écrit au salarié quatorze (14) jours avant la date où il doit se présenter au travail.
5. Dans les sept (7) jours de la transmission de l'avis de rappel, le salarié doit confirmer par écrit s'il refuse le poste ou l'affectation ou confirmer qu'il sera présent au travail à la date prévue.
6. Lors d'un rappel au travail :
 - a) Si le rappel est pour six (6) mois et moins, le salarié peut refuser sans être pénalisé et il demeure sur la liste de rappel.
 - b) Si le rappel est pour plus de six (6) mois, le refus du rappel ou le défaut de se présenter à la date prévue équivaut à une démission.
7. La durée d'un rappel temporaire compte dans le calcul du dix-huit (18) mois de la liste de rappel.
8. La présence d'un salarié permanent sur la liste de rappel n'interrompt pas le service continu.
9. Les règles en matière d'assurances et de fonds de pension, pour les salariés sur la liste de rappel sont régies par les programmes actuels.

ARTICLE 36 – SÉCURITÉ D'EMPLOI

- 36:01** a) Le syndicat reconnaît qu'il appartient à l'employeur de diriger, maintenir et améliorer l'efficacité de ses opérations et de prendre les mesures nécessaires pour assurer à ses salariés permanents la sécurité d'emploi prévue à 36:01 b). À cette fin et sujet aux dispositions de la présente convention collective, il a droit, entre autres, de faire des changements technologiques ou administratifs ou tout autre changement dans ses méthodes d'opérations. Sous réserve du droit de l'employeur de congédier un salarié permanent pour cause ou de le mettre à sa retraite, il est entendu qu'aucun salarié permanent ne sera remercié de ses services pour la seule raison qu'il y a manque de travail.
- b) Au moment de la signature de la présente convention collective, quatre cent dix-huit (418) salariés sont des salariés permanents et profitent des dispositions relativement à la sécurité d'emploi.

Les salariés temporaires à l'emploi de l'employeur le 8 juillet 2008 et qui, sans que leur service soit interrompu, deviennent des salariés réguliers, conservent leur droit à la sécurité d'emploi lorsqu'ils deviendront des salariés permanents, c'est-à-dire après avoir complété vingt-quatre (24) mois de service continu à titre de salariés réguliers.

Ces salariés, puisqu'ils étaient déjà à l'emploi de l'employeur le 8 juillet 2008 conservent leur droit de pouvoir obtenir la sécurité d'emploi.

- c) Aucun salarié embauché après le 8 juillet 2008 n'a droit à la sécurité d'emploi.
- 36:02** Le syndicat convient que, pour assurer la sécurité d'emploi mentionnée à l'article précédent, l'employeur peut prendre toutes les mesures qu'il croit nécessaires. Sans restreindre la portée générale de ce qui précède et nonobstant toute autre disposition de cette convention, l'employeur peut, quand il y a manque de travail, en respectant les dispositions de l'article 35, affecter les salariés permanents visés, d'abord à d'autres postes de l'unité d'accréditation. Par la suite, en respectant les dispositions de l'article 35, l'employeur offre à un salarié permanent un poste syndiqué vacant déterminé par l'employeur d'une autre unité d'accréditation ou un autre

emploi non syndiqué chez l'employeur, ou lui offre les règles de déplacement telles que prévues à l'article 35.

En application du présent article, l'employeur affecte le salarié permanent à un poste dans sa région administrative d'abord et à l'extérieur de sa région administrative ensuite.

- 36:03** Si la description de poste résultant de l'application de l'article 27:01 démontre que dans les faits les tâches effectuées par le salarié permanent sont de niveau inférieur au titre d'emploi détenu par le salarié permanent, l'employeur applique au salarié permanent les dispositions prévues en cas de manque de travail.

Dans un tel cas, le préavis prévu à l'article 35:01 est réputé avoir été donné lors de la soumission de la nouvelle description de poste.

- 36:04** Sujet aux dispositions du présent article, le salarié permanent affecté par une mesure prise en vertu du présent article continue de recevoir le traitement du titre d'emploi qu'il détenait avant d'être déclaré en surplus de la manière suivante : le salarié permanent se voit intégré à la nouvelle échelle de traitement ou si son taux de traitement est plus élevé que le maximum de la nouvelle échelle, la règle d'application pour le salarié permanent hors échelle lui est dès lors appliquée.

- 36:05** Si un salarié permanent refuse une mesure que l'employeur prend à son endroit pour lui assurer sa sécurité d'emploi, son refus équivaldra à une démission de sa part, sauf si le salarié prouve qu'il y a discrimination à son égard.

- 36:06** Advenant une grève chez l'employeur paralysant la production ou l'exploitation de son commerce de ventes, les salariés permanents pourront être mis à pied, sans traitement, jusqu'à ce que la situation redevienne normale. Il en est de même dans les cas de force majeure ou de sinistre. Lors du retour au travail, les salariés permanents reprendront le poste qu'ils occupaient au moment du départ.

Les salariés permanents mis à pied en raison de circonstances mentionnées au présent article ont droit de recevoir le paiement des vacances calculées au prorata des mois travaillés, le tout conformément au régime de vacances prévu à la convention.

- 36:07** a) Si l'employeur décide de combler un poste vacant dans l'unité d'accréditation dans un titre d'emploi supérieur à celui détenu par le

salarié permanent assigné en vertu de l'article 36:02, ce poste sera accordé en priorité au salarié permanent, jusqu'à ce qu'il atteigne le niveau du titre d'emploi détenu avant d'être déclaré en surplus, et ce, nonobstant toute disposition contraire prévue à la convention et à la condition que le salarié permanent possède les qualifications requises et puisse remplir les exigences normales du poste.

- b) Advenant le refus du salarié permanent d'accepter un poste ainsi offert, les articles 36:04 et 36:07 a) ne s'appliquent plus. Il sera dès lors rémunéré selon le traitement du titre d'emploi qu'il remplit.
- 36:08**
- a) Le salarié régulier possédant douze (12) mois de service continu ou le salarié permanent à qui on offre un remplacement entraînant un déménagement disposera d'un délai de deux (2) semaines avant d'être obligé de faire part de son acceptation. Le refus de cette affectation par le salarié régulier possédant douze (12) mois de service continu ou le salarié permanent équivaut à une démission.
 - b) Cependant, un salarié régulier possédant douze (12) mois de service continu ou le salarié permanent qui peut établir, à la satisfaction de l'employeur que son incapacité d'accepter un transfert impliquant un changement de domicile repose sur des motifs sérieux, d'ordre personnel, jouit de la priorité d'emploi pendant les dix-huit (18) mois suivant son refus, à tout poste vacant que l'employeur remplit par recrutement, en autant qu'il postule un poste dans les dix-huit (18) mois suivant son refus et qu'il possède les qualifications requises pour le poste tel que prévu à l'article 28 de la convention. Pendant cette période, le salarié régulier possédant douze (12) mois de service continu ou le salarié permanent concerné ne reçoit pas son traitement et, au terme des dix-huit (18) mois, il est réputé avoir démissionné sauf s'il a postulé et obtenu un emploi pendant cette période.

36:09 Le salarié permanent replacé dans un poste cadre ou non syndiqué en vertu des articles 35:04, 35:05 ou 36:02 conserve pendant la durée de la présente convention, priorité pour revenir dans son unité d'accréditation première à la condition que suite à un affichage, il possède les qualifications requises pour le poste, tel que prévu à l'article 28 de la convention.

De plus, l'employeur convient, en cas d'abolition, pendant la durée de la présente convention collective, du poste où le salarié permanent est replacé au sens du présent article, de replacer le salarié permanent à un autre poste.

36:10 Il est entendu qu'en application du présent article, l'employeur ne peut pas exiger que le salarié permanent occupe un poste impliquant la disponibilité, tel que prévu à l'article 8:15 de la convention collective.

ARTICLE 37 – DROITS ACQUIS

37:01 Les droits acquis sont des avantages supérieurs aux conditions prévues par cette convention ou des avantages non prévus par celle-ci obtenus par des salariés ou par des catégories de salariés et reconnus pour ces salariés ou pour ces catégories de salariés par l'employeur antérieurement à la signature de la convention.

37:02 Dans cette optique, ces droits acquis seront maintenus pour la durée de la présente convention, à la condition qu'ils ne contredisent pas les dispositions de celle-ci.

ARTICLE 38 – PRATIQUES INTERDITES

38:01 Discrimination

L'employeur et le syndicat ne font directement ni indirectement quelque menace ou distinction injuste, n'exercent aucune contrainte et ne prennent à l'endroit du salarié aucune mesure sauf celles autorisées par la présente convention collective en raison de sa race, sa couleur, son sexe, sa grossesse, son orientation sexuelle, son état civil, son âge sauf dans la mesure prévue par la loi, sa religion, ses convictions politiques, sa langue, son origine ethnique ou nationale, sa condition sociale, son handicap ou l'utilisation d'un moyen pour pallier à ce handicap.

Aucune discrimination ne peut être exercée envers un salarié en raison de l'exercice d'un droit qui lui est reconnu par la convention collective.

38:02 Harcèlement

L'employeur et le syndicat conviennent de prendre des moyens raisonnables en vue de favoriser un milieu exempt de toute forme de harcèlement, incluant le harcèlement sexuel. À cet égard, le syndicat participe au comité conjoint sur la politique de prévention en matière de harcèlement et de violence au travail.

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

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

Le salarié qui se croit victime de harcèlement peut soumettre une plainte en vertu de la politique opérationnelle en vigueur chez l'employeur et/ou soumettre un grief, dans un délai de quatre-vingt-dix (90) jours de la dernière manifestation.

Cependant, avant qu'un arbitre entende un grief de harcèlement, les parties peuvent s'entendre pour soumettre le grief à un médiateur arbitre qui doit tenter d'amener les parties à un règlement.

Le médiateur arbitre sera nommé parmi les arbitres suivants : Francine Lamy, Suzanne Moro, Diane Sabourin, Lyse Tousignant.

