



Convention collective
1er avril 2015 au 31 mars 2020
entre
la Société du Palais des congrès de Montréal
et le Syndicat des préposé(e)s aux événements
du Palais des congrès de Montréal (CSN)

| | | |
|----|---------------|--|
| 4 | Article 1.00 | Définitions |
| 6 | Article 2.00 | But de la convention |
| 7 | Article 3.00 | Reconnaissance |
| 8 | Article 4.00 | Comité de relations de travail |
| 9 | Article 5.00 | Champ d'application |
| 10 | Article 6.00 | Régime syndical |
| 11 | Article 7.00 | Cotisations syndicales |
| 12 | Article 8.00 | Affaires syndicales |
| 15 | Article 9.00 | Affichage et distribution de documents |
| 16 | Article 10.00 | Droit de réunion et local |
| 17 | Article 11.00 | Information et participation |
| 18 | Article 12.00 | Embauche |
| 19 | Article 13.00 | Liste de rappel |
| 22 | Article 14.00 | Mouvement de personnel |
| 23 | Article 15.00 | Ancienneté |
| 24 | Article 16.00 | Surplus de personnel |
| 25 | Article 17.00 | Détermination de la classe et du titre d'emploi à l'embauche |
| 26 | Article 18.00 | Détermination du traitement à l'embauche |
| 27 | Article 19.00 | Règles concernant l'avancement d'échelon |
| 28 | Article 20.00 | Règles concernant la promotion, la mutation et la rétrogradation |
| 29 | Article 21.00 | Modifications des fonctions |
| 30 | Article 22.00 | Pouvoirs et responsabilités de l'arbitre |
| 31 | Article 23.00 | Création de nouveaux titres d'emplois |
| 32 | Article 24.00 | Versement du salaire |
| 33 | Article 25.00 | Dispositions relatives à la rémunération |
| 34 | Article 26.00 | Primes |
| 35 | Article 27.00 | Heures de travail |
| 36 | Article 28.00 | Travail supplémentaire |
| 38 | Article 29.00 | Congés sociaux |

| | | |
|------|------------------------------|--|
| 40 | Article 30.00 | Droits parentaux |
| 53 | Article 31.00 | Vacances annuelles |
| 54 | Article 32.00 | Hygiène et sécurité |
| 56 | Article 33.00 | Accident de travail |
| 57 | Article 34.00 | Responsabilité civile |
| 58 | Article 35.00 | Allocation de dépenses |
| 59 | Article 36.00 | Salarié handicapé |
| 60 | Article 37.00 | Absence maladie |
| 61 | Article 38.00 | Congé sans traitement |
| 62 | Article 39.00 | Formation |
| 63 | Article 40.00 | Procédure de règlement des griefs |
| 65 | Article 41.00 | Arbitrage |
| 66 | Article 42.00 | Mesures disciplinaires |
| 67 | Article 43.00 | Juridiction, contrats à forfait et amélioration technologique |
| 68 | Article 44.00 | Publication |
| 69 | Article 45.00 | Respect des droits et libertés de la personne |
| 70 | Article 46.00 | Appendices et lettres d'entente |
| 71 | Article 47.00 | Divers |
| 72 | Article 48.00 | Durée de la convention |
| ii | Lettre d'entente n° 1 | Période de repas, repos et d'organisation pour les préposés aux guérites |
| iii | Lettre d'entente n° 2 | Création d'un nouveau secteur d'activités « Télécommunications » et d'un nouveau titre d'emploi « Préposé aux télécommunications » |
| v | Lettre d'entente n° 3 | Liste de rappel des titres d'emplois « Coordonnateur à l'événement », « Coordonnateur des services aux exposants » et « Coordonnateur aux opérations des services à la clientèle » |
| vii | Lettre d'entente n° 4 | Participation d'un employé à l'événement à un avis de concours de poste vacant de l'unité de négociation du personnel régulier |
| viii | Lettre d'entente n° 5 | Durée d'inscription au registre dans l'unité de négociation du personnel régulier (13.17) |
| ix | Lettre d'entente n° 6 | Salariés inscrits sur la liste de rappel du titre d'emploi « Coordonnateur – audiovisuel » dans le secteur d'activités « Audiovisuel » |
| xi | Lettre d'entente n° 7 | Accueil d'un nouveau salarié |

- xii **Lettre d'entente n° 8**
Prévention et intervention pour contrer le harcèlement ou la violence au travail
- xiv **Lettre d'entente n° 9**
Comité de révision, évaluation de poste
- xv **Lettre d'entente n° 10**
Réduction tarif mensuel du stationnement - covoiturage
- xvi **Lettre d'entente n° 11**
Services d'accueil
- xviii **Annexe A de la lettre d'entente n° 11**
- xix **Lettre d'entente n° 12**
Salarié du secteur de l'audiovisuel ou du secteur des télécommunications – Affectation temporaire - Poste de classe inférieure ou supérieure dans son secteur d'activité
- xx **Lettre d'entente n° 13**
Comité de travail / Retraite
- xxi **Lettre d'entente n° 14**
Collaboration dans le processus de sélection
- xxii **Lettre d'entente n° 15**
Règlement – grief 2011- 01E
- xxiv **Lettre d'entente no 16**
Exposition thématique - Horaire
- xxvi **Lettre d'entente no 17**
Déplacement Marc Trachy
- xxvii **Lettre d'entente no 18**
Remise de disponibilité - Solution alternative en cas d'urgence
- xxviii **Appendice A - Conditions particulières**
A. Superviseur et préposé à l'accueil
B. Préposé à l'information et aux renseignements touristiques
C. Superviseur et préposé à la billetterie
D. Préposé à l'audio-visuel, préposé aux télécommunications
- xxix **Appendice B**
Formulaire d'adhésion syndicale
- xxx **Appendice C**
Permis d'absence
- xxxi **Appendice D**
Formulaire de grief
- xxxii **Appendice E**
Règles de majoration des taux et des échelles de traitement et des primes
- xxxiii **Appendice F**
Classification et taux horaire
- xxxviii **Appendice G**
Établissement et utilisation des listes de rappel des équipes volantes
- xxxix **Appendice H**
Détermination des augmentations des salariés hors échelle

1.01 « **La Société** » (Employeur)

La Société du Palais des congrès de Montréal créée en vertu de la Loi constituant la Société du Palais des congrès de Montréal.

1.02 « **Salarié** »

Toute personne couverte par le certificat d'accréditation portant le numéro de dossier M-27252-03 détenu par le Syndicat et, le cas échéant, pour toute personne couverte en vertu des amendements apportés audit certificat.

1.03 « **Salarié régulier** »

Salarié qui a complété sa période de probation.

1.04 « **Salarié en probation** »

Salarié qui n'a pas complété sa période de probation.

