

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

Objet : Convention collective (R)

N° certificat : DQ-2020-4311

N° dossier d'accréditation : AM-1001-5286

EMPLOYEUR SOCIÉTÉ DES ALCOOLS DU QUÉBEC 905, AVENUE DE LORIMIER, MONTRÉAL QC H2K 3V9 Secteur d'activité : Péri-public		
ASSOCIATION SYNDICAT DU PERSONNEL TECHNIQUE ET PROFESSIONNEL DE LA SOCIÉTÉ DES ALCOOLS DU QUÉBEC 905, AVENUE DE LORIMIER MONTRÉAL QC H2K 3V9 Affiliation : Confédération des Syndicats Nationaux		
Date signature : 2020-10-20 Date dépôt : 2020-11-06	Nombre de salariés visés : 499	Date début : 2020-10-20 Date d'expiration : 2025-03-31

Remarque :

Denis Milhomme
Préposé(e) à l'émission

(418) 646-6365
Téléphone

2020-11-09
Date

Responsable de documents en relations du travail
Direction de l'information sur le travail
Secrétariat du travail
200, chemin Sainte-Foy, 5e étage
Québec (Québec), G1R 5S1
Courriel : Denis.Milhomme@mtess.gouv.qc.ca
Téléphone : (418) 646-6365
Télécopieur : (418) 528-0559

CONVENTION COLLECTIVE

ENTRE

**LE SYNDICAT DU PERSONNEL TECHNIQUE ET
PROFESSIONNEL
DE LA SOCIÉTÉ DES ALCOOLS DU QUÉBEC**

ET

LA SOCIÉTÉ DES ALCOOLS DU QUÉBEC

**En vigueur
du 20 octobre 2020 au 31 mars 2025**

TABLE DES MATIÈRES

ARTICLE 1 – BUT DE LA CONVENTION	6
ARTICLE 2 – RECONNAISSANCE	6
ARTICLE 3 – INTERPRÉTATION	7
ARTICLE 4 – DROITS DE LA DIRECTION	11
ARTICLE 5 – RÉGIME SYNDICAL.....	11
ARTICLE 6 – AFFICHAGE ET INFORMATION	13
ARTICLE 7 – HEURES DE TRAVAIL.....	16
ARTICLE 8 – HEURES SUPPLÉMENTAIRES.....	29
ARTICLE 9 – VACANCES.....	35
ARTICLE 10 – JOURS CHÔMÉS ET PAYÉS	38
ARTICLE 11 – CONGÉS SOCIAUX PAYÉS	39
ARTICLE 12 – CONGÉS SANS TRAITEMENT	41
ARTICLE 13 – DROITS PARENTAUX	50
ARTICLE 14 – CONGÉS POUR L'EXERCICE DE FONCTIONS JUDICIAIRES	69
ARTICLE 15 – CHARGES PUBLIQUES	70
ARTICLE 16 – RÉGIMES D'ASSURANCES COLLECTIVES	71
ARTICLE 17 – CONGÉS PAYÉS EN CAS DE MALADIE OU ACCIDENT.....	75
ARTICLE 18 – LANGUE DE TRAVAIL	79
ARTICLE 19 – ACCIDENT DE TRAVAIL	80
ARTICLE 20 – RÉGIME DE RETRAITE.....	81
ARTICLE 21 – DÉLÉGUÉ EN CHEF.....	81
ARTICLE 22 – REPRÉSENTATION SYNDICALE	82
ARTICLE 23 – COMITÉ DE RELATIONS PROFESSIONNELLES	84
ARTICLE 24 – MESURES DISCIPLINAIRES.....	85
ARTICLE 25 – PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DES GRIEFS.....	87
ARTICLE 26 – ARBITRAGE.....	88
ARTICLE 27 – DESCRIPTION DE POSTE.....	92
ARTICLE 28 – POSTES VACANTS	93
ARTICLE 29 – PRATIQUE ET RESPONSABILITÉS PROFESSIONNELLES	101

ARTICLE 30 – FRAIS DE CHANGEMENT DE DOMICILE À LA DEMANDE L'EMPLOYEUR....	102
ARTICLE 31 – PERFECTIONNEMENT	106
ARTICLE 32 – FRAIS DE VOYAGE.....	107
ARTICLE 33 – GESTION DE LA PERFORMANCE	110
ARTICLE 34 – SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL	111
ARTICLE 35 – DÉPLACEMENTS ET DROIT DE RAPPEL.....	113
ARTICLE 36 – SÉCURITÉ D'EMPLOI.....	120
ARTICLE 37 – DROITS ACQUIS	123
ARTICLE 38 – PRATIQUES INTERDITES.....	123
ARTICLE 39 – VALIDITÉ.....	125
ARTICLE 40 – ANNEXES ET AMENDEMENTS	125
ARTICLE 41 – VERSEMENT DES GAINS.....	126
ARTICLE 42 – RÈGLES D'AVANCEMENT D'ÉCHELON ET DE PROMOTION.....	127
ARTICLE 43 – TRAITEMENT.....	130
ARTICLE 44 – DURÉE DE LA CONVENTION.....	131
ANNEXE A- TITRE D'EMPLOIS PAR CATÉGORIE	133
ANNEXE B – JOURS CHÔMÉS ET PAYÉS	134
ANNEXE C – MAJORATION SALARIALE ET ÉCHELLES DE TRAITEMENT	135
ANNEXE D - SALARIÉS HORS TAUX OU HORS ÉCHELLE.....	140
ANNEXE E – LISTE DE RAPPEL	141
LETTRE D'ENTENTE #1- MÉCANISME DE DISCUSSION LORS DE MÉSENTENTE..	144
LETTRE D'ENTENTE #2- POSITIONNEMENT DANS LES ÉCHELONS	145
LETTRE D'ENTENTE #3- PROGRAMME D'AIDE AUX EMPLOYÉS ET À LA FAMILLE ...	146
LETTRE D'ENTENTE #4- PRESTATION D'ASSURANCE-SALAIRE EN CAS D'ALCOOLISME OU DE TOXICOMANIE	147
LETTRE D'ENTENTE #5- CARTE D'ACCÈS	148
LETTRE D'ENTENTE #6- CHANGEMENT D'ORIENTATION DE L'ENTREPRISE	149
LETTRE D'ENTENTE #7- EXIGENCE DE LA DISPONIBILITÉ LORS D'UN AFFICHAGE.	150
LETTRE D'ENTENTE #8- DÉSIGNATION DE SPÉCIALISTES ET D'EXPERTS	151
LETTRE D'ENTENTE #9- MAINTIEN DE L'ÉQUITÉ SALARIALE	153
LETTRE D'ENTENTE #10- UTILISATION DES CONSULTANTS.....	154

LETTRE D'ENTENTE #11- DÉVELOPPEMENT ET CHEMINEMENT PROFESSIONNEL	155
LETTRE D'ENTENTE #12- MODALITÉS D'APPLICATION DU PROGRAMME DE MISE À LA RETRAITE DE FAÇON PROGRESSIVE	157
LETTRE D'ENTENTE #13- STAGIAIRE	160
LETTRE D'ENTENTE #14- GESTION DE PERFORMANCE	162
LETTRE D'ENTENTE #15- TÉLÉTRAVAIL.....	164
LETTRE D'ENTENTE #16- DISPOSITIONS TRANSITOIRES	165
LETTRE D'INTENTION- ACTUALISATION DES DESCRIPTIONS DE POSTES	167

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) 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 temps partiel :** Le salarié temps partiel est un salarié régulier et est assujéti à la même période d'essai que le salarié régulier (en journées effectivement travaillées). À l'exception des régimes d'assurances, il bénéficie des mêmes conditions et avantages que le salarié régulier, mais au prorata des heures travaillées par rapport à un horaire à plein temps, lorsqu'applicable.
- h) 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.

i) 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;

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

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

l) 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;

m) 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 ininterrompue 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;

n) 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;

o) 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 # 13.