À défaut de règlement total du grief, ce dernier peut être entendu par un autre arbitre, selon les dispositions des articles 25 et 26 de la présente convention. Les dépenses et honoraires du médiateur arbitre sont acquittés à parts égales par chaque partie.

Il est entendu qu'un salarié peut choisir de soumettre un grief sans recourir au préalable à la procédure interne de traitement des plaintes.

38:03 Dossiers médicaux

En application de la présente convention et dans l'administration de toute police d'assurance, l'employeur convient de traiter confidentiellement tous les dossiers médicaux qui lui sont acheminés.

L'employeur s'engage à ce qu'aucune personne agissant au nom de l'employeur, ou suivant ses instructions, ou dans son intérêt, ne communique avec le médecin ou autre thérapeute du salarié ni ne tente d'obtenir des renseignements de nature médicale le concernant sans son consentement écrit et tel consentement doit indiquer de façon précise le nom du médecin ou thérapeute et les renseignements requis.

L'employeur n'est autorisé à prendre connaissance que des renseignements de nature médicale nécessaires à la justification de l'absence du salarié.

Le présent article n'a pas pour objet de relever le salarié de son obligation d'aviser son gestionnaire immédiat de son absence, dans les meilleurs délais.

38:04 Grève et lock-out

Il n'y aura pas de grève, ni lock-out, pendant la durée de la présente convention. Le syndicat ou un salarié n'ordonnera, n'encouragera et ne participera pas à un ralentissement d'activités destiné à limiter le travail.

ARTICLE 39 – VALIDITÉ

39:01 Tout article ou partie d'article de la présente convention collective qui est ou deviendrait en contradiction avec la législation du pays ou de la province est nul et non avenu, sans pour cela affecter la validité des autres articles ou parties d'articles.

ARTICLE 40 – ANNEXES ET AMENDEMENTS

40:01 Toutes les annexes de cette convention de même que tout amendement ou entente visant à amender, à ajouter, à retrancher ou à modifier la présente convention collective, que les parties pourront signer au cours de sa durée, en font partie intégrante.

ARTICLE 41 – VERSEMENT DES GAINS

41:01 La paie est remise aux salariés à tous les sept (7) jours, le jeudi. Advenant que le jeudi coïncide avec un jour férié, la paie sera remise aux salariés le jour précédent.

41:02 a) Le traitement et toute rémunération additionnelle sont payés au plus tard dans les deux (2) semaines suivant celle au cours de laquelle ils sont gagnés.

- b) Le salarié qui a reçu une avance suite à la mise en application du nouveau système de versement de la paie, s'engage à rembourser le montant ainsi versé au plus tard lors de sa mise à pied ou sa cessation d'emploi. Ce remboursement sera effectué par compensation à même les sommes qui lui sont dues alors par l'employeur ou, à défaut, sous toute autre forme appropriée.

41:03 Les renseignements suivants apparaîtront sur le relevé de paie :

- a) le nom et le prénom du salarié;
- b) la date et la période de paie;
- c) le traitement pour les heures normales de travail;
- d) le traitement pour les heures supplémentaires;
- e) le détail des déductions;
- f) la paie nette;
- g) le numéro d'employé;
- h) l'état de la banque de crédits de maladie;
- i) l'état de la banque des heures supplémentaires accumulées;
- j) l'état de la banque de congés personnels;
- k) le titre d'emploi;
- l) l'état de la banque de vacances;
- m) l'état des congés chômés à reprendre.

41:04 Avant de réclamer d'un salarié des montants qui lui ont été versés en trop, l'employeur et le salarié doivent convenir du mode de remboursement. Advenant qu'il n'y ait pas entente, l'employeur, pour un montant supérieur à vingt dollars (20,00 \$), ne peut prélever plus du dixième (1/10) du traitement net du salarié par paie.

ARTICLE 42 – RÈGLES D'AVANCEMENT D'ÉCHELON ET DE PROMOTION

42:01 Pour un salarié, sur rendement satisfaisant, le premier (1^{er}) avancement d'échelon a lieu en date du premier (1^{er}) novembre ou du premier (1^{er}) mai qui suit d'au moins six (6) mois la date de son embauche et par la suite annuellement à la même date, sauf si l'avancement est refusé ou retardé par le gestionnaire, pour des motifs justes et suffisants. En ce cas, le salarié est avisé par écrit des motifs invoqués au refus ou retard de l'avancement d'échelon. Cependant, dans le cas des salariés de la catégorie d'emploi 3, la durée de séjour jusqu'au huitième (8^{ème}) échelon est de six (6) mois et d'une (1) année pour les autres échelons.

La date d'avancement d'échelon n'est pas affectée par la promotion, l'avancement de classe ou l'affectation temporaire dans un autre poste.

Cependant, le salarié qui a atteint l'échelon maximum de son titre d'emploi depuis plus d'un (1) an peut, suite à une promotion lui permettant de profiter d'avancements d'échelons subséquents, bénéficier de son premier (1^{er}) avancement d'échelon à la date du premier (1^{er}) novembre ou du premier (1^{er}) mai qui suit son changement, à moins d'indication contraire.

42:02 Les règles de positionnement dans les échelons salariaux sont prévues à la lettre d'entente # 2.

42 :03 ABROGÉ

42:04 Afin de favoriser le développement professionnel et le perfectionnement des salariés de la catégorie d'emploi 3 qui apparaît à l'annexe « A » de la convention collective et afin de permettre une progression salariale accélérée en tenant compte de l'acquisition d'une formation académique supplémentaire aux exigences minimales de la fonction occupée, les parties conviennent d'ajouter à la convention collective les dispositions suivantes :

Les salariés de la catégorie d'emploi 3 dont les classifications exigent un premier diplôme universitaire terminal dont l'obtention requiert un minimum de seize (16) années d'études, peuvent bénéficier d'un avancement accéléré d'échelon pour l'acquisition d'études complémentaires selon les modalités décrites ci-dessous :

a) Les études de perfectionnement ci-après appelées « études », sont des études reliées aux fonctions d'un salarié que sa description de

poste détermine et qui lui font acquérir des connaissances susceptibles d'améliorer sa compétence et son rendement au travail.

- b) Pour être reconnues, les études doivent être complémentaires à la scolarité fixée, soit un premier diplôme universitaire terminal, dont l'obtention requiert un minimum de seize (16) années d'études.
- c) Les études doivent, dans tous les cas, être complétées avec succès sous l'autorité d'une institution d'enseignement reconnue par le ministre de l'Éducation et sanctionnées par une attestation officielle également reconnue par le ministre de l'Éducation.
- d) Le nombre d'années d'études que l'on peut faire compter ne doit jamais dépasser la scolarité normale requise pour l'obtention d'un diplôme sanctionné par une attestation officielle du ministre de l'Éducation.
- e) Lorsque les études sont suivies à temps partiel par un salarié d'après un programme spécifique qui se donne aussi à temps complet et qui conduit à un diplôme reconnu par le ministre de l'Éducation, l'année de scolarité correspond à la tranche de ce programme prévu pour une (1) année par les règlements pour les étudiants inscrits à temps complet.
- f) Lorsque les études sont suivies à temps partiel par un salarié selon un programme spécifique qui ne se donne qu'à temps partiel mais qui conduit à un diplôme reconnu par le ministre de l'Éducation, la scolarité accordée se calcule en fonction du nombre de crédits ou du nombre d'heures de cours : trente (30) crédits ou quatre cent cinquante (450) heures de cours équivalent à une (1) année de scolarité.
- g) Les études faites à l'extérieur de la province de Québec ou résultant de l'initiative prise par un ministère ou par le gouvernement de la province de Québec peuvent également être acceptées si elles sont reconnues par le ministre de l'Éducation.
- h) Le Service des ressources humaines est chargé de voir à la mise en application de la présente politique et des modalités qui en découlent.
- i) L'avancement accéléré d'échelon à la suite d'études est accordé au salarié sur recommandation écrite du directeur du service, à sa date statutaire prévue du premier (1^{er}) mai ou du premier (1^{er}) novembre,

selon le cas, qui suit la présentation par le salarié des attestations officielles.

- j) Les parties s'engagent, advenant un litige concernant le résultat de l'étude d'un dossier académique, à s'en remettre à la décision du service d'évaluation du ministère de l'Éducation du Québec.
- k) Cette politique n'a pas pour objet, dans son application, de compter les études qu'un salarié a complétées et réussies avant le premier (1^{er}) janvier 1996. De plus, cette politique ne permet pas de faire bénéficier de plus d'un (1) avancement d'échelon accéléré.

On entend par études, un ensemble de cours crédités dans un programme terminal menant à un diplôme reconnu.

42:05 Promotion

Dans le cas de promotion, le salarié sera rémunéré selon le traitement prévu à l'échelle pour son nouveau titre d'emploi aux taux correspondant à l'échelon qui est immédiatement supérieur au salaire qu'il détenait pour autant qu'il soit assuré de recevoir l'équivalent du différentiel existant entre les deux (2) premiers échelons de son nouveau titre d'emploi.

42:06 Règles applicables pour les avancements d'échelon lors d'affectations temporaires

Pour les fins du présent article, « poste de base » signifie le poste dont le salarié est titulaire alors que « poste de remplacement » est le poste que le salarié occupe durant l'affectation temporaire.

- a) L'avancement d'échelon continue de s'appliquer à la date statutaire du salarié soit le premier (1^{er}) mai ou le premier (1^{er}) novembre conformément aux modalités prévues à l'article 42:01. Toutefois, le salarié en affectation temporaire pourra bénéficier d'un avancement d'échelon dans son poste de remplacement à sa date statutaire à la condition que son affectation temporaire soit d'une durée minimale de six (6) mois continus. Le salarié en affectation temporaire à sa date statutaire mais dont la durée de l'affectation n'est pas connue, pourra bénéficier de l'avancement d'échelon lorsqu'il aura complété six (6) mois continus dans son poste de remplacement. Cet avancement d'échelon s'appliquera alors rétroactivement à sa date statutaire.