1.05 « **Syndicat** »

Le Syndicat des préposé(e)s aux événements du Palais des congrès (CSN).

1.06 « **Promotion** »

Mouvement d'un salarié d'un titre d'emploi à un autre titre d'emploi dont la classe de traitement est supérieure à celle du titre d'emploi qu'il quitte ou qu'il occupe.

1.07 « **Mutation** »

Mouvement d'un salarié d'un titre d'emploi à un autre titre d'emploi dont la classe de traitement est identique à celle du titre d'emploi qu'il quitte ou qu'il occupe.

1.08 « **Rétrogradation** »

Mouvement d'un salarié d'un titre d'emploi à un autre titre d'emploi dont la classe de traitement est inférieure à celle du titre d'emploi qu'il quitte ou qu'il occupe.

1.09 « **Conjointe ou conjoint** »

Les termes « conjointe ou conjoint » ont le sens suivant :

- a) Personnes qui sont liées par un mariage ou une union civile et cohabitent;
- b) Personnes de sexes différents ou de même sexe qui vivent maritalement et sont les père et mère d'un même enfant;
- c) Personnes de sexes différents ou de même sexe qui vivent maritalement depuis au moins un (1) an.

La dissolution du mariage par divorce ou annulation, la dissolution de l'union civile par jugement du tribunal, déclaration commune ou annulation, de même que la séparation de fait depuis plus de trois (3) mois dans le cas d'une union de fait, fait perdre ce statut de conjoint.

1.10 « **Grief** »

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

1.11 « **Les parties** »

La Société et le Syndicat.

1.12 « **Mésentente** »

Tout désaccord entre les parties, autre qu'un grief et qu'un différend au sens du Code du travail.

1.13 « **Genre** »

Le genre masculin comprend le genre féminin à moins que le contexte n'indique le contraire.

1.14 « **Poste** »

Une affectation de travail identifiée par une description des fonctions correspondant à l'un des titres d'emploi du plan de classification ainsi que par tout nouveau titre d'emploi qui pourrait s'ajouter audit plan de classification.

1.15 « **Directeur des ressources humaines** »

Le directeur des ressources humaines de la Société ou toute personne agissant en son nom.

- 2.01 Le but de la convention collective est d'assurer les meilleures conditions de travail possible aux salariés ainsi que leur santé et leur bien-être et de faciliter un règlement équitable des problèmes qui peuvent survenir entre la Société et les salariés régis par la présente.

- 3.01 La Société reconnaît le Syndicat comme le seul représentant et mandataire des salariés assujettis à l'accréditation syndicale émise en vertu du Code du travail aux fins de l'application de la convention collective.
- 3.02 Pour être valide, toute entente individuelle, postérieure à la date d'entrée en vigueur de la présente convention, entre un employé et la Société, touchant des conditions de travail différentes de celles qui y sont prévues, doit recevoir l'approbation par écrit du Syndicat.
- 3.03 Le Syndicat reconnaît qu'il est du ressort de la Société de gérer, de diriger et d'administrer ses affaires tout en se conformant à la présente convention.

- 4.01 En tout temps, les représentants de la partie syndicale peuvent demander, par écrit, de rencontrer les représentants de la partie patronale en vue de traiter de toute question d'intérêt général ou relative à l'application et à l'interprétation de la convention ou relative aux besoins de formation des salariés ou à l'organisation du travail des salariés. Les représentants de la Société sont tenus de recevoir les représentants syndicaux dans les sept (7) jours ouvrables de la demande.
- 4.02 Les représentants sont au nombre de quatre (4) maximum pour chacune des parties.
- 4.03 Toute entente conclue lors de ces rencontres lie les parties, dans la mesure où les représentants des parties sont autorisés à conclure de telles ententes.
- 4.04 La Société produit un compte-rendu de chaque rencontre. Le dit compte-rendu est adopté par les parties au comité de relations de travail suivant.

- 5.01 La présente convention s'applique à tous les salariés visés par le certificat d'accréditation émis en faveur du Syndicat.
- 5.02 Le salarié en période de probation est couvert par les dispositions de la convention, mais il n'a pas droit à la procédure de grief en cas de congédiement ou de licenciement pour ladite période de probation, sous réserve de l'article 45.00 de la présente convention.

- 6.01 Tout salarié doit, comme condition du maintien de son emploi, être et demeurer membre du Syndicat pour toute la durée de la convention collective.
- 6.02 Tout nouveau salarié embauché après la date de signature de la convention doit, dès son embauche, devenir et demeurer membre du Syndicat pour toute la durée de la convention, et ce, comme condition d'embauche. La Société s'engage à faire remplir à cet effet le formulaire fourni par le Syndicat apparaissant à l'appendice B et dont une copie doit être retournée au Syndicat.
- 6.03 La Société n'est pas tenue, nonobstant les clauses 6.01 et 6.02 ci-dessus, de congédier un salarié parce que le Syndicat aura refusé de l'accepter ou l'aura éliminé de ses rangs, et ce, pour quelque raison que ce soit.

- 7.01 La Société prélève sur le salaire et, le cas échéant, sur tout montant d'indexation ou de rétroactivité de chaque salarié assujéti à la convention collective, une somme égale à la cotisation régulière fixée par le Syndicat pour ses membres.
- 7.02 Pour les fins du présent article, le montant de cette cotisation syndicale est le taux qui est indiqué à la Société par avis écrit du Syndicat. Toute modification à la cotisation syndicale prend effet au début d'une période de paie et au plus tard trente (30) jours après la réception par la Société d'un avis écrit du Syndicat.
- 7.03 La Société s'engage à déduire les montants prévus à 7.01 sur chaque versement de salaire. Elle déposera dans le compte du Syndicat entre le premier (1^{er}) et le quinzième (15^e) jour du mois suivant, le montant mensuel total perçu accompagné d'un état détaillé de la perception.
- Cet état détaillé comprend les nom et prénom du salarié, son statut, le salaire régulier, le montant sur lequel la déduction est prélevée s'il est distinct, ainsi que le montant des déductions individuelles. Le montant indiqué à titre de salaire régulier exclut le temps supplémentaire et les primes.
- 7.04 Le Syndicat s'engage à tenir la Société indemne de toute réclamation, y incluant tous frais pouvant en découler, qui pourrait être exercée contre elle par suite de la déduction de cotisation syndicale de la paie d'un salarié.
- 7.05 La Société cesse d'effectuer la retenue prévue au présent article à compter du début de la période de paie qui suit celle où un salarié cesse d'être régi par cette convention.

8.01 Le Syndicat peut nommer un délégué syndical qui a pour fonction de représenter le Syndicat dans l'application et l'interprétation de la convention.

Le Syndicat peut nommer un substitut au délégué syndical. En l'absence du délégué syndical, le substitut a la même fonction.