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 accessible 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 rend accessible 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 tels que communiqués par le salarié.

b) L'employeur rend accessible 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 rend accessible 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 rend accessible 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 rend accessible 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 accessible 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 À chaque début d'année financière, l'employeur rend accessible aux salariés et au syndicat la liste des salariés incluant leur date de service continu.

6:09 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.

La période du repas peut être de trente (30) minutes, dans la mesure où les conditions suivantes sont respectées :

- i. L'employé doit en faire la demande à son gestionnaire immédiat
 - ii. Dans la mesure où les besoins opérationnels sont rencontrés, le gestionnaire immédiat peut l'autoriser
 - iii. L'employé et le gestionnaire immédiat doivent s'entendre sur le moment du retrait de trente (30) minutes (début ou fin de journée)
 - iv. Cet aménagement d'horaire est applicable jusqu'à ce que l'une ou l'autre des parties y mette fin.
- 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. La prime de soir est payable selon les taux du tableau ci-après :

Années	Montant
2020-2021	1,00\$/heure
2021-2022	1,02\$/heure
2022-2023	1,04\$/heure
2023-2024	1,05\$/heure
2024-2025	À déterminer

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. La prime de soir est payable selon les taux du tableau ci-après :

Années	Montant
2020-2021	1,23\$/heure
2021-2022	1,25\$/heure
2022-2023	1,27\$/heure
2023-2024	1,28\$/heure
2024-2025	À déterminer

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 vingt pour cent (20%) du taux horaire.

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 3:01h) 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 11h30
- 13h30 à 15h30 à l'exception du vendredi

Dans le cas d'un horaire de quatre jours (4) 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
- 11h30 à 13h30
- 15h30 à 18h30 à l'exception du vendredi

Après entente avec le gestionnaire immédiat et dans la mesure où cela permet de rencontrer des besoins opérationnels, la plage mobile peut débuter au plus tôt à 6h00 ou se terminer au plus tard à 19h30.

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 onze heures trente (11h30) 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 de 9h30 à 12h00 et de 13h00 à 15h30 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 et 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 1er 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 (1er) 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.

7:10 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) L'employeur peut établir un maximum de vingt-huit (28) postes dont la semaine de travail comporte un jour de fin de semaine, soit le samedi ou le dimanche.

- d) 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).
- e) 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 Afin de desservir la clientèle externe les journées du samedi et du dimanche, il est 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 ». L'essentiel des tâches de ces postes doit se restreindre à intervenir directement avec la clientèle externe de l'employeur.

Tout nouveau poste dans le service nécessitant un horaire de travail de fin de semaine devra faire l'objet d'une création, et une diminution des besoins opérationnels du lundi au vendredi pourra faire l'objet d'une abolition d'un poste.

Ces postes sont en sus de ceux prévus aux paragraphes c), d), de l'article 7 :10 :01, mais doivent respecter les exigences des paragraphes a), b) et e) 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) et d) de l'article 7:10:01, mais doivent respecter les exigences des paragraphes a), b) et e) 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 de 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 de 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.

7:13 Postes à temps partiel réguliers

L'employeur peut créer un maximum de dix (10) postes à temps partiel réguliers dans la mesure où les critères suivants sont respectés :

- a) L'horaire doit comprendre un minimum de quatorze (14) heures par semaine et un maximum de vingt (20) heures par semaine;
- b) Sous réserve du paragraphe c), ces postes peuvent être créés uniquement au Centre relation clientèle (CRC) ou au Centre de service et d'assistance (CSA);

- c) De plus, 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 réguliers et ce, dans d'autres services de l'entreprise. Advenant, la création de nouveaux postes à temps partiels réguliers, ceux-ci seront inclus dans le maximum de dix (10) postes à temps partiel réguliers convenus.

À cet effet, le syndicat s'engage à considérer sérieusement et raisonnablement la création de tels postes.

7:14 Banque de temps à reprendre

- a. Selon les modalités prévues ci-dessous, le salarié, peut bénéficier d'une banque de temps à reprendre. Cette banque peut comprendre un cumul maximum de sept (7) heures ou un déficit maximum de sept (7) heures (+/- 7 heures).
- b. Les règles de cumul d'heures dans cette banque sont les suivantes :
1. Le salarié détenant un horaire régulier ou un horaire réparti sur quatre (4) jours peut cumuler des heures à l'extérieur de son horaire fixe et le salarié détenant un horaire variable peut cumuler des heures pendant les plages mobiles.
 2. Le salarié doit obtenir l'autorisation du gestionnaire pour cumuler des heures dans cette banque s'il travaille au-delà de trente-quatre (34) heures.
 3. Les heures inscrites à cette banque doivent être cumulées par tranche minimale de trente (30) minutes.
 4. En tout temps, les règles prévues à l'article 7:09:02 continuent de s'appliquer pour les salariés bénéficiant de l'horaire variable.
 5. Les heures cumulées dans cette banque le sont à taux simple.
 6. Sauf en cas de cessation d'emploi, cette banque n'est pas monnayable. Advenant que la banque d'heures soit déficitaire au moment de la cessation d'emploi, lesdites heures seront remboursées par le salarié à même ses contingents.
 7. Nonobstant les dispositions relatives à cette banque, l'article 8:06 demeure applicable en priorité.
- c. Les règles de reprise d'heures dans cette banque sont les suivantes :

1. Le salarié détenant un horaire régulier ou un horaire réparti sur quatre (4) jours peut reprendre des heures sur son horaire fixe et le salarié détenant un horaire variable peut reprendre des heures pendant les plages mobiles ou fixes.
 2. À moins que la reprise se fasse sur des plages mobiles (pour le salarié bénéficiant de l'horaire variable), le salarié doit obtenir l'autorisation du gestionnaire pour reprendre des heures dans cette banque.
 3. Les heures inscrites à cette banque doivent être reprises par tranche minimale de trente (30) minutes jusqu'à un maximum total d'heures d'une demi-journée par semaine. Aux fins de cette clause, un maximum de deux (2) heures peut être repris lors d'une journée de quatre (4) heures.
 4. En tout temps, les règles prévues à l'article 7:09:02 continuent de s'appliquer pour les salariés bénéficiant de l'horaire variable. Aux fins de cet article, les heures reprises de la banque sont considérées comme des heures de présence au travail.
- d. Le solde des débits ou crédits horaires ne peut excéder sept (7) heures, en plus ou en moins. Les heures effectuées en plus ne seront pas monnayées à moins d'avoir été autorisées en temps supplémentaire par le gestionnaire et les heures effectuées en moins entraîneront une diminution de salaire.
 - e. L'utilisation de cette banque peut être retirée en cas d'abus. En ce sens, elle ne doit pas servir au salarié pour notamment s'établir un nouvel horaire détournant les autres règles de la convention collective.

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. Toutefois le salarié en disponibilité qui reçoit un appel entre minuit (00h00) et six heures (6h00) reçoit une rémunération minimale d'une (1) heure.

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. Toutefois le salarié en disponibilité qui reçoit un appel entre minuit (00h00) et six heures (6h00) reçoit une rémunération minimale d'une (1) heure.

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.
- Collation (quart de nuit) : de 24h00 à 01h00

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 a) 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 CSA (Centre de services et d'assistance) ainsi que les salariés de la Gouvernance TI (sauf lors de la mise en production d'un système informatique), ne peuvent être mis en disponibilité. Advenant des besoins de mise en disponibilité dans d'autres secteurs de l'entreprise, les parties conviendront des modalités à appliquer.

b) 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.

c) 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.