- b) Le salarié conserve son droit de progresser dans l'échelle de traitement de son poste de base lors d'une affectation temporaire. La règle de promotion prévue à l'article 42:05 est alors appliquée de nouveau afin de tenir compte de l'avancement d'échelon obtenu dans son poste de base.
- c) La règle de promotion énoncée à l'article 42:05 sera adaptée pour tenir compte des affectations temporaires du salarié. La plus élevée des deux situations suivantes s'appliquera lors de la promotion d'un salarié ou lors d'une affectation temporaire subséquente :
 - la règle de promotion décrite à l'article 42:05;
 - ou
 - l'échelon que le salarié détenait lors de sa dernière affectation temporaire à un poste comportant une échelle de traitement identique.
- d) Le salarié qui a atteint l'échelon maximum de son titre d'emploi depuis plus d'un (1) an et qui est en affectation temporaire dans un poste comportant une échelle de traitement plus élevée, pourra bénéficier d'un avancement d'échelon à la date du premier (1^{er}) novembre ou du premier (1^{er}) mai qui suit son changement tel que prévu à l'article 42:01, en autant qu'il respecte la condition stipulée au paragraphe 1 à l'effet que son affectation temporaire soit d'une durée minimale de six (6) mois continus. S'il y a changement de date, le changement de date statutaire n'a lieu qu'une seule fois et aussi longtemps que le salarié occupe son poste de base peu importe son poste de remplacement.

ARTICLE 43 – TRAITEMENT

43:01 Le traitement des différentes occupations couvertes par la présente convention est celui apparaissant à l'annexe « C ».

43:02 Si, pendant la durée de la présente convention collective, l'employeur décide de créer un nouveau titre d'emploi, il en informera par écrit le syndicat, au moins dix (10) jours précédant sa mise en application, en indiquant l'échelle de traitement et le contenu du nouveau titre d'emploi.

S'il y a désaccord, l'échelle de traitement pourra être soumise à la procédure de griefs et d'arbitrage.

- 43:03** Les règles d'application pour les salariés hors taux ou hors échelle sont décrites à l'annexe « D ».

ARTICLE 44 – DURÉE DE LA CONVENTION

- 44:01** Sauf les exceptions prévues à la lettre d'entente #17, la présente convention entre en vigueur le jour de sa signature et se termine le 31 mars 2019.

Les échelles salariales sont celles prévues à l'annexe « C ».

- 44:02** Les conditions de travail contenues à la présente convention collective et amendements s'appliqueront jusqu'à la signature d'une nouvelle convention collective.

EN FOI DE QUOI LES PARTIES ONT SIGNÉ À MONTRÉAL CE 10^{ème} JOUR DU MOIS DE FÉVRIER 2014.

Syndicat du personnel technique et professionnel de la Société des alcools du Québec



Patrick Bray
Président par intérim



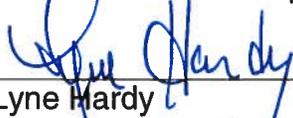
Hélène Daneault
Directrice



Sandrine Thériault
Directrice

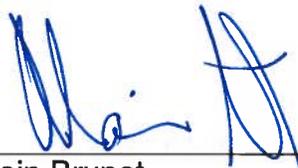


Denis Brochu
Technicien informatique classe principale

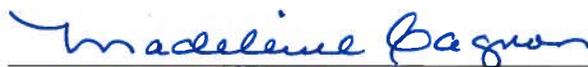


Lyne Hardy
Conseillère syndicale CSN

Société des alcools du Québec



Alain Brunet
Président-directeur général



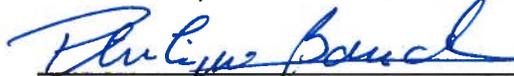
Madeleine Gagnon
Vice-présidente, ressources humaines



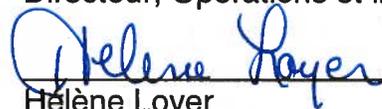
Nancy Bérubé
Directrice, relations de travail



Geneviève de la Durantaye
Conseillère, relations de travail



Philippe Boucher
Directeur, Opérations et infrastructure TI



Hélène Loyer
Chef de service, Dons et commandites

ANNEXE A

TITRE D'EMPLOIS PAR CATÉGORIE

Catégorie 1

Secrétaire
Agent de bureau

Catégorie 2

Graphiste
Technicien - administration
 - budget
 - bureautique
 - informatique
 - laboratoire
 - mise en marché
 - prix de revient
 - transport
 - information
 - travaux publics
 - aménagement
 - bâtiment/architecture
Agent de relations commerciales
Agent de recouvrement
Rédacteur technique

Catégorie 3

Analyste - budget
 - comptable
 - informatique
 - organisation et méthodes administratives
 - méthodes et procédés
 - mise en marché
 - location
Agent d'information
Agent d'approvisionnement
Agent de gestion financière
Architecte
Bibliothécaire
Ingénieur
Spécialiste en sciences physiques

ANNEXE B

Fêtes	2014	2015	2016	2017	2018	2019
Jour de l'An	1 ^{er} janvier mercredi	1 ^{er} janvier jeudi	1 ^{er} janvier vendredi	3 janv. mardi	2 janvier mardi	1 ^{er} janvier mardi
Lendemain jour de l'An	2 janvier jeudi	2 janvier vendredi	4 janvier lundi	4 janv. mercredi	3 janvier mercredi	2 janvier mercredi
Vendredi Saint	18 avril vendredi	3 avril vendredi	25 mars vendredi	14 avril vendredi	30 mars vendredi	19 avril vendredi
Lundi de Pâques	21 avril lundi	6 avril lundi	28 mars lundi	17 avril lundi	2 avril lundi	22 avril lundi
Journée des patriotes	19 mai lundi	18 mai lundi	23 mai lundi	22 mai lundi	21 mai lundi	20 mai lundi
Fête nationale du Québec	24 juin mardi	24 juin mercredi	24 juin vendredi	26 juin Lundi	25 juin lundi	24 juin lundi
Fête du Canada	1 ^{er} juillet mardi	1 ^{er} juillet mercredi	1 ^{er} juillet vendredi	3 juillet lundi	2 juillet lundi	1 ^{er} juillet lundi
Fête du travail	1 ^{er} sept. lundi	7 sept. lundi	5 sept. lundi	4 sept. lundi	3 sept. lundi	2 sept. lundi
Action de Grâce	13 oct. lundi	12 oct. lundi	10 oct. lundi	9 oct. Lundi	8 oct. lundi	14 oct. lundi
Veille de Noël	24 déc. mercredi	24 déc. jeudi	26 déc. lundi	25 déc. lundi	24 déc. lundi	24 déc. mardi
Noël	25 déc. jeudi	25 déc. vendredi	27 déc. mardi	26 déc. mardi	25 déc. mardi	25 déc. mercredi
Lendemain de Noël	26 déc. vendredi	28 déc. lundi	28 déc. mercredi	27 déc. mercredi	26 déc. mercredi	26 déc. jeudi
Veille du jour de l'An	31 déc. mercredi	31 déc. jeudi	2 janv. 2017 lundi	1 ^{er} janv. 2018 lundi	31 déc. lundi	31 déc. mardi

ANNEXE C

Catégories 1, 2 et 3

Augmentations salariales pour tous les échelons.

1 ^{er} avril 2013	1 ^{er} avril 2014	1 ^{er} avril 2015	1 ^{er} avril 2016	1 ^{er} avril 2017	1 ^{er} avril 2018
0%	2 %	2 %	2 %	2 %	2%

Les taux horaires sont calculés sur la base de 1826,3 heures de travail effectuées par année.

En cas de disparité entre le salaire annuel et le taux horaire, le salaire annuel prime.

Échelle de traitement au 1^{er} avril 2013

Catégorie 1

Échelon	Agent de bureau classe I	
	Salaire annuel	Taux horaire
1	32 910	18,02
2	34 060	18,65
3	35 248	19,30
4	36 453	19,96
5	37 658	20,62
6	38 973	21,34
7	40 306	22,07

Échelon	Agent de bureau classe principale		Secrétaire classe I	
	Salaire annuel	Taux horaire	Salaire annuel	Taux horaire
1	43 155	23,63	41 713	22,84
2	44 562	24,40	42 973	23,53
3	46 041	25,21	44 361	24,29
4	47 466	25,99	Nil	Nil
5	48 780	26,71	Nil	Nil