Le Syndicat peut nommer un tel délégué et son substitut selon le ratio suivant : un (1) délégué ou substitut pour dix-sept (17) membres du Syndicat.

Dans les trente (30) jours de la date de l'entrée en vigueur de la convention et au moment de leur remplacement, le Syndicat avise la Société de la nomination de tout délégué syndical ou substitut.

8.02 La Société reconnaît au président, au vice-président, au secrétaire et au trésorier du Syndicat, le droit de s'occuper des affaires syndicales durant les heures de travail aux frais du Syndicat dans les cas prévus à la convention.

De ce fait, le président, le vice-président, le secrétaire et le trésorier ne doivent nullement être importunés ou subir de torts pour leurs activités comme telles. Ces dispositions s'appliquent également aux substituts en cas d'incapacité d'agir du président, du vice-président, du secrétaire et du trésorier.

Le directeur des ressources humaines doit être informé dans la mesure du possible au moins deux (2) jours ouvrables à l'avance, de l'absence et de la période de temps requise. Le directeur des ressources humaines est informé de l'endroit où le représentant syndical peut être joint.

Le président, le vice-président, le secrétaire, le trésorier ainsi qu'un délégué syndical peuvent s'absenter de leur travail pour la période de temps requise aux frais du Syndicat. Cependant, le directeur des ressources humaines doit en être avisé au moins deux (2) jours ouvrables à l'avance et ne peut refuser sans motif valable. Le directeur des ressources humaines est informé de l'endroit où le représentant syndical peut être joint.

8.03 Les représentants autorisés du Syndicat mentionnés à la présente clause peuvent, après avoir avisé par écrit le plus tôt possible le directeur des ressources humaines, s'absenter de leur travail pour la période de temps requise, sans perte de traitement et autres bénéfiques, à l'occasion des activités ci-après énumérées et selon les modalités qui y sont prévues.

- a) Tout membre de l'exécutif du Syndicat et tout membre d'un comité paritaire prévu à la convention collective peut s'absenter de son travail pour participer à une rencontre dûment convoquée par et avec les représentants de la Société dans le cadre des dispositions prévues aux présentes. Il en va de même pour toute rencontre convoquée avec la Société par l'exécutif du Syndicat dans le cadre des dispositions prévues aux présentes.
- b) Un représentant autorisé du Syndicat peut s'absenter de son travail pour accompagner un salarié lors de la présentation ou de la discussion d'un grief, lors d'une enquête en vue de la présentation d'un grief après en avoir avisé le directeur des ressources humaines ou un cadre directement responsable du salarié concerné, lequel ne peut refuser sans motif valable, et avoir rempli un formulaire approprié prévu en appendice C. Il doit de plus aviser son supérieur dès son retour.
- c) Pour toute matière ayant trait à la convention collective, tout salarié peut être accompagné d'un représentant autorisé du Syndicat lors d'une rencontre chez un représentant de la Société.
- d) Tout salarié assigné comme témoin devant un tribunal d'arbitrage peut s'absenter de son travail, après en avoir avisé le directeur des ressources humaines. La durée de la disponibilité est alors sujette aux exigences du président du tribunal d'arbitrage.

- e) Tout salarié requérant d'un grief qui est en audition devant un tribunal d'arbitrage et un représentant autorisé du Syndicat peuvent s'absenter de leur travail, après avis au directeur des ressources humaines, afin de participer aux séances d'arbitrage.
- f) Pour préparer le projet de convention collective lors de son renouvellement jusqu'à un maximum total de soixante (60) heures pour l'ensemble des représentants du Syndicat. Dans ce cas, un avis écrit est transmis au directeur des ressources humaines deux (2) jours ouvrables à l'avance.

8.04 Pour toutes rencontres conjointes entre les représentants du Syndicat et de l'employeur, les salariés sont payés selon leur titre d'emploi le plus rémunérateur s'ils ne sont pas prévus à l'horaire, et ce, pour la durée de la rencontre. La durée de la rencontre est considérée comme du temps travaillé.

Le temps payé ne fait pas partie de la semaine de travail et ne constitue d'aucune façon du temps supplémentaire.

8.05 Après un avis préalable d'au moins dix (10) jours ouvrables, du Syndicat à la Direction des ressources humaines, une libération aux frais du Syndicat est accordée au délégué officiel du Syndicat pour assister aux Congrès ou au Conseil de la Confédération des Syndicats Nationaux (CSN), de la Fédération des Employés des Services Publics (F.E.E.S.P.), du Conseil Central de Montréal et des Conseils Fédéraux (C.C.M.M) ainsi qu'à un maximum de deux (2) salariés pour suivre un cours d'éducation syndicale.

Le Syndicat bénéficie d'un maximum de cinquante (50) jours ouvrables annuellement pour les fins de libérations prévues à la présente clause.

Chaque demande de libération de la présente clause correspond à dix (10) heures régulières de travail.

Le salarié visé par la présente clause présente, lors de sa demande à la Société, les attestations nécessaires.

Toute demande de libération pour une période de quatre (4) heures et plus dans une même journée sera considérée comme une demande d'absence de 0h00 à 24h00. Conséquemment, les heures à couvrir, à la suite d'une libération pour affaires syndicales, sont offertes par ordre d'ancienneté, au salarié ayant exprimé une disponibilité conforme aux besoins, qui n'est pas à l'horaire de la journée, qui est inscrit dans le titre d'emploi à combler et qui n'a pas atteint quarante (40) heures de travail. S'il est absent ou refuse, le suivant est rappelé et ainsi de suite.

8.06 Tout salarié nommé pour exercer un travail permanent au sein d'une instance syndicale, à laquelle le syndiqué est affecté, a droit, à la suite d'une demande préalable écrite d'au moins vingt et un (21) jours, à une libération à plein temps sans traitement, pour une durée maximale de vingt-quatre (24) mois.

Tout salarié ainsi libéré peut être réinscrit sur la liste de rappel après un préavis d'au moins vingt et un (21) jours. Cette période peut être prolongée après entente entre les parties.

8.07 Dans tous les cas où les libérations sont aux frais du Syndicat, les heures payées au salarié libéré ne font pas partie de sa semaine de travail et ne constituent d'aucune façon du temps supplémentaire pour la Société.

Le Syndicat s'engage à rembourser à la Société le coût des heures de libérations et, s'il y a lieu, le coût des heures supplémentaires résultant de la combinaison des heures rémunérées en libération syndicale et des heures réellement travaillées (salaire brut et avantages sociaux) du salarié libéré.

Le Syndicat s'engage à rembourser les montants dus dans un délai de trente (30) jours de la réception du compte. Faute par le Syndicat de payer la Société conformément à la présente disposition, la Société pourra, sans préjudice à ses recours, faire compensation à même toutes sommes dues par la Société au Syndicat incluant les cotisations syndicales prévues à l'article 7.00 de la présente convention.