- d) 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.
- e) L'affichage des postes requérant la disponibilité d'un salarié doit respecter les conditions prévues à la lettre d'entente # 7.
- f) Dans la mesure du possible, lorsque l'employeur souhaite retirer en tout ou en partie une mise en disponibilité, il en donne un préavis de deux (2) mois au syndicat et au salarié visé.
- g) Lorsque l'employeur souhaite réactiver une mise en disponibilité en tout ou en partie, et ce, de manière temporaire, il procède ainsi :
 - i. Cas prévisibles ou planifiables : L'employeur peut redonner une mise en disponibilité en donnant un préavis de trois (3) semaines au salarié visé ou en cas d'impossibilité de le faire, il l'informe le plus rapidement possible. Dans ces cas, la durée de la mise en disponibilité est celle requise par l'employeur;
 - ii. Cas imprévisibles ou situations d'urgence : L'employeur peut redonner une mise en disponibilité en informant le salarié visé le plus rapidement possible lorsque le besoin est connu. Dans ces cas, la mise en disponibilité est d'une durée minimale de seize (16) heures du lundi au jeudi (2 heures de primes rémunérées) et d'une durée minimale de vingt-quatre (24) heures du vendredi au dimanche (3 heures de primes rémunérées).

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 quatorze (14) 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
14 ans	147 heures
15 ans	154 heures
16 ans	161 heures
17 ans	168 heures
18 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**
- 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.
 - 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

9 :09 Programme d'auto-financement d'un congé compensatoire d'une semaine.

- a) Le salarié régulier ou permanent à temps complet peut, avant le 1^{er} avril de chaque année, faire la demande via l'outil déterminé par l'employeur afin de participer au programme d'auto-financement d'un congé compensatoire d'une semaine. Cette demande doit être refaite annuellement.
- b) Pour les fins des dispositions suivantes, « année de financement » signifie l'année de référence pendant laquelle le salarié finance son congé par le biais d'une retenue sur sa paie afin de cumuler son congé compensatoire d'une semaine et « année de reprise » signifie l'année suivant l'année de financement pendant laquelle le salarié peut effectivement prendre son congé compensatoire d'une semaine.

c) Les règles applicables à ce programme sont les suivantes :

1. Année de financement :

- i. L'auto-financement de cette semaine en congé compensatoire se fait sur une période de douze (12) mois débutant le 1^{er} mai d'une année jusqu'au 30 avril de l'année suivante;
- ii. Au cours de l'année de financement, une retenue d'une valeur de 2.3% est effectuée par l'employeur sur chaque paie du salarié, et ce, dans le respect des règles fiscales. Ce montant est accumulé en dollars et aucune indexation, ni intérêt n'y est applicable.

2. Année de reprise :

- i. À la fin de chaque année de financement, le salarié se voit reconnaître une semaine de congé compensatoire auto-financée. Cette semaine doit être prise entre le 1^{er} mai et le 30 avril de l'année de reprise, mais toujours après avoir écoulé l'ensemble des semaines complètes de vacances acquises et octroyées pour cette même année.
- ii. Ce congé compensatoire d'une semaine n'est pas fractionnable, ni en heures, ni en journées, et doit donc en tout temps, être repris à raison d'une semaine complète;

- iii. Pour le congé compensatoire d'une semaine, le salarié reçoit la totalité du montant cumulé à cette fin lors de l'année de financement, moins les retenues obligatoires.
 - iv. Pendant le congé compensatoire d'une semaine, les règles prescrites par Retraite Québec continuent de s'appliquer, auquel cas le salarié et l'employeur assument leur part habituelle de cotisation au régime de retraite;
 - v. Si au 30 avril de l'année de reprise, le salarié n'a pas pris son congé compensatoire d'une semaine, le montant cumulé à cette fin lui est payé le ou vers le 30 avril de cette année ou à son choix, il conserve son montant cumulé et fait une nouvelle demande selon l'alinéa a). L'année de financement est alors réputée complétée et le salarié débute une nouvelle année de reprise.
3. En tout temps, le salarié peut se désister de sa participation au programme et les sommes lui ayant été retenues lui sont alors remboursées, le tout, sans intérêt.

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 en vertu des articles 7:02 et 7:09, 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 en vertu des articles 7:02 et 7:09 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 pour chaque jour qui coïncide avec une journée normale de travail :

- a) pour lui permettre d'assister aux funérailles :
 - i) dans le cas du décès du conjoint ou de l'enfant : sept (7) jours de calendrier consécutifs, sans perte de salaire, pour chacun, incluant le jour des funérailles;

- ii) dans le cas du décès du père, de la mère, du frère ou de la soeur : trois (3) jours sans perte de salaire, ainsi que deux (2) jours sans salaire, pour chacun, incluant le jour des funérailles;
- iii) dans le cas du décès de l'enfant du conjoint : deux (2) jours sans perte de salaire et trois (3) jours sans salaire, incluant le jour des funérailles.
- iv) dans le cas de décès d'un ascendant ou d'un descendant du salarié autre que son enfant, 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, d'un gendre ou d'un ex-conjoint avec qui la personne salariée a un enfant âgé de moins de dix-huit (18) ans : trois (3) jours sans perte de salaire incluant le jour des funérailles;
- v) dans le cas de décès des grands-parents du conjoint : le jour des funérailles, sans perte de salaire.

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 salaire.

En application du présent article, une journée de congé discontinuée 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, permanent ainsi que le salarié temporaire 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, permanent ainsi que le salarié temporaire 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'informerait 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, pour raisons philanthropiques 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 contributaires 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 par Retraite Québec.

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. Cependant, pour des fins d'études, la durée minimale du congé peut être de trois (3) mois. Le congé doit débuter 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.
- d) Ne pas s'être désisté d'un contrat de congé sabbatique à traitement différé depuis au moins deux (2) ans.

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 congé		Durée du régime (contribution et congé)			
		2 ans	3 ans	4 ans	5 ans
Mois	Semaines				
3	13	87,50%	91,67%	93,75%	S/O
4	17	83,65%	89,10%	91,83%	S/O
5	21	79,81%	86,54%	89,90%	S/O
6	26	75,00%	83,33%	87,50%	90,00%
7	30	71,15%	80,77%	85,58%	88,46%
8	34	S/O	78,21%	83,65%	86,92%
9	39	S/O	75,00%	81,25%	85,00%
10	43	S/O	72,44%	79,33%	83,46%
11	47	S/O	S/O	77,40%	81,92%
12	52	S/O	S/O	75,00%	80,00%

Le salaire prélevé est celui admissible à Retraite Québec.

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 inférieure 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 chez l'employeur, 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 chez l'employeur, 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 débiter 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 établie en fonction du calcul suivant :

Le cumul :

- a) du montant représentant 100% du traitement hebdomadaire de base (*2) de la personne salariée jusqu'à concurrence de 225\$
- b) et du montant représentant 88% de la différence entre le traitement hebdomadaire de base de la personne salariée et le montant établi au paragraphe a)
- c) En soustrayant de cette somme obtenue à b) le montant des prestations de maternité ou parentales qu'elle reçoit ou qu'elle recevrait si elle en faisant la demande, du Régime québécois d'assurance parentale

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

Toutefois, si une modification est apportée au montant de la prestation versée par le RQAP 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 l'indemnité calculée en fonction des paragraphes a), b) et c) de l'article 13 :10 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) 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 le total du montant calculé en vertu de l'article 13 :10

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 établie en fonction du calcul suivant :

Le cumul :

a) du montant représentant 100% du traitement hebdomadaire de base (*2) de la personne salariée jusqu'à concurrence de 225\$

b) et du montant représentant 88% de la différence entre le traitement hebdomadaire de base de la personne salariée et le montant établi au paragraphe a).