Échelle de traitement au 1^{er} avril 2013

Catégorie 2

Échelon	Agent de relations commerciales		Technicien en informatique		Technicien de laboratoire		Graphiste Technicien Travaux publics Bâtiment/Architecture		Technicien : Prix de revient Transport Administration Budget Mise en marché Bureautique		Technicien en aménagement		Technicien en information Rédacteur technique		Agent de recouvrement	
	Classe I	Salaire annuel	Taux horaire	Salaire annuel	Taux horaire	Salaire annuel	Taux horaire	Salaire annuel	Taux horaire	Salaire annuel	Taux horaire	Salaire annuel	Taux horaire	Salaire annuel	Taux horaire	Salaire annuel
1	41 402	22,67	40 653	22,26	42 729	23,40	38 352	21,00	35 777	19,59	35 777	19,59	36 106	19,77	45 274	24,79
2	43 082	23,59	42 023	23,01	44 082	24,14	39 539	21,65	36 964	20,24	36 964	20,24	37 604	20,59	46 735	25,59
3	44 671	24,46	43 338	23,73	45 357	24,84	40 763	22,32	38 517	21,09	38 517	21,09	38 845	21,27	48 561	26,59
4	46 351	25,38	44 817	24,54	46 572	25,50	42 023	23,01	39 850	21,82	39 850	21,82	40 252	22,04	50 296	27,54
5	48 086	26,33	46 278	25,34	47 967	26,26	43 393	23,76	41 457	22,70	41 457	22,70	41 713	22,84	52 031	28,49
6	49 895	27,32	47 721	26,13	49 420	27,06	44 653	24,45	42 863	23,47	42 863	23,47	43 192	23,65	53 949	29,54
7	51 812	28,37	49 274	26,98	50 714	27,77	46 041	25,21	44 635	24,44	44 635	24,44	44 690	24,47	55 921	30,62
8	53 693	29,40	50 954	27,90	52 087	28,52	47 484	26,00	46 278	25,34	46 278	25,34	46 425	25,42	57 912	31,71
9	55 739	30,52	52 597	28,80	53 700	29,40	49 018	26,84	48 013	26,29	48 013	26,29	48 233	26,41	Nil	Nil
10	57 912	31,71	54 314	29,74	55 134	30,19	50 461	27,63	49 767	27,25	49 767	27,25	50 004	27,38	Nil	Nil
11	Nil	Nil	56 067	30,70	56 926	31,17	52 068	28,51	51 648	28,28	51 648	28,28	51 721	28,32	Nil	Nil
12	Nil	Nil	57 912	31,71	58 539	32,05	53 693	29,40	53 693	29,40	53 693	29,40	53 693	29,40	Nil	Nil
Échelon	Agent de relations commerciales		Technicien en informatique		Technicien de laboratoire		Graphiste Technicien Travaux publics Bâtiment/Architecture		Technicien : Prix de revient Transport Administration Budget Mise en marché Bureautique		Technicien en aménagement					
	Cl. princ.	Salaire annuel	Taux horaire	Salaire annuel	Taux horaire	Salaire annuel	Taux horaire	Salaire annuel	Taux horaire	Salaire annuel	Taux horaire	Salaire annuel	Taux horaire			
1	60 871	33,33	50 899	27,87	59 702	32,69	57 948	31,73	54 259	29,71	57 948	31,73				
2	62 533	34,24	52 652	28,83	62 533	34,24	60 158	32,94	56 305	30,83	60 158	32,94				
3	Nil	Nil	54 424	29,80	Nil	Nil	62 533	34,24	58 551	32,06	62 533	34,24				
4	Nil	Nil	56 250	30,80	Nil	Nil	Nil	Nil	Nil	Nil	Nil	Nil				
5	Nil	Nil	58 350	31,95	Nil	Nil	Nil	Nil	Nil	Nil	Nil	Nil				
6	Nil	Nil	60 414	33,08	Nil	Nil	Nil	Nil	Nil	Nil	Nil	Nil				
7	Nil	Nil	62 533	34,24	Nil	Nil	Nil	Nil	Nil	Nil	Nil	Nil				

Échelle de traitement au 1^{er} avril 2013

Catégorie 3

Échelon	Analyste : Budget Location Informatique Méthodes et procédés Mise en marché Org. Méthodes administratives		Agent d'information Architecte Ingénieur Spécialiste sciences physiques		Agent d'approvisionnement Agent de la gestion financière Analyste - comptable Bibliothécaire	
	Classe I	Salaire annuel	Taux horaire	Salaire annuel	Taux horaire	Salaire annuel
1	44 250	24,23	43 105	23,60	44 382	24,30
2	45 877	25,12	44 744	24,50	45 863	25,11
3	47 579	26,05	46 448	25,43	47 453	25,98
4	49 383	27,04	48 219	26,40	49 101	26,89
5	51 222	28,05	50 055	27,41	50 811	27,82
6	53 121	29,09	51 982	28,46	52 574	28,79
7	55 163	30,20	54 021	29,58	54 393	29,78
8	58 252	31,90	57 652	31,57	57 283	31,37
9	60 474	33,11	59 930	32,81	59 327	32,48
10	62 791	34,38	62 301	34,11	61 479	33,66
11	65 208	35,70	64 786	35,47	63 680	34,87
12	67 708	37,07	67 379	36,89	66 010	36,14
13	70 325	38,51	70 128	38,40	68 438	37,47
14	73 059	40,00	72 950	39,94	70 950	38,85
15	75 943	41,58	75 943	41,58	73 559	40,28
16	77 814	42,61	77 812	42,61	75 370	41,27
17	79 725	43,65	79 728	43,66	77 221	42,28
18	81 719	44,75	81 719	44,75	81 719	44,75

Échelle de traitement au 1^{er} avril 2014

Catégorie 1

Échelon	Agent de bureau classe I	
	Salaire annuel	Taux horaire
1	33 568	18,38
2	34 741	19,02
3	35 953	19,69
4	37 182	20,36
5	38 411	21,03
6	39 752	21,77
7	41 112	22,51

Échelon	Agent de bureau classe principale		Secrétaire classe I	
	Salaire annuel	Taux horaire	Salaire annuel	Taux horaire
1	44 018	24,10	42 547	23,30
2	45 453	24,89	43 832	24,00
3	46 962	25,71	45 248	24,78
4	48 415	26,51	Nil	Nil
5	49 756	27,24	Nil	Nil

Échelle de traitement au 1^{er} avril 2014

Catégorie 3

Échelon	Analyste : Budget Location Informatique Méthodes et procédés Mise en marché Org. Méthodes administratives		Agent d'information Architecte Ingénieur Spécialiste sciences physiques		Agent d'approvisionnement Agent de la gestion financière Analyste - comptable Bibliothécaire	
	Salaire annuel	Taux horaire	Salaire annuel	Taux horaire	Salaire annuel	Taux horaire
1	45 135	24,71	43 967	24,07	45 270	24,79
2	46 795	25,62	45 639	24,99	46 780	25,61
3	48 531	26,57	47 377	25,94	48 402	26,50
4	50 371	27,58	49 183	26,93	50 083	27,42
5	52 246	28,61	51 056	27,96	51 827	28,38
6	54 183	29,67	53 022	29,03	53 625	29,36
7	56 266	30,81	55 101	30,17	55 481	30,38
8	59 417	32,53	58 805	32,20	58 429	31,99
9	61 683	33,78	61 129	33,47	60 514	33,13
10	64 047	35,07	63 547	34,80	62 709	34,34
11	66 512	36,42	66 082	36,18	64 954	35,57
12	69 062	37,82	68 727	37,63	67 330	36,87
13	71 732	39,28	71 531	39,17	69 807	38,22
14	74 520	40,80	74 409	40,74	72 369	39,63
15	77 462	42,41	77 462	42,41	75 030	41,08
16	79 370	43,46	79 368	43,46	76 877	42,09
17	81 320	44,53	81 323	44,53	78 765	43,13
18	83 353	45,64	83 353	45,64	83 353	45,64

ANNEXE D

Salariés hors taux ou hors échelle

- a) Le salarié dont le taux de traitement, au premier (1^{er}) avril, est plus élevé que le taux maximum de l'échelle de traitement en vigueur pour sa classe d'emploi, bénéficie, à la date d'augmentation salariale, d'un taux minimum d'augmentation qui est égal à la moitié du pourcentage d'augmentation applicable, au premier (1^{er}) avril de la période en cause par rapport au trente et un (31) mars précédent, à l'échelon situé au maximum de l'échelle correspondant à sa classe d'emploi, calculé au jour précédent une telle augmentation.
- b) Si l'application du taux minimum d'augmentation déterminé au paragraphe a) a pour effet de situer un salarié qui était hors échelle à un taux de traitement inférieur à l'échelon maximum de l'échelle correspondant à sa classe d'emploi, ce taux minimum d'augmentation est porté au pourcentage nécessaire pour permettre à ce salarié l'atteinte du niveau de cet échelon.
- c) La différence entre, d'une part, le pourcentage d'augmentation de l'échelon maximum de l'échelle correspondant à la classe d'emploi du salarié et, d'autre part, le taux minimum d'augmentation établi conformément aux paragraphes a) et b), lui est versée sous forme d'un montant forfaitaire calculé sur la base de son taux de traitement en vigueur la journée précédent l'augmentation de son échelle de traitement.

Le montant forfaitaire est réparti et versé à chaque période de paie, au prorata des heures normales rémunérées pour la période de paie.

**LETTRE D'ENTENTE #1
ENTRE
LA SOCIÉTÉ DES ALCOOLS DU QUÉBEC
ET
LE SYNDICAT DU PERSONNEL TECHNIQUE ET PROFESSIONNEL
DE LA SOCIÉTÉ DES ALCOOLS DU QUÉBEC**

Mécanisme de discussion lors de mésententes

Les parties conviennent de mettre sur pied un mécanisme de discussion de mésententes, entre le salarié ou le syndicat et l'employeur qui a pour but de tenter de régler préalablement le litige. Le mécanisme est soumis à la procédure suivante :

1. Le salarié doit déposer, auprès de son gestionnaire immédiat, un écrit exposant l'objet de la plainte.
2. Dans les dix (10) jours de la soumission de cette plainte, le salarié, un représentant des relations de travail, le gestionnaire immédiat et un représentant du syndicat tiennent une rencontre au cours de laquelle les participants exposent leurs intérêts et leurs préoccupations et tentent de cerner la problématique en cause.
3. Au cours de cette réunion, les parties exposent des pistes de solution pour régler la mésentente, en expliquant leurs intérêts. Les parties s'entendent sur un compte-rendu de cette rencontre.
4. Si aucune entente n'est intervenue dans les trente (30) jours de la réunion mentionnée au paragraphe précédent, les parties peuvent convenir de référer la question à un médiateur dont le mandat sera de tenter de rapprocher les parties et suggérer des voies de solution, lorsque les deux (2) parties en feront la demande. Les parties conviennent que Me André Ladouceur sera le médiateur.
5. Les parties peuvent convenir de demander au médiateur de faire les recommandations qu'il juge appropriées dans les circonstances.
6. Les frais de médiation sont partagés à parts égales entre les parties.