8.08 Dans les trente (30) jours de la date de l'entrée en vigueur de la convention et au moment de leur remplacement, le Syndicat avise la Société de la nomination des membres de son exécutif et de tout représentant autorisé au sens de la présente convention.

8.09 La Société accorde annuellement au Syndicat une banque de temps de cent (100) heures de libération, aux frais de la Société, pour l'ensemble des représentants libérés, et ce, pour la préparation des rencontres des comités suivants :

- Comité de relations de travail
- Comité de santé et sécurité au travail
- Comité de prévention et intervention pour contrer le harcèlement ou la violence au travail
- Comité de retraite
- Rencontre de grief (clause 40.05)

Cette banque d'heures n'inclut pas les heures déjà prévues aux comités par lettre d'entente ou à la convention collective. Le directeur des ressources humaines doit être informé au moins deux (2) jours ouvrables à l'avance de l'absence du (des) représentant(s) à libérer et de la période de temps requise. Le temps payé ne fait pas partie de la semaine de travail et ne constitue en aucune façon du temps supplémentaire.

- 9.01 La Société met des tableaux d'affichage à la disposition du Syndicat pour y afficher les documents adressés à ses membres, à la condition que ces documents soient signés par un membre de l'exécutif du Syndicat bien identifié. La Société met aussi, à la disposition du Syndicat, une page intranet.
- 9.02 Le Syndicat peut distribuer tout document syndical, signé par un membre de l'exécutif du Syndicat bien identifié, aux membres de l'unité de négociation.
- 9.03 Le Syndicat remet au directeur des ressources humaines, avant tout affichage ou distribution, tous les documents affichés ou distribués en vertu du présent article. Il en est de même pour la page intranet.

- 10.01 Le Syndicat a le droit de tenir des réunions avec ses membres dans les locaux de la Société, moyennant un avis préalable d'au moins vingt-quatre (24) heures adressé à la Direction des ressources humaines et à la condition qu'un local soit disponible. Cette utilisation est sans frais, sauf si elle entraîne des déboursés particuliers supplémentaires.
- 10.02 La Société mettra, sans frais à la disposition du Syndicat, un local fermé équipé d'un ordinateur avec accès à intranet, d'un classeur, d'un bureau et d'un téléphone.

De plus, sur approbation préalable du directeur des ressources humaines, le Syndicat peut utiliser les photocopieurs de la Société.

11.01 La Société transmet au Syndicat :

- a) La liste des salariés et leur ancienneté soixante (60) jours après l'entrée en vigueur de la présente convention collective et, par la suite, au cours de la troisième (3e) semaine de chaque mois.

La liste doit indiquer, à moins que le salarié ne s'y oppose par écrit, les éléments suivants :

- noms et prénoms;
 - date de naissance;
 - adresse;
 - numéro de téléphone;
 - date d'entrée en service;
 - titre d'emploi;
 - taux de salaire horaire;
 - statut du salarié : régulier ou en probation;
 - direction à laquelle est rattaché le salarié;
- b) Copie de l'avis écrit transmis à l'employé relativement à un départ pour congé prévu à l'article 30.00, à une mise à la retraite ou à toute forme de cessation d'emploi;
- c) Tout avis ou directive en matière de relations de travail et de gestion de personnel émis par la Société s'adressant à l'ensemble du personnel couvert par l'accréditation ou concernant celui-ci;
- d) Lors d'un changement d'adresse, copie du formulaire rempli par le salarié;
- e) À l'arrivée de tout nouveau salarié, l'ensemble des renseignements prévus au paragraphe a). Le nouveau salarié reçoit également copie des renseignements énumérés au paragraphe a).
- f) Au départ du salarié, un avis est transmis au syndicat dans les trente (30) jours. Cet avis doit indiquer les éléments suivants:
- le nom et prénom;
 - la date et la fin d'emploi;
 - le motif de la fin d'emploi;

11.02 Pour toute rencontre de formation dûment convoquée entre les salariés et l'employeur, les salariés non prévus à l'horaire sont payés selon la pratique suivante :

- Paiement d'un minimum quatre (4) heures, selon leur titre d'emploi le plus rémunérateur;
- Versement de la prime de 11,12 % sur les heures payées;
- Versement du pourcentage de vacances sur les heures payées.

Un salarié convoqué par son gestionnaire pour une rencontre individuelle est rémunéré avec la prime et le pourcentage ci-haut mentionnés selon la durée de la rencontre. Les heures planifiées pour les rencontres conjointes ne sont pas considérées dans l'établissement de la semaine la plus rémunératrice.

11.03 La Société maintient la pratique en vigueur relative à l'information transmise aux employés, par internet.

12.01 L'embauche de tout salarié est faite en conformité des dispositions de la convention collective.

12.02 À l'arrivée, la Société fournit au salarié une copie de la convention.

12.03 La période de probation est de quarante-cinq (45) jours, dans son titre d'emploi, au cours desquels le salarié a travaillé.

Toutefois, pour le salarié embauché dans la fonction de préposé à l'audiovisuel, préposé aux télécommunications, coordonnateur à l'événement et coordonnateur audiovisuel, la période de probation est de quatre-vingt-dix (90) jours au cours desquels le salarié a travaillé.

12.04 La Société peut mettre fin à l'emploi du salarié durant sa période de probation.

13.01 Pour la durée de la convention collective, la Société établit une liste de rappel pour chaque titre d'emploi sur laquelle est inscrit l'ordre d'ancienneté de fonction de chacun des salariés.

13.02 Pour être considéré comme disponible sur une liste de rappel, le salarié doit exprimer et remettre par transmission en complétant les informations requises dans le système informatisé de gestion des horaires à l'ordinateur prévu à cet effet, ou par Internet, la disponibilité qu'il peut offrir et respecter dans son secteur d'activités. De plus, le salarié peut alors remettre jusqu'à quatre (4) semaines de disponibilité.

Le salarié reçoit un accusé réception de sa remise de disponibilité, tel que requise au paragraphe précédent. Il en est de même lors de la remise des changements de disponibilité.

a) Chaque lundi, les salariés des secteurs d'activités, service d'accueil et information et renseignements touristiques, et le mercredi pour le secteur audiovisuel, les salariés doivent offrir, du dimanche au samedi, pour la semaine qui suit, une disponibilité minimale de deux (2) jours de 5h à 23h59.

L'horaire de travail est affiché et disponible dans la même semaine qui suit la remise des disponibilités, soit le jeudi pour les secteurs, services d'accueil et information et renseignements touristiques.