- b) pour chacune des semaines qui suivent la période prévue au paragraphe a), une indemnité établie en fonction du calcul suivant :

Le cumul :

- a) du montant représentant 100% du traitement hebdomadaire de base (*2) de la personne salariée jusqu'à concurrence de 225\$
- b) et du montant représentant 88% de la différence entre le traitement hebdomadaire de base de la personne salariée et le montant établi au paragraphe a)
- c) En soustrayant de cette somme obtenue à b) le montant des prestations de maternité ou parentales qu'elle reçoit ou qu'elle recevrait si elle en faisant la demande, du Régime d'assurance emploi.

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 le résultat des paragraphes a) et b) de l'article 13 :10 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 prévue 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 au résultat des paragraphes a) et b) de l'article 13 :10, 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 CNESST 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 (4^{ième}) 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 CNESST 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 CNESST 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 CNESST 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 (52^{ième}) 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 débiter 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 trente (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;
- a 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 cinquante-deux (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 familiales ou 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 reliées à la garde, à la santé ou à l'éducation de son enfant ou de l'enfant de son conjoint, ou en raison de l'état de santé de son conjoint,

de son père, de sa mère, d'un frère, d'une sœur ou de l'un de ses grands-parents.

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.

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

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.N.E.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^e) 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-vingts 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 de propositions ou appel d'offres, en conformité avec les dispositions prévues à la Politique portant sur les contrats et engagements financiers de la SAQ. 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 au coût global des bénéficiaires assurés dans une proportion équivalente à cinquante pour cent (50 %) du coût des bénéfices d'assurance vie de base, d'assurance salaire de longue durée et d'assurance maladie et cent pour cent (100%) du coût du régime d'assurance salaire de courte durée, et ce, excluant le régime de soins dentaires et les régimes optionnels et incluant les taxes applicables.

Le comité paritaire décidera de la répartition de la contribution de l'employeur prévue précédemment aux différents plans en s'assurant que la contribution de l'employé couvre au minimum la valeur du régime d'invalidité de longue durée et d'invalidité de courte durée afin de conserver le statut non imposable de ces régimes.

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 Emploi et Développement social Canada 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.

16 :16 En plus des bénéficiaires assurés mentionnés précédemment, un compte santé est mis en place chez l'assureur à compter du 1^{er} juin 2021. Le montant disponible annuellement au compte santé de chaque salarié admissible à l'assurance est d'une valeur fixe de 75,00\$, pour la période du 1^{er} juin au 31

mai de chaque année, et ce, jusqu'au 31 mars 2025. À compter de cette date, le compte santé sera d'une valeur fixe de 450,00\$.

Le coût des frais remboursés par le compte santé jusqu'à concurrence du montant disponible ainsi que les taxes et frais de gestion applicables sont assumés à cent pour cent (100 %) par l'employeur.

Les frais admissibles et l'ensemble des règles de fonctionnement du compte santé sont assujettis à la Loi de l'impôt sur le revenu du Canada.

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 L'employeur crédite au salarié 8,75 heures de crédits maladie pour chaque mois de service rémunéré par l'employeur jusqu'à concurrence de cent-cinq (105) heures par année civile, soit l'équivalent de quinze (15) jours.

À compter du 31 mars 2025, l'employeur crédite au salarié 7,58 heures de crédits maladie pour chaque mois de service rémunéré par l'employeur jusqu'à concurrence de quatre-vingt-onze (91) heures par année civile, soit l'équivalent de treize (13) jours.

17 :03 Au 1er avril 2021, l'employeur gèle le contingent de maladie des salariés dans une banque spéciale (banque gelée). À compter du 1^{er} avril 2021, le salarié peut accumuler jusqu'à un maximum de 140 heures dans un contingent de crédits maladie. Le salarié dont les heures de crédits maladie excèdent ce nombre d'heures au premier samedi du mois de décembre de chaque année se fait payer l'excédent de ces heures. Ce paiement s'effectue le troisième (3^{ème}) jeudi suivant le samedi mentionné précédemment.

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 de 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, et ce, en débutant par le contingent courant et ensuite le contingent gelé. Aux fins d'établissement du délai de carence à l'assurance salaire, l'épuisement de 50% des crédits de maladie accumulés aux deux contingents, courant et gelé, est considéré.
- 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 le total des heures accumulées dans ses contingents courant et gelé de 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 dans ses contingents gelé et courant 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 dans ses contingents gelé et courant, 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^{ème}) 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 des normes, de l'équité, de la santé et de la 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 des normes, de l'équité, de la santé et de la 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 #12.

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 six cent vingt-cinq pieds carrés (625 pi²), situé dans les locaux administratifs (CDM, CSM ou Tellier en excluant l'entrepôt) 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 majoré de vingt-cinq pourcent (25%) pour tenir lieu d'avantages sociaux.

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 rend accessible hebdomadairement au syndicat, 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** Le comité de relations professionnelles est 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.

Aux fins de l'application du présent article, le calcul du délai d'amnistie est suspendu lorsqu'un employé est absent du travail en raison d'un accident de travail, d'une maladie professionnelle, d'une invalidité ou d'un congé sans solde pour plus de sept (7) jours consécutifs.

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 (2^{ième}) 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 (2^{ième}) 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
 - Diane Sabourin
 - Francine Lamy
 - Suzanne Moro
 - Carol Jobin
 - Nathalie Faucher
 - Nathalie Massicotte
 - Yves Saint-André

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 réintégration 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.

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.

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 rend accessible au syndicat, périodiquement, une liste des postes devenus vacants, nouvellement créés ou abolis.

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 qu'onze (11) 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.

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.

Au sens du paragraphe précédent, cette priorité pour les salariés détenteurs d'un poste comportant un horaire de soir, de nuit ou de fin de semaine n'est applicable que sur les postes de jour et de semaine. En ce sens, pour tout poste à combler qui comprend des heures de soir, de nuit ou de fin de semaine (samedi et/ou dimanche), cette priorité n'est pas applicable.

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 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.

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 paragraphes 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 et d'évaluation des postes (appelé 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. Ce comité doit convenir de ses règles de fonctionnement.

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.

Le comité se réunit hebdomadairement et a un mandat de dotation et d'évaluation qui se décline comme suit :

1- Dotation :

- a) Échanger au fur et à mesure sur les dossiers de dotation lorsque nécessaire;
- b) Échanger sur les candidats retenus et rejetés dans le cadre du processus de comblement de poste lorsque nécessaire;
- c) Examiner la possibilité pour les parties de faire des ententes particulières lorsque nécessaire;
- 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) Sous-comité « **Projets** »

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 à titre de représentant du projet assiste à cette partie du comité à titre d'invité.

Ce 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 la Gouvernance T.I. à tous les mois.

2- Évaluation des postes :

- a) 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) 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) 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 suivant 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) Tenir à jour le dossier comprenant toutes les descriptions de poste ainsi que l'évaluation respective de celles-ci;
- e) Transmettre une fois l'évaluation complétée, la description de poste au titulaire ou à son remplaçant, ainsi qu'à son supérieur immédiat.

Les profils de poste SPTP et le plan de classification sont utilisés pour l'évaluation de tous les postes de l'unité d'accréditation.

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) Assignment :

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 a lieu en présence du gestionnaire hiérarchique et un représentant des ressources humaines. Cette rencontre 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 et dans la même région administrative que celle du salarié affecté. 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 suivante :
 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, l'employeur peut affecter le salarié à un poste vacant dans l'unité d'accréditation dans une autre région administrative. Le refus de cette affectation par le salarié régulier possédant douze (12) mois de service continu ou par le salarié permanent équivaut alors à une démission.