LETTRE D'ENTENTE #2
ENTRE
LA SOCIÉTÉ DES ALCOOLS DU QUÉBEC
ET
LE SYNDICAT DU PERSONNEL TECHNIQUE ET PROFESSIONNEL
DE LA SOCIÉTÉ DES ALCOOLS DU QUÉBEC

Positionnement dans les échelons

1. L'Employeur s'engage à respecter les règles suivantes pour le positionnement salarial des salariés :

A) Pour des postes de la catégorie 1 et 2:

Pour un candidat de l'externe ou non titulaire de poste (non régulier ou non permanent) :

En fonction de l'expérience de travail du candidat :

- De 0 à 1 an exclusivement d'expérience pertinente: positionné à l'échelon 1
- De 1 à 2 ans exclusivement d'expérience pertinente: positionné à l'échelon 2
- De 2 à 3 ans exclusivement d'expérience pertinente: positionné à l'échelon 3
- Et ainsi de suite.

De plus, un baccalauréat dans une discipline pertinente au poste entraîne l'octroi d'un (1) échelon supplémentaire

Pour un candidat titulaire d'un poste SPTP (régulier ou permanent) :

Application de la règle de promotion prévue à l'article 42 :05

B) Pour des postes de la catégorie 3 :

Pour un candidat de l'externe ou non titulaire de poste (non régulier ou non permanent) :

En fonction de l'expérience de travail du candidat :

- De 0 à 6 mois exclusivement d'expérience pertinente: positionné à l'échelon 1

- De 6 mois à 1 an exclusivement d'expérience pertinente: positionné à l'échelon 2
- De 1 à 1,5 ans exclusivement d'expérience pertinente: positionné à l'échelon 3
- De 1,5 à 2 ans exclusivement d'expérience pertinente: positionné à l'échelon 4
- Et ainsi de suite jusqu'à l'échelon 8. Par la suite, une (1) année d'expérience jugée pertinente donne un (1) échelon supplémentaire.

De plus, une maîtrise dans une discipline pertinente au poste entraîne l'octroi d'un (1) échelon supplémentaire.

Pour un candidat titulaire d'un poste SPTP (régulier ou permanent) :

Application de la règle de promotion prévue à l'article 42 :05

**LETTRE D'ENTENTE #3
ENTRE
LA SOCIÉTÉ DES ALCOOLS DU QUÉBEC
ET
LE SYNDICAT DU PERSONNEL TECHNIQUE ET PROFESSIONNEL
DE LA SOCIÉTÉ DES ALCOOLS DU QUÉBEC**

Programme d'aide aux employés

L'employeur offre un support d'aide personnel aux salariés par le biais du Programme d'aide aux employés (PAE) de type multi volets. Ce programme offre des services confidentiels d'information, d'évaluation, d'intervention brève et de références auprès de personnes qui vivent des problèmes personnels, notamment en matière d'alcoolisme ou toute autre toxicomanie ainsi qu'en matière de jeu pathologique.

L'utilisation des services du PAE est confidentielle et anonyme.

Les salariés congédiés et mis à pied n'auront pas droit à ces services, à moins qu'ils ne bénéficient du service lors de leur mise à pied.

Ce programme continuera d'opérer en dehors du cadre des relations de travail proprement dit et de l'application rigide de la convention collective.

**LETTRE D'ENTENTE #4
ENTRE
LA SOCIÉTÉ DES ALCOOLS DU QUÉBEC
ET
LE SYNDICAT DU PERSONNEL TECHNIQUE ET PROFESSIONNEL DE LA
SOCIÉTÉ DES ALCOOLS DU QUÉBEC**

Prestation d'assurance-salaire en cas d'alcoolisme ou de toxicomanie

La période d'invalidité pendant laquelle le salarié reçoit des traitements en vue de sa réhabilitation en cas d'alcoolisme ou de toxicomanie est reconnue par l'employeur aux fins de prestations d'assurance-salaire.

L'employeur paie dans ce cas l'équivalent de la prestation que le salarié recevrait s'il avait été autrement couvert par le Régime d'assurance-salaire en vigueur pour la durée du traitement et après épuisement du délai de carence en vigueur dans le plan d'assurance.

Ce traitement doit être administré par une institution reconnue en la matière et sous surveillance médicale. La durée approximative du traitement doit être déterminée.

La présente entente entre en vigueur à compter de sa signature et est valide pour la durée de la présente convention collective.

**LETTRE D'ENTENTE #5
ENTRE
LA SOCIÉTÉ DES ALCOOLS DU QUÉBEC
ET
LE SYNDICAT DU PERSONNEL TECHNIQUE ET PROFESSIONNEL
DE LA SOCIÉTÉ DES ALCOOLS DU QUÉBEC**

Carte d'accès

L'employeur confirme que toute information obtenue à l'aide du système de contrôle de carte à puce, ne peut être mise en preuve contre un salarié devant un tribunal d'arbitrage, un commissaire du travail ou un tribunal du travail dans un dossier relatif à son assiduité au travail.

Aucun coût ne sera rattaché à l'obtention de la carte à puce ainsi qu'à son renouvellement, sauf dans les cas où il est démontré que le salarié l'a volontairement égarée.

La carte à puce contient uniquement le nom et le prénom de l'utilisateur et le profil de l'utilisateur.

De plus, le système de carte à puce est utilisé uniquement à des fins de sécurité, le syndicat reconnaît qu'il s'agit de l'exercice légitime par l'employeur de son droit de gérance.

**LETTRE D'ENTENTE #6
ENTRE
LA SOCIÉTÉ DES ALCOOLS DU QUÉBEC
ET
LE SYNDICAT DU PERSONNEL TECHNIQUE ET PROFESSIONNEL
DE LA SOCIÉTÉ DES ALCOOLS DU QUÉBEC**

Changement d'orientation de l'entreprise

Les parties conviennent de ce qui suit :

Prévoir un mécanisme de consultation, dans l'éventualité d'un changement d'orientation de l'entreprise si les conditions de travail des salariés sont affectées par ledit changement.

On entend par consultation :

La consultation est un processus bidirectionnel qui vise à demander l'avis de l'autre partie en lui donnant la possibilité d'aider, d'influencer et de contribuer à la recherche de solution. La décision finale revient néanmoins à la partie qui consulte.

La consultation permet de prendre de meilleures décisions en prévenant et minimisant les impacts et permet de bien gérer et cibler les actions à prendre en cas de désaccords. De plus, elle facilite l'adhésion et l'engagement de la partie consultée qui sent la considération et la reconnaissance par cette action.

Cette démarche doit être réalisée dans le respect de la confidentialité entre tous les comités, les intervenants impliqués et impactés incluant les gestionnaires et délégués.

Un plan de communication adapté, le partage des informations nécessaires et la rétroaction à la partie consultée de la décision prise sont des facteurs essentiels de réussite.

La consultation doit être entamée dans un délai raisonnable dès que les impacts possibles sont soulevés sur l'autre partie.

**LETTRE D'ENTENTE #7
ENTRE
LA SOCIÉTÉ DES ALCOOLS DU QUÉBEC
ET
LE SYNDICAT DU PERSONNEL TECHNIQUE ET PROFESSIONNEL
DE LA SOCIÉTÉ DES ALCOOLS DU QUÉBEC**

Rapports

Considérant l'intention des parties de permettre au syndicat d'accéder directement aux rapports prévus à la présente convention collective par l'entremise de l'outil RH-paie;

Considérant qu'à la date de la signature de la convention collective, ces rapports ne sont pas accessibles par l'entremise de l'outil RH-paie;

Les parties conviennent de ce qui suit :

1. Au moment où les rapports seront accessibles par l'entremise de l'outil RH-paie, le syndicat accepte que l'employeur cesse de lui transmettre un fichier des rapports et accepte d'y accéder par l'entremise de l'outil RH-paie, le tout sous réserve que l'outil permette au syndicat d'avoir accès aux données qui doivent être contenues dans ces rapports en vertu des différentes dispositions de la convention collective applicables.
2. Dans l'intervalle entre le moment de la signature de la convention collective et la date où les rapports seront disponibles par l'entremise de l'outil RH-paie, l'employeur continue de fournir un fichier des rapports tel que prévu dans la convention collective.

**LETTRE D'ENTENTE #8
ENTRE
LA SOCIÉTÉ DES ALCOOLS DU QUÉBEC
ET
LE SYNDICAT DU PERSONNEL TECHNIQUE ET PROFESSIONNEL
DE LA SOCIÉTÉ DES ALCOOLS DU QUÉBEC**

Exigence de la disponibilité lors d'un affichage

Afin de permettre aux candidats, au moment de l'affichage, d'avoir une idée plus précise à l'égard de la disponibilité qui pourrait être requise par l'employeur, il est entendu que dans les affichages visés par l'article 8 :15 :

- a) L'employeur n'indique pas systématiquement qu'il s'agit d'un poste pouvant nécessiter la disponibilité du titulaire;
- b) L'employeur indique que le poste peut requérir de la disponibilité uniquement dans les cas où il est en mesure de prévoir qu'une telle disponibilité sera effectivement requise. Étant par ailleurs expressément entendu :
 - que l'absence d'une telle indication dans un affichage, ne prive en rien l'employeur de son droit de requérir une telle disponibilité du titulaire advenant le cas où il en aurait subséquemment besoin. Dans un tel cas, il suffira à l'employeur d'effectuer et de soumettre au syndicat la nouvelle description de poste indiquant que la disponibilité du titulaire est dorénavant requise, tel que prévu à l'article 27 de la convention collective;
 - qu'une telle indication ne prive en rien l'employeur de son droit de cesser de requérir une telle disponibilité du titulaire advenant le cas où il n'en aurait subséquemment plus besoin, dans un tel cas, il suffira à l'employeur d'effectuer et de soumettre au syndicat la nouvelle description de poste indiquant que la disponibilité du titulaire n'est plus requise, tel que prévu à l'article 27 de la convention collective.

**LETTRE D'ENTENTE #9
ENTRE
LA SOCIÉTÉ DES ALCOOLS DU QUÉBEC
ET
LE SYNDICAT DU PERSONNEL TECHNIQUE ET PROFESSIONNEL
DE LA SOCIÉTÉ DES ALCOOLS DU QUÉBEC**

Désignation de spécialistes et d'experts

Les emplois de complexité supérieure sont de deux ordres, soit les niveaux « spécialiste » et « expert ».