L'horaire de travail est affiché et disponible dans la même semaine qui suit la remise des disponibilités, soit le vendredi à 20h pour le secteur de l'audiovisuel.

b) Le salarié du secteur d'activité audiovisuel a l'obligation, chaque dernier lundi de chaque période de quatre (4) semaines (soit treize (13) périodes de référence par année), de remettre un minimum d'une fin de semaine complète de disponibilité par période de référence du samedi 5 h au lundi 5 h (quarante-huit (48) heures consécutives).

L'attribution du choix de fin de semaine se fait par ordre d'ancienneté de fonction afin qu'un minimum de trois (3) salariés soient disponibles chaque fin de semaine. À défaut de combler les besoins, la Société oblige les salariés les moins anciens à couvrir plus d'une fin de semaine par période de référence.

Chaque journée de disponibilité de fin de semaine (5 h à 5 h) est considérée comme une journée de disponibilité aux fins des dispositions du présent paragraphe.

c) Pour les fins d'application du présent article, les secteurs d'activités sont les suivants :

1. Services d'accueil
2. Information et renseignements touristiques
3. Audiovisuel

13.03 a) Les changements de disponibilité (ajouts et retraits), exprimés après minuit le lundi et avant le mardi 23h59, sont traités dans le calcul des horaires de la semaine qui suit, conformément à la clause 13.07.

b) Après la remise des horaires du jeudi, la disponibilité exprimée par le salarié inscrit sur une liste de rappel ne peut être modifiée (retraits de disponibilité) plus d'une (1) fois par période de référence de quatre (4) semaines, et ce, jusqu'à un maximum de dix (10) changements par treize (13) périodes de références (semaine 1 à semaine 52 = 13 périodes de référence). La modification doit être signifiée au plus tard le vendredi qui précède la semaine de travail avant treize (13) heures.

c) Advenant que des heures soient libérées, une fois l'horaire établi, les dites heures sont offertes, par ordre d'ancienneté, au salarié ayant une disponibilité répondant aux besoins et :

1. qui est inscrit dans le titre d'emploi à combler;
2. qui n'a pas atteint quarante (40) heures de travail;
3. qui ne crée pas de temps supplémentaire.

S'il est absent ou refuse, le suivant est rappelé et ainsi de suite.

- 13.04 Le salarié qui néglige régulièrement sans raison valable de remettre et de respecter sa disponibilité peut faire l'objet d'une mesure disciplinaire incluant le congédiement.
- 13.05 La Société est tenue de rappeler un salarié inscrit sur la liste de rappel pour autant que sa disponibilité exprimée corresponde aux besoins à combler.
- 13.06 Après la remise des horaires, si la Société constate que le déroulement des activités confirmées nécessite l'ajout d'un maximum d'une heure et demie (1h30) de travail en début de quart de travail ou en fin de quart de travail au bloc horaire déjà annoncé, le salarié inscrit à l'horaire est tenu d'accepter cet ajout.
- 13.07 La liste de rappel est utilisée pour combler tout besoin de personnel. Avant de puiser à l'extérieur de l'unité de négociation, la Société fait appel aux salariés inscrits sur la liste de rappel selon la procédure suivante :
- a) La liste de rappel est appliquée par titre d'emploi. À l'exception du secteur audiovisuel, un salarié peut être inscrit à plus d'un titre d'emploi dans un même secteur d'activités;
 - b) Les salariés sont rappelés par ordre d'ancienneté de fonction dans le titre d'emploi;
 - c) L'ordre de rappel se fait selon la pratique suivante :
 - disponibilité conforme aux besoins;
 - disponibilité conforme mais remise en retard;
 - disponibilité conforme maximum d'heures atteint (plus petit que 40 heures);
 - temps supplémentaire;
 - disponibilité partielle (disponibilité restreinte par rapport aux besoins à combler);
 - équipe volante;
 - déplacement (*booking-debooking*).
 - d) Lors de l'établissement de l'horaire initial, le salarié est inscrit à l'horaire en fonction de la semaine la plus rémunératrice tenant compte du nombre d'heures prévues, du taux horaire (s'il est inscrit à plus d'un titre d'emploi) et des indications signifiées lors de la remise de sa disponibilité et, le cas échéant, sans tenir compte des primes;
 - e) Si la durée et la nature ou le déroulement de l'activité quotidienne de l'événement en cours le permettent, le nombre d'heures de travail prévu à l'horaire pourra totaliser dix (10) heures continues et sera habituellement attribué en début d'horaire quotidien.
 - f) La Société n'est pas tenue de rappeler un salarié inscrit sur la liste de rappel si déjà quarante (40) heures lui ont été attribuées durant sa semaine de travail (du dimanche au samedi).

Nonobstant ce qui précède, si après avoir fait la répartition des heures en temps régulier, la Société constate que des heures restent à couvrir, la Société appliquera les dispositions prévues à la clause 28.02, avant d'avoir recours à du personnel à l'extérieur de l'unité de négociation.

Le salarié peut également indiquer à la Société le nombre total d'heures qu'il est prêt à effectuer dans une même semaine et qui ne peut être moindre que la disponibilité minimale exigée chaque semaine dans son secteur d'activités;
 - g) Tout remplacement de personnel est traité selon la clause 13.03 c);
 - h) Lors de l'établissement des horaires, les salariés sont inscrits à l'horaire par ordre d'ancienneté et la répartition des heures de travail de la semaine débute le lundi pour se terminer le dimanche qui précède ce lundi;
 - i) Lors de la remise de sa disponibilité, la personne salariée peut signifier un nombre minimum d'heures complètes à respecter entre la fin et le début d'un quart de travail qui ne peut être plus de dix (10) heures.

13.08 Un salarié dont le rappel au travail est annulé par la Société se voit rembourser quatre (4) heures de travail lorsque l'annulation du rappel au travail est faite dans un délai de 24 heures ou moins précédant le début de la période où le salarié est prévu être au travail.

Lorsqu'en cours de journée la Société doit couper des heures de travail, qui font en sorte que le salarié totalise une journée de travail de moins de quatre (4) heures travaillées, le salarié se voit alors payer quatre (4) heures avec le maintien des conditions salariales qui auraient été appliquées s'il avait réellement travaillé quatre (4) heures.

- 13.09 a) Lorsque le déroulement des activités est modifié, la Société procède à un remaniement des heures de travail (révision complète de tous les horaires distribués dans le secteur d'activités) et ce, afin de respecter par ordre d'ancienneté la semaine de travail (dimanche au samedi) la plus rémunératrice pour chacun des salariés maintenus à l'horaire. Le remaniement se fait sur une base hebdomadaire sans effet rétroactif. Le salarié rappelé ne peut refuser ses nouvelles heures de travail.
- b) Toutefois, en cours de journée et/ou à moins de vingt-quatre (24) heures du début de l'activité, la Société n'est pas tenue de procéder au remaniement.
- c) La Société procède, s'il y a lieu, au remaniement des heures du salarié visé dont le nombre d'heures perdues correspond à plus d'une heure, pour une même journée, et ce, pour le reste de la semaine, à l'intérieur des quarts de travail déjà établis et dans le respect des clauses prévues ci-dessus.