Nonobstant le paragraphe précédent, tout salarié permanent de Québec ne peut se voir forcer de déplacer ou d'occuper un poste vacant dans une autre région administrative.

5. Si le salarié régulier possédant douze (12) mois de service continu ou le salarié permanent ne peut effectuer de déplacement et n'est pas affecté par l'employeur à un poste vacant dans une autre région administrative, 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, 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 et dans la même région administrative que celle du salarié affecté. 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 à l'intérieur de sa division le salarié ayant le moins de service continu d'un autre titre d'emploi, de la même catégorie, 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 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.
8. Si le salarié régulier possédant douze (12) mois de service continu ou le salarié permanent ne peut effectuer ce déplacement, l'employeur peut affecter le salarié à un poste vacant dans l'unité d'accréditation dans une autre région administrative. Le refus de cette affectation par le salarié régulier possédant douze (12) mois de service continu ou par le salarié permanent équivaut alors à une démission.

Nonobstant le paragraphe précédent, tout salarié permanent de Québec ne peut se voir forcer de déplacer ou d'occuper un poste vacant dans une autre région administrative.

9. Si le salarié régulier possédant douze (12) mois de service continu ou le salarié permanent ne peut effectuer de déplacement et n'est pas affecté par l'employeur à un poste vacant dans une autre région administrative, 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) Seuls les salariés détenant la sécurité d'emploi au moment de la signature de la présente convention collective la conserve.

Au moment de la signature de la convention collective, l'employeur transmet au syndicat la liste des employés détenant 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 un 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 équivaudra 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 déplacé 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 déplacé au sens du présent article, de remplacer 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 conforme aux dispositions de la Loi sur les Normes du travail.

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.

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 gestionnaire, 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 #16, la présente convention entre en vigueur le jour de sa signature et se termine le 31 mars 2025.

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.

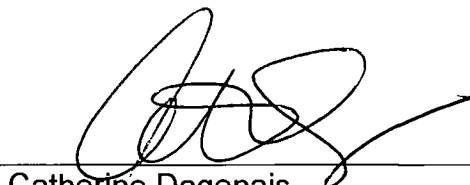
EN FOI DE QUOI LES PARTIES ONT SIGNÉ À MONTRÉAL CE 20^{ème} JOUR DU MOIS D'OCTOBRE 2020.

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

Société des alcools du Québec



Steve D'Agostino
Président



Catherine Dagenais
Présidente et chef de la direction



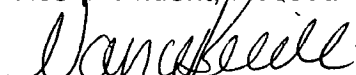
Patrick Bray
Directeur



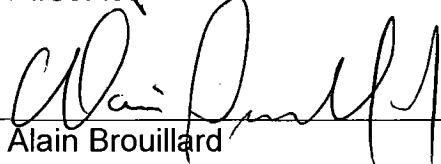
Alexandre Côté
Vice-président, Ressources humaines




Manon Racine
Directrice



Nancy Bérubé
Directrice, Partenaire d'affaires RH,
Relations de travail et santé et sécurité



Alain Brouillard
Conseiller syndical CSN



Geneviève de la Durantaye
Chef de service, Relations de travail et
expérience employé



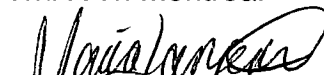
Karelle Goyette-Primeau
Conseillère, Relations de travail



Julie Constantineau
Directrice, Gouvernance Technologies de
l'information



Jean-François Beaudouin
Chef de service, Opérations immobilières et
entretien Montréal



Monia Langevin
Conseillère, Rémunération

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, etc.)
- Agent de recouvrement

Catégorie 3

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

ANNEXE B – JOURS CHÔMÉS ET PAYÉS

Fêtes	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025
Jour de l'An	1 ^{er} janvier mardi	1 ^{er} janvier mercredi	1 ^{er} janvier Vendredi	3 janvier Lundi	4 janvier mardi	1 janvier mardi	1 ^{er} janvier mercredi
Lendemain jour de l'An	2 janvier mercredi	2 janvier jeudi	4 janvier lundi	4 janvier mardi	2 janvier mercredi	2 janvier mercredi	2 janvier jeudi
Vendredi Saint	19 avril vendredi	10 avril vendredi	2 avril vendredi	15 avril vendredi	7 avril vendredi	29 mars vendredi	18 avril vendredi
Lundi de Pâques	22 avril lundi	13 avril lundi	5 avril lundi	18 avril lundi	10 avril lundi	1 ^{er} avril Lundi	21 avril lundi
Journée des patriotes	20 mai lundi	18 mai lundi	24 mai lundi	23 mai lundi	22 mai lundi	20 mai lundi	19 mai lundi
Fête nationale du Québec	24 juin lundi	24 juin mercredi	24 juin jeudi	24 juin vendredi	26 juin lundi	24 juin lundi	24 juin mardi
Fête du Canada	1 ^{er} juillet lundi	1 ^{er} juillet mercredi	1 ^{er} juillet jeudi	1 ^{er} juillet vendredi	3 juillet lundi	1 ^{er} juillet lundi	1 ^{er} juillet mardi
Fête du travail	2 sept. lundi	7 septembre lundi	6 septembre Lundi	5 septembre lundi	4 septembre lundi	2 septembre lundi	1 ^{er} septembre lundi
Action de Grâce	14 oct. lundi	12 octobre lundi	11 octobre lundi	10 octobre lundi	9 octobre lundi	14 octobre lundi	13 octobre lundi
Veille de Noël	24 déc. mardi	24 décembre jeudi	24 décembre vendredi	26 décembre lundi	27 décembre lundi	24 décembre Mardi	24 décembre Mercredi
Noël	25 déc. mercredi	25 décembre vendredi	27 décembre lundi	27 décembre mardi	25 décembre mardi	25 décembre mercredi	25 décembre Jeudi
Lendemain de Noël	26 déc. jeudi	28 décembre lundi	28 décembre mardi	28 décembre mercredi	26 décembre mercredi	26 décembre jeudi	26 décembre Vendredi
Veille du jour de l'An	31 déc. mardi	31 décembre jeudi	31 décembre vendredi	3 janvier lundi	3 janvier lundi	31 décembre mardi	31 décembre mercredi

ANNEXE C – MAJORATION SALARIALE ET ÉCHELLES DE TRAITEMENT

Catégories 1, 2 et 3

- a) Tous les échelons des échelles de traitement seront majorés des pourcentages d'augmentation suivants à compter des dates indiquées.

Date	% augmentation
1 ^{er} avril 2019	1,00%
1 ^{er} avril 2020	1,75 %
1 ^{er} avril 2021	1,75 %
1 ^{er} avril 2022	1,50 %
1 ^{er} avril 2023	1,00 %
1 ^{er} avril 2024	À négocier*

- * Dans le cadre de la négociation de la prochaine convention collective, soit celle qui débutera le 1^{er} avril 2025, les parties conviennent qu'elles pourront négocier le paramètre d'augmentation salariale du 1^{er} avril 2024, conformément au mandat qui sera octroyé par le Conseil du trésor. Le cas échéant, le versement des sommes dues aux employés sera versé rétroactivement au 1^{er} avril 2024. Si elles le souhaitent, les parties pourront, d'un commun accord, entamer des discussions sur le paramètre d'augmentation du 1^{er} avril 2024 et tenter de s'entendre avant l'échéance de la présente convention collective. À défaut d'entente, les parties reprendront les discussions dans le cadre de la négociation de la prochaine convention collective, soit celle qui débutera le 1^{er} avril 2025. Cette clause ne donne pas ouverture au droit de grève, lock out ou arbitrage de différends sur les salaires avant l'échéance de la présente convention collective.
- b) En contrepartie de la fin du programme de bonification, le pourcentage d'augmentation prévu pour l'année 2020 est augmenté de 3,50%. Les salariés ne seront plus assujettis au programme de bonification à compter de l'année financière 2020-2021.
- c) De plus, en date du 31 mars 2019, des échelles de traitement respectant les principes directeurs pour réaliser la relativité salariale sont introduites.