Les emplois de complexité « spécialiste (ci-après : « emploi spécialiste ») et les emplois de complexité « expert » (ci-après : « emploi expert ») sont attribués à la discrétion de l'employeur, afin de tenir compte des spécificités de l'emploi en terme de complexité, d'exigence ou d'expertise particulière. Cette décision, qui est transmise au syndicat dans les trente (30) jours de son entrée en vigueur, ne peut être contestée par grief.

Il est entendu que la désignation d'un salarié à un emploi spécialiste ou expert ne doit pas avoir pour effet de créer un ajout d'effectifs. L'employeur peut décider de mettre fin à cette désignation en tout temps, après avoir donné un avis de trente (30) jours sans droit de contestation par grief.

Emploi de complexité spécialiste et de complexité expert

Pour être admissible à un emploi spécialiste ou à un emploi expert, le salarié doit se situer au minimum à l'échelon 9 de son titre d'emploi.

Le taux de traitement annuel de l'employé désigné dans un emploi de niveau de complexité supérieure correspond à un pourcentage de cent sept virgule cinq pour cent (107,5 %) dans le cas d'un emploi de niveau de complexité de spécialiste, et de cent quinze pour cent (115 %), dans le cas d'un emploi de niveau de complexité d'expert, du taux de l'échelle correspondant à son classement et à son échelon et pour la période de temps qu'il occupe l'emploi spécialiste ou expert.

Tout salarié professionnel chargé de coordonner et de superviser le travail d'un groupe constitué d'au moins quatre (4) professionnels est considéré comme occupant un emploi de spécialiste. Cependant, un salarié désigné à un emploi spécialiste ou d'expert et qui est également chargé de coordonner et de superviser le travail d'un groupe d'au moins quatre (4) professionnels ne reçoit pas une autre majoration salariale due à la coordination et/ou à la supervision d'autres professionnels.

Il est entendu qu'un maximum de 10 % des salariés professionnels (catégorie 3) régis par la convention collective peut être désigné à un emploi spécialiste et qu'un maximum de 5 % des salariés professionnels (catégorie 3) régis par la convention collective peut être désigné à un emploi expert.

Autres modalités

Le salarié désigné à un emploi spécialiste ou expert pendant au moins douze (12) mois consécutifs continue de recevoir le taux de traitement majoré pendant quatre-vingt-dix (90) jours après la fin de sa désignation.

Dans le cas où le salarié a été désigné à un emploi spécialiste ou expert pendant au moins trois (3) ans consécutifs, la période prévue au paragraphe précédent est portée à cent quatre-vingt (180) jours.

La désignation à un emploi spécialiste ou expert est suspendue pour toute absence supérieure à trente (30) jours.

Le taux de traitement annuel qui est versé au salarié désigné à un emploi de complexité supérieure est inclus aux fins du calcul de la rente du Régime de retraite des salariés du gouvernement et des organismes publics (RREGOP).

La présente lettre d'entente est en vigueur pour la durée de la présente convention collective.

Les parties s'engagent à revoir la présente lettre d'entente dans le cadre de la démarche de modernisation de la structure de rémunération prévue à la lettre d'entente #13.

**LETTRE D'ENTENTE #10
ENTRE
LA SOCIÉTÉ DES ALCOOLS DU QUÉBEC
ET
LE SYNDICAT DU PERSONNEL TECHNIQUE ET PROFESSIONNEL
DE LA SOCIÉTÉ DES ALCOOLS DU QUÉBEC**

Maintien de l'équité salariale

Dans un délai de quatre-vingt-dix (90) jours, suivant la signature de la convention collective, les parties s'engagent à débiter les démarches pour réaliser le maintien de l'équité salariale en comité paritaire. Ce comité est composé conformément aux dispositions de la Loi sur l'équité salariale.

Le comité détermine les outils et la méthode d'évaluation des emplois en tenant compte des outils déjà utilisés lors de la réalisation du programme d'équité salariale. Il sera appuyé dans ses travaux par un consultant spécialisé en la matière, dont les services seront retenus par l'employeur. Les honoraires du consultant seront assumés par l'employeur.

**LETTRE D'ENTENTE #11
ENTRE
LA SOCIÉTÉ DES ALCOOLS DU QUÉBEC
ET
LE SYNDICAT DU PERSONNEL TECHNIQUE ET PROFESSIONNEL
DE LA SOCIÉTÉ DES ALCOOLS DU QUÉBEC**

Utilisation des consultants

Dès la signature de la convention collective, les parties s'engagent, à poursuivre les discussions pour trouver des solutions afin de favoriser l'embauche des salariés réguliers sur les postes vacants ou occupés par des consultants (sans admission de part et d'autre sur la légalité de l'utilisation des consultants).

Parmi les solutions possibles, les parties analyseront la révision des exigences normales sur les postes au début de l'affichage, la réduction des exigences normales suite à un deuxième (2ième) affichage d'un poste qui demeure vacant, la formation des salariés pour qui les emplois vacants constituent des promotions, la possibilité d'offrir les emplois réguliers aux consultants, la possibilité de mettre fin aux contrats de consultants après un certain délai, etc.

De plus, dès qu'un consultant participe à un mandat en lien avec une expertise pointue, un salarié de l'unité d'accréditation doit être jumelé au consultant pour le transfert de connaissances. Dans le cadre d'une perspective de développement des salariés réguliers et permanents, les parties se penchent sur des stratégies à adopter pour répondre à tous nouveaux besoins nécessitant l'intervention d'une spécialisation et d'une expertise.

Les parties évaluent si les solutions proposées ont favorisé l'embauche de salariés réguliers. Si les résultats ne sont pas significatifs, les parties poursuivront leur travail de recherche de solutions.

Il est entendu que pour tout poste vacant au sens de 28.07 et 28.12, l'employeur considère les salariés à l'interne et si possible les candidats de l'externe avant de faire appel à un consultant.

Les parties s'entendent qu'un poste vacant au sens de 28.07 et 28.12, occupé par un consultant, demeure vacant et doit être comblé dès qu'une candidature qui répond aux qualifications requises et exigences normales du poste est retenue et nommée.

De plus, les parties s'engagent à poursuivre les discussions déjà entamées sur le règlement des griefs déposés en date de la signature de la convention collective en lien avec les consultants.

LETTRE D'ENTENTE #12
ENTRE
LA SOCIÉTÉ DES ALCOOLS DU QUÉBEC
ET
LE SYNDICAT DU PERSONNEL TECHNIQUE ET PROFESSIONNEL
DE LA SOCIÉTÉ DES ALCOOLS DU QUÉBEC

Comité d'évaluation des postes

Dans un délai de trois (3) mois de la signature de la convention collective, les parties élaborent un projet pilote de deux (2) ans pour l'évaluation des postes en lien avec l'article 27.

Pour ce faire, un comité est formé et composé de deux (2) représentants de l'employeur et de deux (2) représentants du syndicat. L'employeur et le syndicat nomment des représentants suppléants pour remplacer, au besoin, un de leurs représentants permanents.

Au terme du projet pilote, les membres du comité effectuent un bilan et formulent des recommandations à l'employeur.

Les parties s'entendent à l'effet que le plan d'évaluation établi dans le cadre de l'exercice de l'équité salariale demeure en vigueur et est utilisé pour l'évaluation de tous les postes de l'unité d'accréditation.

Le comité se réunit hebdomadairement et a pour mandat :

- a) d'évaluer toute nouvelle description de poste. Pour ce faire, le comité doit d'abord s'assurer que la description de poste soumise par l'employeur est précise, conforme au standard des descriptions de poste existantes et a fait l'objet d'une validation auprès du supérieur immédiat;
- b) d'évaluer, à la demande de l'employeur ou du syndicat après avoir suivi la procédure décrite ci-dessous, toutes modifications de description de poste pouvant mener ou non à une reclassification. Le comité s'assure que la description de poste a fait l'objet d'une validation auprès du titulaire ou de son remplaçant, s'il y a lieu, et du supérieur immédiat;

Une modification au sens du paragraphe précédent se définit comme suit : Changement au contenu d'une description de poste faisant suite à l'addition, à la soustraction ou à la redéfinition de tâches qui sans changer totalement la raison d'être du poste, affecte la nature des tâches, le niveau de responsabilités ou les exigences d'emploi.

- c) de transmettre par écrit le résultat de l'évaluation à l'employeur et au syndicat dans les plus brefs délais ou au plus tard dans les sept (7) jours ouvrables

suivants la demande d'évaluation, à moins que les membres du comité ne conviennent de la nécessité d'un délai supplémentaire. L'évaluation des postes destinés à être affichés est priorisée;

- d) de tenir à jour le dossier comprenant toutes les descriptions de poste ainsi que l'évaluation respective de celles-ci;
- e) de transmettre une fois l'évaluation complétée, la description de poste au titulaire ou à son remplaçant, ainsi qu'à son supérieur immédiat.
- f) de produire un compte rendu des rencontres, d'effectuer un bilan annuel et de formuler des recommandations à l'employeur.

Procédure d'une demande d'évaluation par un salarié

Un salarié qui désire faire une demande d'évaluation doit en premier lieu en faire la demande auprès de son gestionnaire qui en évalue la nécessité. Dans le cas d'un refus du gestionnaire, le salarié peut s'adresser à son syndicat qui pourra faire une demande d'évaluation auprès du comité s'il le juge nécessaire.

À défaut d'entente entre les membres du comité sur l'évaluation d'une description de poste ceux-ci pourront recourir à tout mécanisme de règlement de litige conformément à l'article 27.

**LETTRE D'ENTENTE #13
ENTRE
LA SOCIÉTÉ DES ALCOOLS DU QUÉBEC
ET
LE SYNDICAT DU PERSONNEL TECHNIQUE ET PROFESSIONNEL
DE LA SOCIÉTÉ DES ALCOOLS DU QUÉBEC**

Modernisation de la structure de rémunération et relativité salariale

Suite à la réalisation du maintien de l'équité salariale et en lien avec les résultats obtenus lors de cet exercice, les parties s'engagent à démarrer une démarche afin de moderniser la structure de rémunération, d'évaluer les enjeux d'équité interne (relativité salariale) et de revoir les classifications et les titres d'emplois.