13.10 Lorsqu'en cours de journée la Société doit couper des heures de travail, la Société procède par ordre inverse d'ancienneté par titre d'emploi et par quart de travail.

Par ailleurs, si les circonstances le permettent, l'employeur peut offrir à la personne salariée la plus ancienne appelée à quitter, la possibilité de déplacer un salarié moins ancien dans la même fonction pour effectuer jusqu'à un maximum de 1h30 de travail plutôt que d'être dans l'obligation de quitter.

13.11 Les dispositions relatives à l'utilisation de la liste de rappel « Équipe volante » apparaissent à l'appendice G.

Note : Les conditions de rappel au travail des salariés, inscrits dans les secteurs et titres d'emplois suivants, sont comprises aux lettres d'ententes en annexe à la convention collective :

- *Télécommunication – Préposé aux télécommunications*
- *Coordination – Coordonnateur à l'événement*
- *Audiovisuel – Coordonnateur – Audiovisuel*
- *Expositions thématiques - Horaires*

- 14.01 La Société affiche et transmet, durant une période de sept (7) jours, par les systèmes de communications électroniques, un avis indiquant son intention de procéder au recrutement d'un salarié dans un titre d'emploi avec copie de l'avis au Syndicat.
- Toutefois, de la fête nationale à la fête du Travail, la durée de l'avis est de quatorze (14) jours.
- 14.02 Chaque avis de titre d'emploi à combler comprend une description sommaire, les qualifications requises et le taux de salaire.
- 14.03 Un salarié régulier peut se porter candidat à plus d'un titre d'emploi.
- 14.04 a) La Société procède à la nomination du candidat salarié régulier qui a le plus d'ancienneté d'unité à moins que celui-ci ne puisse satisfaire aux exigences normales de la tâche. La Société peut nommer le candidat salarié régulier dont la compétence est jugée significativement supérieure et, en cas de désaccord concernant ladite compétence du candidat, le fardeau de la preuve incombe à la Société.
- b) Si, à la suite de l'application du paragraphe précédent aucun candidat n'est retenu, la Société peut nommer un candidat de l'extérieur.
- 14.05 Si la Société décide de maintenir les fonctions d'un titre d'emploi, dont le titulaire a eu droit à une compensation selon la clause 22.01, et de se conformer à la clause 22.04, tel titulaire est réputé satisfaire aux exigences normales de la tâche, mais sans restreindre l'application de l'ensemble des dispositions du paragraphe a) de la clause 14.04.
- 14.06 Dans le cas où une candidature a été retenue, la nomination doit être affichée dans les dix (10) jours et transmise par écrit au Syndicat.
- 14.07 Toutefois, le salarié et la Société bénéficient d'une période d'au moins cent vingt (120) heures travaillées, mais n'excédant pas deux cent vingt (220) heures travaillées, pour décider si le salarié a les aptitudes nécessaires pour remplir le titre d'emploi de sa nouvelle affectation. Dans le cas contraire, il réintègre son ancien titre d'emploi.
- 14.08 De plus, le salarié qui n'aurait pas été nommé au titre d'emploi à cause d'une décision de la Société, suivant les clauses 14.04 ou 14.07, à l'effet qu'il ne dispose pas des aptitudes nécessaires pour remplir le titre d'emploi, peut en appeler de cette décision par le processus de griefs. Dans ce cas, le fardeau de la preuve incombe à la Société
- 14.09 Le salarié affecté à une fonction reçoit le salaire rattaché à ladite fonction dès son affectation.

- 15.01 La liste d'ancienneté prévue à la présente convention collective est dressée à titre indicatif seulement et la vraie date d'ancienneté doit prévaloir en cas de conflit. Si un désaccord persiste entre les parties à ce sujet, il peut être soumis à l'arbitrage en tout temps.
- 15.02 a) Les listes d'ancienneté seront affichées pendant sept (7) jours à compter du quinzième (15^e) jour suivant l'entrée en vigueur de la présente et, par la suite, à chaque semaine. Au cours de la période d'affichage, le Syndicat ou tout salarié par l'entremise du Syndicat peut contester le calcul de l'ancienneté d'un salarié en donnant les justifications de ladite contestation.
- À l'expiration de la période d'affichage, les listes deviennent officielles sous réserve des contestations déposées. Les corrections apportées aux listes ne peuvent avoir pour effet que de modifier l'ancienneté d'un salarié et les conséquences de telles modifications ne peuvent rétroagir au-delà du premier (1^{er}) jour de l'affichage des listes.
- b) Sur les listes, l'inscription d'un code permet d'identifier la perte d'ancienneté d'un salarié pour la période de référence affichée.
- 15.03 Pour fins d'application de la convention, le calcul de l'ancienneté se fait de la manière suivante :
- a) L'ancienneté d'unité signifie et comprend la durée totale de service à compter de la date du premier (1^{er}) jour de travail pour le compte de la Société, et ce, pour chaque semaine où le salarié régulier a remis sa disponibilité dans les délais prescrits et, à moins d'absence autorisée, a respecté sa disponibilité conformément à la clause 13.02;
- b) L'ancienneté de fonction signifie et comprend la durée totale de service à compter de la date du premier (1^{er}) jour de travail dans chaque titre d'emploi, et ce, pour chaque semaine où le salarié régulier a remis sa disponibilité dans les délais prescrits et, à moins d'absence autorisée, a respecté sa disponibilité conformément à la clause 13.02.
- 15.04 L'ancienneté continue de s'accumuler :
- a) Durant une absence due à un accident de travail ou à une maladie professionnelle reconnus comme tels par la Commission de la santé et de la sécurité du travail du Québec;
- b) Durant les congés pour activités syndicales prévus à l'article 8.00, à l'exception des clauses 8.04 et 8.06;
- c) Durant un congé prévu à l'article relatif aux droits parentaux;
- d) Durant les dix-huit (18) premiers mois d'une maladie ou d'un accident du salarié;
- e) Durant les vacances annuelles prévues à l'article 31.00;
- f) Durant l'un des congés sociaux prévus à l'article 29.00;
- g) Durant un congé sans traitement prévu à l'article 38.00.
- 15.05 Un salarié perd son droit d'ancienneté et rompt le service continu dans les cas suivants :
- a) Lors de la démission du salarié;
- b) Lorsque le salarié n'a pas présenté et respecté, dans son secteur d'activités, une disponibilité minimale telle que prévue à la clause 13.02, totalisant six (6) semaines et plus au cours d'une période de cinquante-deux (52) semaines, sauf pour les absences d'une durée supérieure et prévues à la présente convention;
- c) Lors du congédiement du salarié;
- d) Si après avoir été rappelé au travail par lettre recommandée à la dernière adresse connue, il ne se présente pas au travail dans les cinq (5) jours ouvrables qui suivent l'expédition de ladite lettre sans raison valable dont le fardeau lui appartient.