ÉCHELLES DE TRAITEMENT AU 1 AVRIL 2019

CATÉGORIE 1 - SUPPORT ADMINISTRATIF

AGENT DE BUREAU CLASSE 1		AGENT DE BUREAU CLASSE PRINCIPALE		SECRÉTAIRE CLASSE 1	
Échelon	Salaire	Échelon	Salaire	Échelon	Salaire
1	37 473	1	49 578	1	47 784
2	38 785	2	51 313	2	49 457
3	40 142	3	53 109	3	51 567
4	41 547	4	54 968		
5	43 002	5	56 892		
6	44 507	6	59 318		
7	46 404				

CATÉGORIE 2 - PERSONNEL TECHNIQUE

CLASSE 1

AGENT DE RECOUVREMENT AGENT DE RELATIONS COMMERCIALES CLASSE 1		TECHNICIEN* TECHNICIEN AMÉNAGEMENT GRAPHISTE TECHNICIEN BÂTIMENT/ARCH. TECHNICIEN EN INFORMATION CLASSE 1 RÉDACTEUR TECHNIQUE TECHNICIEN TRAVAUX		TECHNICIEN INFORMATIQUE CLASSE 1		TECHNICIEN LABORATOIRE CLASSE 1	
Échelon	Salaire	Échelon	Salaire	Échelon	Salaire	Échelon	Salaire
1	47 440	1	41 270	1	46 231	1	49 326
2	49 218	2	42 817	2	47 756	2	50 758
3	51 064	3	44 423	3	49 332	3	52 229
4	52 979	4	46 088	4	50 960	4	53 744
5	54 965	5	47 817	5	52 641	5	55 303
6	57 027	6	49 610	6	54 378	6	56 906
7	59 166	7	51 471	7	56 173	7	58 557
8	61 384	8	53 401	8	58 027	8	60 255
9	63 686	9	55 404	9	59 941	9	62 002
10	66 675	10	57 481	10	61 920	10	63 800
		11	59 636	11	63 963	11	65 650
		12	62 182	12	66 675	12	68 230

* administration, budget, bureautique, mise en marché, prix de revient, transport

CLASSE PRINCIPALE

TECHNICIEN INFORMATIQUE CLASSE PRINCIPALE	
Échelon	Salaire
1	58 290
2	60 330
3	62 442
4	64 628
5	66 889
6	69 230
7	72 012

GRAPHISTE CLASSE PRINCIPALE TECHNICIEN AMÉNAGEMENT CLASSE PRINCIPALE TECHNICIEN MÉCANIQUE BÂTIMENT / ARCHITECTURE CLASSE PRINCIPALE TECHNICIEN TRAVAUX CLASSE PRINCIPALE AGENT DE RELATIONS COMMERCIALES CLASSE PRINCIPALE	
Échelon	Salaire
1	66 889
2	69 230
3	72 012

TECHNICIEN CLASSE PRINCIPALE (incluant TAUX ÉQUITÉ)	
Échelon	Salaire
1	58 605
2	60 657
3	62 780
4	64 976
5	67 587

TECHNICIEN LABORATOIRE CLASSE PRINCIPALE	
Échelon	Salaire
1	68 531
2	71 614
3	74 837
4	79 167

CATÉGORIE 3 - PROFESSIONNEL

TOUS LES TITRES D'EMPLOI PROFESSIONNEL	
Échelon	Salaire
1	50 653
2	52 628
3	54 680
4	56 813
5	59 028
6	61 330
7	63 722
8	66 208
9	68 789
10	71 473
11	74 260
12	77 156
13	80 165
14	83 292
15	86 540
16	89 136
17	91 810
18	95 037

ÉCHELLES DE TRAITEMENT AU 1 AVRIL 2020

CATÉGORIE 1 - SUPPORT ADMINISTRATIF

AGENT DE BUREAU CLASSE 1		AGENT DE BUREAU CLASSE PRINCIPALE		SECRÉTAIRE CLASSE 1	
Échelon	Salaire	Échelon	Salaire	Échelon	Salaire
1	39 440	1	52 181	1	50 293
2	40 821	2	54 007	2	52 053
3	42 249	3	55 897	3	54 274
4	43 728	4	57 854		
5	45 260	5	59 879		
6	46 844	6	62 432		
7	48 840				

CATÉGORIE 2 - PERSONNEL TECHNIQUE

CLASSE 1

AGENT DE RECOUVREMENT AGENT DE RELATIONS COMMERCIALES CLASSE 1		TECHNICIEN* TECHNICIEN AMÉNAGEMENT GRAPHISTE TECHNICIEN BÂTIMENT/ARCH. TECHNICIEN EN INFORMATION CLASSE 1 RÉDACTEUR TECHNIQUE TECHNICIEN TRAVAUX		TECHNICIEN INFORMATIQUE CLASSE 1		TECHNICIEN LABORATOIRE CLASSE 1	
Échelon	Salaire	Échelon	Salaire	Échelon	Salaire	Échelon	Salaire
1	49 931	1	43 437	1	48 658	1	51 916
2	51 802	2	45 065	2	50 263	2	53 423
3	53 745	3	46 755	3	51 922	3	54 971
4	55 760	4	48 508	4	53 635	4	56 566
5	57 851	5	50 327	5	55 405	5	58 206
6	60 021	6	52 215	6	57 233	6	59 894
7	62 272	7	54 173	7	59 122	7	61 631
8	64 607	8	56 205	8	61 073	8	63 418
9	67 030	9	58 313	9	63 088	9	65 257
10	70 175	10	60 499	10	65 171	10	67 150
		11	62 767	11	67 321	11	69 097
		12	65 447	12	70 175	12	71 812

* administration, budget, bureautique, mise en marché, prix de revient, transport

CLASSE PRINCIPALE

TECHNICIEN INFORMATIQUE CLASSE PRINCIPALE		GRAPHISTE CLASSE PRINCIPALE TECHNICIEN AMÉNAGEMENT CLASSE PRINCIPALE TECHNICIEN MÉCANIQUE BÂTIMENT / ARCHITECTURE CLASSE PRINCIPALE TECHNICIEN TRAVAUX CLASSE PRINCIPALE AGENT DE RELATIONS COMMERCIALES CLASSE PRINCIPALE		TECHNICIEN CLASSE PRINCIPALE (incluant TAUX ÉQUITÉ)		TECHNICIEN LABORATOIRE CLASSE PRINCIPALE	
Échelon	Salaire	Échelon	Salaire	Échelon	Salaire	Échelon	Salaire
1	61 350	1	70 401	1	61 682	1	72 129
2	63 497	2	72 865	2	63 841	2	75 374
3	65 720	3	75 793	3	66 076	3	78 766
4	68 021			4	68 387	4	83 323
5	70 401			5	71 135		
6	72 865						
7	75 793						

CATÉGORIE 3 - PROFESSIONNEL

TOUS LES TITRES D'EMPLOI PROFESSIONNEL	
Échelon	Salaire
1	53 312
2	55 391
3	57 551
4	59 796
5	62 127
6	64 550
7	67 067
8	69 684
9	72 400
10	75 225
11	78 159
12	81 207
13	84 374
14	87 665
15	91 083
16	93 816
17	96 630
18	100 026

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 précédant 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 précédant 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.