Aux fins d'établir la relativité salariale, les parties tiennent compte de la méthodologie ayant servi à l'établissement du programme d'équité salariale et au besoin, procèdent à des enquêtes auprès des salariés et des gestionnaires pour compléter l'information lorsque celle-ci est insuffisante.

L'approbation du Conseil du trésor sera requise dans l'éventualité où des coûts additionnels étaient engendrés par ces démarches. Les parties conviendront de la période d'étalement de ces hausses.

Les services d'une firme externe pourraient être retenus afin de soutenir les parties dans ces démarches.

LETTRE D'ENTENTE #14
ENTRE
LA SOCIÉTÉ DES ALCOOLS DU QUÉBEC
ET
LE SYNDICAT DU PERSONNEL TECHNIQUE ET PROFESSIONNEL
DE LA SOCIÉTÉ DES ALCOOLS DU QUÉBEC

Développement et cheminement professionnel

1. Dispositions générales

- A) Les parties reconnaissent l'importance du développement et du cheminement professionnel des salariés et, à ce titre, les encouragent à s'investir dans leur développement. À cette fin, l'employeur supporte tout salarié qui manifeste de l'intérêt envers son développement professionnel dans une perspective de carrière au sein de l'entreprise.
- B) Afin de favoriser le développement professionnel de l'ensemble de son personnel, l'employeur, avec la collaboration du syndicat, s'engage à fournir à ses salariés de la formation et du perfectionnement ayant pour but de favoriser l'acquisition ou l'amélioration d'habiletés, de connaissances ou d'aptitudes qui sont reliées aux tâches et responsabilités du salarié.
- C) Par développement professionnel, on entend toute activité structurée de développement qui vise à permettre à un salarié de mieux s'acquitter des responsabilités de son poste et de contribuer pleinement à l'amélioration de la productivité de l'entreprise. Ces activités peuvent également permettre un cheminement professionnel dans une perspective de carrière au sein de l'entreprise. Ces activités peuvent, entres autres, prendre la forme de cours magistraux à l'interne ou à l'externe, de parrainage, mentorat, congrès, colloques ou de séminaires.
- D) Dans tous les cas, ces activités de développement tiennent compte des besoins des salariés en lien avec les besoins d'affaires de l'employeur et des disponibilités budgétaires.
- E) L'acceptation de la demande d'un salarié de participer à un programme de développement exigé par sa corporation professionnelle, et nécessaire au maintien de son droit de pratique professionnelle, est autorisée du seul fait que le salarié occupe des fonctions dont l'exercice nécessite ce droit de

pratique sous réserve de l'approbation du choix de la formation par le gestionnaire et de la disponibilité budgétaire.

2. Comité de développement professionnel

- A) Dans les cent vingt (120) jours suivant la signature de la convention collective, un comité conjoint est formé, lequel est composé au minimum de trois (3) représentants de l'employeur et de trois (3) représentants du syndicat.
- B) Ce comité se réunit sur demande de l'une ou l'autre des parties qui communique à l'avance l'ordre du jour proposé. Ce comité a la responsabilité d'établir ses règles de fonctionnement.
- C) Ce comité a pour mandat de :
1. Faciliter l'échange d'information patronale-syndicale en matière de développement professionnel et de discuter de la diffusion de cette information;
 2. Poursuivre les travaux relatifs au processus de résolution de problème (PRP) sur la gestion de la performance en entamant la deuxième (2^{ème}) étape relative au développement de carrière;
 3. Participer à l'élaboration d'un outil personnalisé de développement professionnel;
 4. Participer aux études de tout programme de formation et de perfectionnement répondant à des besoins collectifs, avant son implantation;
 5. Établir des liens avec d'autres organismes et entreprises et participer à des activités spécifiques reliées à son mandat si le comité se donne un tel mandat;
 6. Prendre connaissance et commenter les informations transmises par l'employeur en vertu de l'article 2 (D) de la présente lettre d'entente.
- D) Dans le but de faciliter le travail du comité de développement professionnel, l'employeur :
1. remet annuellement au comité la liste des salariés qui ont suivi des sessions de formation et de perfectionnement intra ou extra-muros ;
 2. s'assure de mettre à la disposition des membres du comité toute l'information disponible jugée pertinente afin de faciliter et d'optimiser

les travaux du comité. L'employeur, sur demande du comité, s'engage également à évaluer la faisabilité et les coûts rattachés à la production des rapports comportant l'information actuellement non disponible.

La présente lettre d'entente entre en vigueur le jour de la signature de la convention collective et demeure en vigueur jusqu'à la signature d'une nouvelle convention collective.

**LETTRE D'ENTENTE #15
ENTRE
LA SOCIÉTÉ DES ALCOOLS DU QUÉBEC
ET
LE SYNDICAT DU PERSONNEL TECHNIQUE ET PROFESSIONNEL
DE LA SOCIÉTÉ DES ALCOOLS DU QUÉBEC**

Modalités d'application du programme de mise à la retraite de façon progressive

Les règles de la CARRA sont insérées dans la présente lettre d'entente à titre informatif seulement. En cas de contradiction entre les règles de la CARRA et le texte suivant, les règles de la CARRA ont préséance.

Le programme de retraite progressive a pour but de permettre à un salarié régulier ou permanent de réduire sa prestation de travail durant les années qui précèdent la prise de sa retraite.

Admissibilité

- 1) Le programme de mise à la retraite de façon progressive, ci-après désigné « programme », s'applique à tout salarié qui répond aux conditions suivantes :
 - a) être un salarié régulier ou permanent dont la semaine régulière de travail est supérieure à quarante pour cent (40 %) de la semaine régulière de travail prévue pour son titre d'emploi;
 - b) être participant au RREGOP, au RRE ou au RRF;
 - c) s'être assuré auprès de la Commission administrative des régimes de retraite et d'assurances (CARRA) qu'il aura droit à une pension à la fin du programme;
 - d) avoir conclu une entente avec l'employeur.

Octroi de la retraite progressive

- 2) Le salarié doit faire sa demande par écrit à l'employeur au moins quatre-vingt-dix (90) jours à l'avance. Le délai peut être moindre sur accord de l'employeur.

L'octroi d'une mise à la retraite de façon progressive est sujet à une entente préalable avec l'employeur, lequel tient compte des besoins opérationnels.

Contenu de l'entente

- 3) L'entente écrite conclue entre le salarié et l'employeur doit être conforme aux dispositions des lois et règlements concernant la mise à la retraite de façon progressive et comprendre les éléments suivants :
 - a) la durée du programme laquelle peut varier entre douze (12) mois et soixante (60) mois;
 - b) le nombre d'heures travaillées par semaine lequel ne peut être inférieur à quarante pour cent (40 %) de la durée de la semaine régulière de travail;
 - c) l'engagement du salarié à prendre sa retraite à la fin du programme.

Autres modalités

- 4) Durant le programme, le nombre d'heures travaillées par semaine peut être modifié après entente entre le salarié et l'employeur.
- 5) Durant le programme, le salarié reçoit son traitement ainsi que les primes auxquelles il a droit au prorata des heures travaillées.
- 6) Durant le programme, le salarié accumule son service continu comme s'il ne participait pas au programme.
- 7) Pour la durée du programme, le salarié et l'employeur versent les cotisations au régime de retraite sur la base du traitement admissible évolutif et de la prestation de travail que le salarié accomplissait avant le début du programme;
- 8) Durant le programme, l'employeur et le salarié versent leur contribution au régime d'assurance maladie sur la base du temps travaillé par le salarié avant le début du programme.

Le salarié a droit, durant le programme, au régime d'assurance vie dont il bénéficiait avant le début du programme. La contribution de l'employeur et du salarié ainsi que la prestation versée au bénéficiaire sont calculées selon les heures rémunérées prévues à l'entente convenue.

Durant le programme, l'employeur et le salarié versent leur contribution au régime d'assurance-salaire selon les heures rémunérées prévues à l'entente convenue.

- 9) Dans le cas où une invalidité survient pendant la durée du programme, le salarié est exonéré de ses cotisations au régime de retraite sur la base du

traitement admissible évolutif et de la prestation de travail qu'il accomplissait avant le début du programme;

- 10) Pendant une période d'invalidité, le salarié reçoit une prestation d'assurance-salaire calculée selon l'aménagement et le pourcentage annuel de la prestation de travail convenu, et ce, sans dépasser la date de la fin de l'entente;
- 11) Pendant la durée du programme, aux fins de l'application du régime de retraite, le traitement admissible ainsi que le service crédité des années ou parties d'année visées par l'entente est celui que le salarié aurait reçu s'il ne s'était pas prévalu de ce programme.
- 12) Outre les circonstances déterminées par règlement, l'entente intervenue entre le salarié et l'employeur prend fin, à la date de l'événement, dans les cas suivants :
 - retraite;
 - démission;
 - mise à pied;
 - congédiement;
 - décès;
 - désistement avec l'accord de l'employeur.
- 13) Dans le cas où l'entente prend fin, le service crédité peut être maintenu, sous réserve des dispositions prévues au règlement.
- 14) De plus, dans le cas où le salarié n'aurait pas droit à sa pension à la fin de l'entente ou dans le cas où cette dernière est suspendue en raison de circonstances déterminées par règlement, l'entente est prolongée jusqu'à la date où le salarié aura droit à sa pension, même si la période devait excéder cinq (5) ans.
- 15) Un salarié n'est éligible qu'une (1) seule fois au programme.