16.01 Advenant la fermeture définitive totale ou partielle d'un secteur d'activités tel que défini à la clause 13.02 c), la Société doit faire parvenir un préavis de trois (3) mois aux salariés concernés. Copie de cet avis est remise au Syndicat.

16.02 Au plus tard dans les vingt et un (21) jours qui suivent l'expiration du délai prévu à la clause 16.01, le salarié régulier concerné peut alors être inscrit à un titre d'emploi dans un autre secteur d'activités à moins qu'il ne puisse démontrer qu'il possède la compétence et les qualifications requises à la fonction. Les clauses 14.07 et 14.08 s'appliquent alors.

De plus, le salarié se voit alors reconnaître une ancienneté de fonction égale à celle détenue dans le titre d'emploi qu'il quitte.

16.03 Le salarié régulier qui, en utilisant son droit de déplacement, obtient un poste qui constitue pour lui une mutation voit son salaire fixé selon les dispositions de l'article 20.00, si le poste obtenu constitue une rétrogradation, le salarié régulier conserve son salaire tant et aussi longtemps qu'il n'est pas intégré dans l'échelle de sa nouvelle classe d'emploi; de plus, il bénéficie des modalités prévues pour les hors-échelles à l'appendice H.

- 17.01 Le salarié, dès son embauche par la Société, se voit attribuer un titre et une classe d'emploi basé sur la nature du travail et sur les fonctions caractéristiques dont l'exercice est exigé du salarié de façon principale et habituelle. Le titre et la classe d'emploi doivent correspondre à l'avis affiché identifiant le titre d'emploi et la classe d'emploi du poste.

- 18.01 Tout nouveau salarié, à la suite de l'application de l'article 17.00, est intégré à l'échelon minimum correspondant à sa classe d'emploi.

- 19.01 Pour fins d'avancement d'échelon, une année d'expérience doit correspondre à 1826 heures travaillées dans son titre d'emploi.
- 19.02 La date d'admissibilité à l'avancement d'échelon est la date à laquelle le salarié complète un cumul de 1826 heures travaillées dans son titre d'emploi.
- 19.03 L'avancement d'échelon est accordé à la date qui suit la journée à laquelle le salarié justifie une année (1) complète d'expérience dans son titre d'emploi (1826 heures travaillées).
- 19.04 Les heures travaillées dans un autre titre d'emploi de même classe et dans le même secteur d'activités sont prises en compte dans le calcul de l'expérience pour fins d'avancement d'échelon.

- 20.01 Le salarié qui bénéficie d'une promotion a droit à l'échelon de salaire de sa nouvelle classe d'emploi qui lui assure au moins une augmentation de salaire égale à l'écart entre les deux (2) premiers échelons de la nouvelle classe d'emploi.
- 20.02 Le salarié qui bénéficie d'une mutation maintient son taux de salaire horaire.
- 20.03 Le salarié rétrogradé reçoit le taux de salaire horaire dans sa nouvelle classe d'emploi immédiatement inférieur au taux de salaire qu'il avait.

Si le salarié est rétrogradé en raison d'une réorganisation administrative, il conserve son salaire tant et aussi longtemps qu'il n'est pas intégré dans l'échelle de sa nouvelle classe d'emploi; de plus, il bénéficie des modalités prévues pour les hors-échelles à l'appendice H.

- 21.01 Le salarié, qui prétend que les fonctions dont l'exercice est exigé de façon principale et habituelle par la Société se sont modifiées et ne correspondent plus à sa classe d'emploi, procède de la façon suivante :
- Remplit le questionnaire d'analyse de poste du système d'évaluation en vigueur;
 - Transmet à son supérieur immédiat le questionnaire, pour fins de validation;
 - Fait parvenir son questionnaire rempli par lui et son supérieur à la Direction des ressources humaines;
 - La Direction des ressources humaines transmet copie du questionnaire rempli au Syndicat
- a) Le salarié qui veut contester la décision de la Société peut, dans les trente (30) jours de la décision, déposer un grief au directeur des ressources humaines de la Société. La procédure prévue à l'article 40.00 s'applique alors;
- b) Si, à la suite de l'application de l'article 40.00, le Syndicat désire soumettre le grief à l'arbitrage, l'article 41.00 s'applique;
- c) Aucune décision rendue en vertu du présent article ne peut avoir d'effet rétroactif sous quelque forme que ce soit à plus de trente (30) jours de la date du dépôt du grief;
- d) Le délai prévu au paragraphe a) ne peut avoir pour effet de prescrire un grief si le fait est continu à l'intérieur dudit délai, même si ledit fait est antérieur au délai de trente (30) jours.

- 22.01 L'arbitre, qui fait droit à un grief soumis selon la clause 21.01, n'a le pouvoir que d'accorder une compensation pécuniaire équivalente à la différence entre le traitement du salarié et le traitement supérieur correspondant aux fonctions dont le salarié a démontré l'exercice en arbitrage.
- 22.02 L'attribution d'une telle compensation pécuniaire ne peut porter sur une date postérieure à la date de la décision de l'arbitre.
- 22.03 L'arbitre, afin de remplir son mandat, doit comparer et établir la concordance entre les tâches exercées par le salarié et celles exercées par tous les autres salariés à l'événement de la Société, en se basant sur le plan de classification et sur le système d'évaluation des emplois fourni par la Société.
- 22.04 Si la Société décide de maintenir les fonctions pour lesquelles le titulaire a eu droit à une compensation, elle doit alors se conformer à la procédure de mouvement de personnel prévue à l'article 14.00, et ce, dans les cinq (5) semaines suivant la décision de l'arbitre. Le salarié occupant le poste ainsi ouvert est rémunéré, le cas échéant, suivant les dispositions de l'article 20.00.
- 22.05 La sentence arbitrale est exécutoire et lie les parties. Elle peut prévoir le remboursement des sommes dues en vertu des dispositions applicables.