ANNEXE E – LISTE DE RAPPEL

Précisions sur le fonctionnement de diverses dispositions lorsqu'un salarié est inscrit sur la liste de rappel en vertu de l'article 35 :

Sujets	Particularités
Durée de l'inscription	18 mois continus (assigné ou non).
Service continu	<p>Les salariés inscrits sur la liste de rappel sont rangés par ordre de service continu et par catégorie d'emploi.</p> <p>Ils continuent d'accumuler leur service continu SAQ et SPTP (qu'ils soient affectés ou non).</p>
Rémunération	Aucune rémunération lorsque le salarié n'est pas affecté (ni cotisation syndicale).
Assurances	Le salarié doit maintenir ses assurances (à l'exception de l'assurance-salaire) et doit payer la totalité de la cotisation (part de l'employeur et du salarié) selon les règles du régime d'assurances en vigueur.
Contingents	<p>Vacances, temps supplémentaire accumulé, fériés reportés, temps à reprendre, etc.</p> <p>Aucune accumulation lorsque le salarié n'est pas assigné.</p> <p>Les heures sont basculées dans un contingent de temps reporté lors de l'inscription sur la liste de rappel (à l'exception des crédits-maladie).</p> <p>Les heures peuvent également être payées sur autorisation du Vice-président, et ce, au taux de salaire que le salarié détenait au moment de son inscription à la liste de rappel.</p> <p>Congés personnels :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Heures payées au moment de l'inscription sur la liste de rappel. - Accumulation au prorata des heures travaillées. <p>Crédits-maladie :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Heures conservées dans le contingent de crédits-maladie du salarié. - Peuvent être payés à 50% sur autorisation du Vice-président, et ce, au taux de salaire que le salarié détenait au moment de son inscription à la liste de rappel.
Affectations*	<p>Le salarié régulier :</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ Peut refuser toute offre d'assignation de 6 mois et moins, sans être retiré de la liste; ○ Ne peut pas refuser toute offre d'assignation de plus de 6 mois (incluant un poste régulier). S'il refuse, il est alors retiré de la liste de rappel et son lien d'emploi est rompu; <p>Cependant, si l'affectation offerte est dans une catégorie d'emploi inférieure et d'une durée supérieure à 6 mois, aucun maintien de salaire, mais le salarié n'est pas non plus dans l'obligation d'accepter l'affectation.</p>
Régime de retraite	Le temps passé sur la liste de rappel (non assigné) n'est pas cotisable, ni rachetable aux fins de Retraite Québec.

* Dotation des postes SPTP

Les salariés hors échelle sont considérés dans leur titre d'emploi détenu initialement (niveau supérieur) pour tout processus de dotation. Par « salariés hors échelle » on entend tout salarié occupant un titre d'emploi de niveau inférieur suite à l'application de l'article 35.

Poste régulier à combler :

- 1) S'il s'agit d'un poste de jour régulier : Priorité aux salariés sur un poste de soir, de nuit ou de fin de semaine, s'ils répondent aux exigences, puis;
- 2) Octroi du poste au salarié hors échelle (lui permettant de retrouver son titre d'emploi initial) ou sur la liste de rappel (même catégorie d'emploi), et ce, par ordre de service continu et dans la mesure où le salarié détient les exigences du postes (doit réussir entrevue et tests, si requis).
- 3) Si ce n'est pas possible, affichage;
 - a. Une fois la liste de candidatures complétée : Octroi du poste au salarié qui répond aux exigences du poste (doit réussir entrevue et tests, si requis);
 - b. Si ce n'est pas possible, évaluation de la possibilité d'une entente pour octroyer le poste à un salarié hors échelle ou sur la liste de rappel ;
 - c. Si ce n'est pas possible, évaluation de la possibilité d'une entente pour octroyer le poste à un salarié de la liste de candidatures;
 - d. Si ce n'est pas possible, octroi du poste à l'externe (ou réaffichage avec nouvelles exigences).

Poste temporaire de plus de 6 mois :

- 1) Octroi du poste temporaire au salarié hors échelle (lui permettant de retrouver son titre d'emploi initial) ou sur la liste de rappel (même catégorie d'emploi), et ce, par ordre de service continu et dans la mesure où le salarié détient les exigences du postes (doit réussir entrevue et tests, si requis);
- 2) Si ce n'est pas possible, affichage :
 - a. Une fois la liste de candidatures complétée : Octroi du poste au salarié qui répond aux exigences du poste (doit réussir entrevue et tests, si requis);
 - b. Si ce n'est pas possible, évaluation de la possibilité d'une entente pour octroyer le poste à un salarié hors échelle ou sur la liste de rappel;
 - c. Si ce n'est pas possible, évaluation de la possibilité d'une entente pour octroyer le poste à un salarié de la liste de candidatures;
 - d. Si ce n'est pas possible, octroi du poste à l'externe (ou réaffichage avec nouvelles exigences).

Poste temporaire 6 mois et moins :

- 1) Octroi du poste temporaire au salarié hors échelle (lui permettant de retrouver son titre d'emploi initial) ou sur la liste de rappel (même catégorie d'emploi), et ce, par ordre de service continu et dans la mesure où le salarié détient les exigences du postes (doit réussir entrevue et tests, si requis);
- 2) Si ce n'est pas possible, octroi du mandat au choix de l'employeur.

Fonctionnement de la rémunération pour les salariés hors échelle
Articles 35 :06 et 36 :04 et annexe D de la convention collective

Pour les salariés permanents :

Dans toutes situations d'abolitions de poste avec repositionnement d'un salarié permanent dans un poste de niveau inférieur à celui qu'il détenait, l'article 36:04 et l'annexe D s'appliquent.

Pour les salariés réguliers :

Dans toutes situations d'abolitions de poste avec repositionnement d'un salarié régulier dans un poste de niveau inférieur à celui qu'il détenait, l'article 35 :06 s'applique.

Pour les salariés sur la liste de rappel :

Dans toutes situations de rappel au travail (affectation temporaire ou poste régulier) avec repositionnement d'un salarié régulier dans un poste de niveau inférieur à celui qu'il détenait lors de sa mise à pied, il n'y a aucun maintien salarial hors échelle.

**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 et à la famille

L'employeur offre un support d'aide personnel aux salariés par le biais du Programme d'aide aux employés et à la famille (PAEF) 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 PAEF 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

Le système de carte à puce est utilisé à des fins de sécurité, le syndicat reconnaît qu'il s'agit de l'exercice légitime par l'employeur de son droit de gérance.

En cas de doute raisonnable, l'employeur peut utiliser l'information obtenue à l'aide du système de contrôle de carte à puce à l'égard d'un dossier relatif à l'assiduité au travail d'un salarié.

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.

**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 solutions. 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**

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 #8
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 au salarié et au syndicat 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.

**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**

Maintien de l'équité salariale

Selon les délais prévus à la Loi, 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 #10
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 #11
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, entre 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) Un comité conjoint est formé, lequel est composé au minimum de deux (2) représentants de l'employeur et de deux (2) 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 répertoriées de même que les demandes de formations qui ont été refusées aux salariés;
 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 #12
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 Retraite Québec sont insérées dans la présente lettre d'entente à titre informatif seulement. En cas de contradiction entre les règles de Retraite Québec et le texte suivant, les règles de Retraite Québec 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 Retraite Québec 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 #13
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 o);
2. Le stagiaire ne doit pas être utilisé pour remplacer un salarié absent, mais pourra être appelé à effectuer diverses tâches normalement exécutées par ce dernier ou par d'autres salariés SPTP;
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	13,90\$
2	DEC - 2 ans complétés	15,02\$
3	DEC - 3 ans complétés	16,22\$
4	Bacc- 1 an complété	17,51\$
5	Bacc- 2 ans complétés	18,92\$
6	Bacc- 3 ans complétés	20,43\$
7	Bacc- 4 ans complétés	22,07\$
8	Maîtrise – 1 an complété (15 à 29 crédits)	23,83\$
9	Maîtrise – 2 ans complétés (30 à 60 crédits)	25,73\$

6. Cette échelle salariale est applicable au 1^{er} avril 2020 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 #14
ENTRE
LA SOCIÉTÉ DES ALCOOLS DU QUÉBEC
ET
LE SYNDICAT DU PERSONNEL TECHNIQUE ET PROFESSIONNEL
DE LA SOCIÉTÉ DES ALCOOLS DU QUÉBEC

Gestion de performance

CONSIDÉRANT que le syndicat soulève des enjeux de mobilisation associés à la gestion de la performance;

CONSIDÉRANT que les cotes peuvent sembler subjectives et peuvent porter à interprétation;

CONSIDÉRANT qu'il existe une ambiguïté dans la relation entre la cote de performance et l'évaluation des comportements attendus;

CONSIDÉRANT le manque d'uniformité dans l'évaluation des salariés et dans l'établissement des objectifs.