LETTRE D'ENTENTE #16
ENTRE
LA SOCIÉTÉ DES ALCOOLS DU QUÉBEC
ET
LE SYNDICAT DU PERSONNEL TECHNIQUE ET PROFESSIONNEL
DE LA SOCIÉTÉ DES ALCOOLS DU QUÉBEC

Stagiaire

Dans un souci de soutenir les étudiants dans leur développement académique et dans un objectif d'attraction à titre d'employeur de choix, les parties s'entendent sur ce qui suit :

1. L'employeur peut embaucher un stagiaire au sens de l'article 3 :01 n);
2. Le stagiaire ne doit pas être utilisé pour remplacer un salarié absent;
3. Étant entendu qu'un stagiaire n'occupe pas de poste, l'utilisation par l'employeur d'un stagiaire ne peut avoir pour effet d'occasionner des mises à pied, d'empêcher le rappel au travail d'un salarié en mise à pied ou de réduire les heures de travail des salariés de l'unité d'accréditation;
4. L'employeur communique au syndicat le nom de la personne qui agit à titre de maître de stage;

Rémunération

5. Le stagiaire est rémunéré selon l'échelle ci-dessous;

Échelon	Scolarité	Taux horaire
1	DEP ou DEC-1 an complété	11,84\$
2	DEC - 2 ans complétés	12,79\$
3	DEC - 3 ans complétés	13,81\$
4	Bacc- 1 an complété	14,91\$
5	Bacc- 2 ans complétés	16,11\$
6	Bacc- 3 ans complétés	17,40\$
7	Bacc- 4 ans complétés	18,79\$
8	Maîtrise – 1 an complété (15 à 29 crédits)	20,29\$
9	Maîtrise – 2 ans complétés (30 à 60 crédits)	21,91\$

6. Cette échelle salariale est applicable au 1^{er} avril 2013 et est assujettie aux pourcentages d'augmentation salariale prévue à l'annexe C.

7. Le stagiaire peut également être non rémunéré dans le cas où le programme scolaire l'exige. Une confirmation de cette exigence est transmise au syndicat.

Conditions de travail

8. Le stagiaire bénéficie des jours chômés et payés prévus à l'annexe B selon les règles mentionnées à l'article 10.

Il ne bénéficie d'aucune autre condition de travail prévue à la convention collective.

**LETTRE D'ENTENTE #17
ENTRE
LA SOCIÉTÉ DES ALCOOLS DU QUÉBEC
ET
LE SYNDICAT DU PERSONNEL TECHNIQUE ET PROFESSIONNEL
DE LA SOCIÉTÉ DES ALCOOLS DU QUÉBEC**

Dispositions transitoires

Considérant qu'un nouveau système RH-paie a été mis en fonction le quinze (15) septembre 2013 chez l'employeur;

Considérant que certaines modifications apportées dans le cadre des négociations sur le renouvellement de la convention collective ne peuvent être configurées dans le système RH-paie et être fonctionnelles à la date de la signature de la convention collective;

Considérant que certaines autres modifications ne peuvent entrer en vigueur à la date de la signature de la convention collective en raison du fait que l'employeur ne possède pas à cette date les équipements nécessaires;

Les parties conviennent de ce qui suit :

Le préambule fait partie intégrante de la présente entente.

Assurances collectives-Salariés temporaires

Les salariés temporaires admissibles au régime d'assurances collectives en vertu de l'article 16 de la convention collective pourront être couverts par le régime d'assurances auquel ils ont droit à compter du deux (2) mars 2014.

Connexion Internet

Les modifications apportées au paragraphe suivant de l'article 8 :15 entreront en vigueur le premier (1^{er}) septembre 2014.

Pour les salariés requis d'être en disponibilité, l'employeur fournit les outils nécessaires pour permettre la connexion à distance avec l'employeur. Il fournit également l'équipement nécessaire aux salariés requis d'assurer la disponibilité. Il est entendu que cet équipement et ces outils demeurent la propriété de l'employeur.

Horaire variable et 4 jours

Outil de gestion de temps

Dans le cadre des horaires variables quatre (4) jours et cinq (5) jours ainsi que des horaires quatre (4) jours réguliers, l'employeur projette de mettre en place un outil de gestion de temps tel que prévu à l'article 7 :09 :04 de la convention collective.

Préalablement à l'implantation de l'outil, l'employeur s'engage à faire une démonstration à la partie syndicale des fonctionnalités de l'outil et à recueillir ses commentaires. Les parties conviennent que la gestion de temps sera uniquement en fonction des paramètres suivants :

- entrée et sortie en début et en fin de journée
- sortie et entrée pour la période de repas

Au moment de la mise en application de l'outil, le syndicat sera informé des modalités de fonctionnement, les salariés formés, si nécessaire, et la participation du syndicat sera sollicitée pour les quatre (4) premières semaines de paie afin d'identifier immédiatement les ajustements nécessaires s'il y a lieu.

Pendant cette période, les ajustements seront immédiatement corrigés par l'employeur suite à la démonstration du syndicat d'une anomalie de fonctionnement du système ou d'une erreur humaine. De plus, pendant cette même période, aucune mesure disciplinaire ou administrative ne sera imposée par l'employeur et aucun grief ne sera déposé par le syndicat en lien avec l'utilisation de l'outil.

Absences

Considérant qu'au moment de la signature de la convention collective, les parties ne sont pas en mesure de déterminer le mode de saisie de la feuille de temps qui sera retenu pour les horaires variables (saisie positive ou par exception), les parties conviennent de discuter ultérieurement du mode de calcul d'une absence.

Admissibilité

Exceptionnellement, pour l'année 2014, les délais prévus à l'article 7 :09 :03 sont les suivants :

Émission des besoins opérationnels par le gestionnaire : avant le 11 avril 2014

Demande d'horaire par le salarié : 14 avril au 2 mai 2014

Réponse du gestionnaire : 5 au 21 mai 2014

Vacances

Au premier (1^{er}) mai 2014, l'employeur versera dans le contingent de vacances acquises le cumul des vacances dû aux salariés en vertu de l'article 9 de la convention collective en fonction du nombre d'année de service chez l'employeur du salarié au premier (1^{er}) mai 2014.

Cependant, les modifications relatives au compteur de vacances accumulées ne pourront être configurées dans le système avant le premier (1^{er}) mai 2014. Lorsque la configuration sera complétée, les compteurs de vacances accumulées seront ajustés rétroactivement, le cas échéant.

Congé de paternité et d'adoption

Les modifications apportées à la convention collective aux articles 13 :21A et suivant et 13 :23 et suivant entrent en vigueur le premier (1^{er}) janvier 2014.

Retraite progressive

À compter de la signature de la convention collective, les salariés pourront bénéficier de la retraite progressive en autant qu'il y ait utilisation des contingents cumulés par le salarié pour combler les périodes d'absence.

La retraite progressive comportant des périodes sans solde sera possible lorsque le système sera configuré. À ce sujet, la configuration sera priorisée par les parties.

Changement d'horaire-Dons et Commandites

L'article 7 :10 :03 entrera en vigueur le premier (1^{er}) juin 2014.

Stagiaire

Dès la signature de la convention collective, la lettre d'entente #16 relative au stagiaire entre vigueur à l'exception des clauses sur la rémunération et sur les conditions de travail et ce jusqu'à la configuration du système.

Tout stagiaire embauché d'ici à la configuration du système est rémunéré et bénéficie des conditions de travail (féried, vacances, crédit-maladie, etc.) d'un salarié temporaire conformément à la pratique appliquée sous la convention collective 2008-2013 et ce, jusqu'à la fin de son stage.

Jours effectivement travaillés

Les modifications apportées à la définition de jours effectivement travaillés prévus à l'article 3 :01(m) de la convention collective entreront en vigueur lorsque le système sera configuré.

Traitement manuel

Afin de favoriser l'entrée en vigueur à la date de la signature de la convention collective de la majorité des dispositions convenues entre les parties, plusieurs éléments seront traités manuellement par les salariés du service RH-paie.

Compte tenu de ce qui précède, le syndicat s'engage à communiquer immédiatement des problèmes d'application dû au système ou à une erreur humaine, le cas échéant et l'employeur convient d'effectuer les ajustements dans les meilleurs délais.

**LETTRE D'ENTENTE #18
ENTRE
LA SOCIÉTÉ DES ALCOOLS DU QUÉBEC
ET
LE SYNDICAT DU PERSONNEL TECHNIQUE ET PROFESSIONNEL
DE LA SOCIÉTÉ DES ALCOOLS DU QUÉBEC**

Gestion de la performance et rémunération

Les parties conviennent de poursuivre les travaux relatifs au processus de résolution de problème (PRP) sur la gestion de la performance en entamant les deuxième et troisième étapes. Il est entendu que la deuxième étape portera sur le développement de carrière qui sera traité dans le cadre du comité de développement professionnel prévu à la lettre d'entente # 14 et que la troisième étape portera sur la gestion de la rémunération qui sera traitée dans le cadre d'un comité de travail.

Relativement à l'article 42 :01 de la convention collective, l'employeur maintient la pratique actuelle d'avancement d'échelon (premier avancement d'échelon le 1er novembre ou 1er mai qui suit d'au moins six mois la date de son embauche, et par la suite, annuellement) jusqu'à la fin des travaux du comité de travail qui sera créé dans le cadre de la troisième étape.

Au terme de cet exercice, les parties pourraient recommander une modification à la pratique d'avancement d'échelon actuelle.

**LETTRE D'INTENTION
ENTRE
LA SOCIÉTÉ DES ALCOOLS DU QUÉBEC
ET
LE SYNDICAT DU PERSONNEL TECHNIQUE ET PROFESSIONNEL
DE LA SOCIÉTÉ DES ALCOOLS DU QUÉBEC**

Création de poste à temps partiels

Dans le but de répondre notamment à des besoins de flexibilité et d'agilité en lien avec des besoins d'affaires ou dans une perspective de performance financière, l'employeur pourra faire la démonstration du besoin de créer des postes à temps partiels (moins de 35 heures) au cours de la présente convention collective.

À cet effet, le syndicat s'engage à considérer sérieusement et raisonnablement la création de tels postes.

CONVENTION COLLECTIVE – En vigueur du 10 février 2014 au 31 mars 2019