Les parties conviennent ce qui suit :

- 1) Actualisation du processus de gestion de performance
 - a) À la signature de la convention collective et en respect de l'article 33:08, les parties mettent sur pied un comité de consultation, composé de représentants patronaux et syndicaux, qui aura pour mandat :
 - D'analyser et d'actualiser, s'il y a lieu, les éléments suivants :
 - Le processus (art. 33 :02)
 - Le contenu des objectifs et la pertinence des cotes
 - Le processus d'appel (art. 33 :06)
 - L'outil de gestion
 - b) À la suite de cette analyse, l'employeur fera une proposition quant aux possibles modifications à apporter au processus de gestion de performance, et ce, en prenant en considération les constats émis par le comité dans le cadre de l'exercice ci-haut décrit.
 - c) Avant d'être implantée, cette proposition devra faire l'objet d'une consultation finale auprès du comité ci-haut mentionné.
 - d) Les parties s'engagent à agir dans les meilleurs délais et en ce sens, s'entendent pour tenter de mettre en application le processus de gestion de la

performance révisé en avril 2021. Advenant des délais occasionnés par l'implantation d'un nouvel outil de gestion, par d'autres recommandations retenues ou par la signature de la convention collective, les parties s'entendront sur une nouvelle date d'entrée en vigueur.

2) Développement de carrière

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 # 11

3) Gestion de la rémunération

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 1^{er} novembre ou 1^{er} 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'ENTENTE #15
ENTRE
LA SOCIÉTÉ DES ALCOOLS DU QUÉBEC
ET
LE SYNDICAT DU PERSONNEL TECHNIQUE ET PROFESSIONNEL
DE LA SOCIÉTÉ DES ALCOOLS DU QUÉBEC

Télétravail

CONSIDÉRANT la demande du SPTP concernant le télétravail et la volonté de l'employeur d'en instaurer un cadre de référence;

CONSIDÉRANT que les parties s'entendent à l'effet que le télétravail favorise :

- Une amélioration de la conciliation travail / vie personnelle;
- Une efficacité organisationnelle;
- La protection de l'environnement.

CONSIDÉRANT la présentation du cadre de référence par l'employeur au SPTP;

Le SPTP accepte le cadre de référence et coopère à sa mise en application.

Les parties reconnaissent que le télétravail ne constitue pas un droit acquis au sens de l'article 37 de la présente convention. Le cadre de référence sur le télétravail sera révisé et soumis pour approbation au comité de direction annuellement.

L'employeur consulte le syndicat dans le cadre de l'évaluation du projet pilote au printemps 2020 et aux suivis par la suite.

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

DISPOSITIONS TRANSITOIRES

Article 7 : Heures de travail

7:13: Poste à temps partiel régulier

L'établissement des postes à temps partiel régulier sera mis en place à une date à déterminer par l'employeur, suivant la signature de la convention collective.

7:14 Banque de temps reporté +/- 7 heures

L'outil servant à la gestion de la banque de temps reporté +/- 7 heures sera disponible aux salariés et aux gestionnaires dans les 90 jours de la signature de la convention collective.

Article 9 : Vacances annuelles

9:03 Devancement de la 5^{ième} semaine de vacances

Au 1^{er} mai 2021, les salariés ayant 14 ans et plus de service chez l'employeur verront leur contingent de vacances acquises ajusté en fonction des dispositions de l'article 9:03.

9:09 Autofinancement d'une semaine de congé compensatoire

La participation au programme d'autofinancement d'une semaine de congé compensatoire débutera à compter du 1^{er} mai 2021. Au cours de cette année (2021-2022), le salarié qui en fera la demande pourra alors cumuler son montant à être pris l'année suivante en congé compensatoire.

La reprise de cette semaine de congé auto-financé se fera alors dans l'année 2022-2023 et ainsi de suite.

Article 11 : Congés sociaux payés

11:04 Congés personnels pour les salariés temporaires

Un contingent sera créé pour les salariés temporaires dans les 90 jours de la signature de la convention collective. À ce moment, une rétroactivité se fera quant à l'octroi des

congés personnels pour les salariés temporaires qui étaient présents au 1^{er} avril 2019 et qui le seront toujours au moment de la création dudit contingent.

Article 16 : Régimes d'assurances collectives

Le compte santé aux salariés admissibles à l'assurance sera disponible à compter du renouvellement du programme d'assurances collectives, soit le 1^{er} juin 2021.

Les modifications convenues au programme d'assurances collectives seront également applicables à compter du renouvellement des assurances collectives, soit le 1^{er} juin 2021.

Article 17 : Congés payés en cas de maladie ou accident

17:02 Modification du nombre de crédits-maladie

Le cumul des crédits maladie tel qu'il se fait selon les dispositions de la convention collective 2014-2019 se poursuit jusqu'au 1^{er} avril 2021. À ce moment, le contingent de crédits-maladie actuel du salarié est gelé et une nouvelle banque sera créée, laquelle assurera le cumul des crédits maladie conformément aux dispositions de la convention collective.

Un salarié peut transférer la totalité de ses heures ou 140 heures de crédits-maladie, selon le plus bas des deux, vers sa nouvelle banque à condition d'en faire la demande avant le 1^{er} mars 2021. Le salarié pourra effectuer ce transfert qu'une seule fois.

Annexe C :

Rétroactivité salariale :

La rétroactivité salariale, incluant les primes, la relativité salariale, l'intégration du boni, ainsi que l'ajustement du boni versé en 2020 se fera dans les quarante-cinq (45) jours suivant la signature de la convention collective. Cette rétroactivité est versée à tous les salariés ayant été à l'emploi entre le 16 septembre 2020 et le 20 octobre 2020, ainsi que pour ceux qui ont quitté à la suite de leur retraite ou de leur décès.

Relativité salariale :

En date du 31 mars 2019, le salarié est positionné à l'échelon qui est égal ou immédiatement supérieur au salaire qu'il recevait au 30 mars 2019, et ce, dans l'échelle salariale applicable à l'emploi du salarié.

**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**

Actualisation des descriptions de postes

Le syndicat et l'employeur s'entendent à l'effet que plusieurs descriptions de poste ne sont pas à jour et qu'il est souhaitable d'actualiser ces descriptions de postes.

Les parties conviennent d'entreprendre une démarche visant l'actualisation des descriptions de poste dans le cadre des activités normales du comité de dotation et d'évaluation, le tout en considérant que les ressources habilitées à effectuer ces mises à jour sont limitées.

Les membres du comité détermineront l'ordre de priorité des mises à jour à effectuer et respecteront la procédure prévue à l'article 27:01.

Genevieve de la Durantaye
Genevieve De la Durantaye
affirme que cette copie
est conforme à l'original

Affirmé devant moi

le 4 novembre 2020

Genevieve Desjardins

#Barreau: 286530-3