- 23.01 Si, pendant la durée de la convention, la Société constate qu'une fonction d'un salarié ne correspond plus au plan de classification, elle détermine le nouveau titre d'emploi et sa classe d'emploi correspondante dans le plan de classification et en fixe le salaire minimum et maximum et les échelons par voie de comparaison ainsi qu'en se basant sur le système d'évaluation des emplois en vigueur, le cas échéant, et en avise la partie syndicale. Le nouveau titre d'emploi est intégré au plan de classification.
- 23.02 Une fois le salaire fixé selon l'article 23.01, les parties se rencontrent dans les plus brefs délais possible pour discuter et s'entendre sur ledit salaire.
- 23.03 En cas de désaccord sur ledit salaire, le Syndicat peut, dans les quarante-cinq (45) jours suivant la rencontre des parties prévues à 23.02, demander suite à la nomination d'un arbitre conformément à la clause 41.02 de la présente convention, que l'arbitre se prononce sur le salaire à être attribué au nouveau titre d'emploi par voie de comparaison et de concordance entre les tâches exercées par le salarié et celles exercées par tous les autres salariés à l'événement de la Société ainsi qu'en se basant sur le système d'évaluation des emplois en vigueur.
- 23.04 Aucune décision rendue en vertu du présent article ne peut avoir d'effet rétroactif sous quelque forme que ce soit à plus de trente (30) jours de la date du dépôt du grief.
- 23.05 Si la Société décide de maintenir les fonctions pour lesquelles le titulaire a eu droit à une compensation, elle doit alors se conformer à la procédure prévue à l'article 14.00 concernant le mouvement de personnel, et ce, dans les cinq (5) semaines suivant la décision de l'arbitre.
- 23.06 La Société fournit au Syndicat le système d'évaluation des emplois, Système à 16 facteurs, comprenant la grille de pointage. Ce système d'évaluation des emplois sera remplacé, le cas échéant, par celui convenu par la CSN et le Conseil du trésor, en l'occurrence le Système à 17 facteurs.
- 23.07 Dans le cadre de la création d'un nouveau poste, la Société transmettra, avant l'affichage de l'avis de concours, les résultats de l'exercice d'évaluation du nouveau poste. Le Syndicat communiquera ses commentaires au plus tard dans les 10 jours de la réception de l'évaluation.

- 24.01 La paie des salariés est versée par dépôt bancaire à tous les jeudis. Si un jeudi coïncide avec un jour férié et chômé, la paie est versée le jour ouvrable précédent.
- 24.02 Le bordereau de chèque de paie doit indiquer au moins les informations suivantes :
- nom et prénom du salarié;
 - numéro d'assurance sociale du salarié;
 - salaire brut;
 - salaire net;
 - période couverte par le chèque;
 - heures effectuées en temps supplémentaire et les montants correspondants;
 - primes;
 - déductions prévues à la convention ou par les lois;
 - montants cumulatifs;
 - titre d'emploi habituel.
- 24.03 Tous les montants versés à un salarié autres que ceux qui sont mentionnés ci-haut sont payés par chèque distinct.
- 24.04 Lorsque le salarié quitte la Société, la Société doit lui faire parvenir, à la période de paie suivant son départ, toute somme d'argent due au moment de son départ, à la condition cependant que le salarié ait remis à la Société tous les biens appartenant à la Société qu'il pourrait détenir ou ait acquitté à la Société toute somme qu'il lui devrait.
- 24.05 La Société s'engage à indiquer sur les T-4 et Relevé-1 le total des cotisations syndicales versées par un salarié au cours d'une année civile.
- 24.06 La Société effectuera les déductions à la source pour tout salarié inscrit à Fondation.

- 25.01 Les majorations des taux et échelles de traitements pour les années 2015, 2016, 2017, 2018 et 2019 s'effectuent conformément à l'Appendice E «Règles de majoration des taux et des échelles de traitement et des primes».
- 25.02 Les titres d'emplois et les taux et échelles de salaires applicables pour les périodes du 1er avril 2015 au 31 mars 2016, du 1er avril 2016 au 31 mars 2017, du 1er avril 2017 au 31 mars 2018, du 1er avril 2018 au 31 mars 2019, du 1er avril 2019 au 31 mars 2020 apparaissent à l'appendice F « Classification et taux horaires ».
- 25.03 En guise de paiement pour les avantages sociaux et les jours fériés, le salarié à l'événement voit son traitement régulier majoré d'une prime de 11,12 % sur la base du traitement régulier du salarié, et ce, pour chaque heure travaillée.

- 26.01 Un salarié, dont la moitié ou plus de son horaire régulier est entre 18h00 et 07h00, a droit à une prime pour chaque heure effectivement travaillée, à condition que les heures effectuées ne soient pas rémunérées au taux de travail supplémentaire. La prime applicable est déterminée selon le tableau suivant;

| Taux 2015-04-01 au 2016-03-31 | Taux 2016-04-01 au 2017-03-31 | Taux 2017-04-01 au 2018-03-31 | Taux 2018-04-01 au 2019-03-31 | Taux 2019-04-01 au 2020-03-31 |
|--|--|--|--|--|
| Sans majoration | (1,5%) | (1,75%) | (2,0%) | Sans majoration |
| 0,67 \$ | 0,68 \$ | 0,69 \$ | 0,70 \$ | 0,70 \$ |

- 26.02 La Société peut attribuer temporairement, à un salarié disponible, des responsabilités additionnelles d'un niveau de complexité supérieure. À cet effet, la Société procède à l'évaluation de la valeur des responsabilités additionnelles avec le système d'évaluation des emplois en vigueur afin de déterminer, s'il y a lieu, de rémunérer le salarié dans une autre classe d'emploi. Le cas échéant, la Société versera une compensation pécuniaire correspondant à l'échelon de salaire qui lui assure au moins une augmentation de salaire égale à l'écart entre les deux (2) premiers échelons de la classe d'emploi.

Le nouveau traitement horaire du salarié prend effet à la date à compter de laquelle il assume ses nouvelles responsabilités, pourvu que cette affectation ne soit pas d'une durée inférieure à quarante (40) heures au cours d'une période de quatre (4) semaines.

- 27.01 Le nombre régulier d'heures de travail est sujet à l'article 28.00 de la présente.
- 27.02 Le régime d'heures de travail du salarié d'un titre d'emploi est celui que détermine la Société en fonction des programmes dispensés et de la disponibilité exprimée par le salarié.
- 27.03 Un salarié a droit à un repos hebdomadaire d'une durée minimale de vingt-quatre (24) ou quarante-huit (48) heures consécutives, sauf lorsque les événements sont d'une ampleur et/ou d'une durée telles que la Société ne puisse fonctionner adéquatement sans les services de tous les effectifs salariés à l'événement.

Pour fins d'application de la présente clause, vingt-quatre (24) ou quarante-huit (48) heures équivalent à un (1) ou deux (2) jours complets pendant lesquels le salarié ne travaille pas.

- 27.04 Le salarié bénéficie de périodes de repas payées de trente (30) minutes et de périodes de repos payées de quinze (15) minutes en fonction des heures travaillées dans une même journée selon l'échelle qui suit :

| | Repas | Repos |
|-----------------------------|--------------|--------------|
| Quatre (4) heures et plus : | 0 | 1 |
| Six (6) heures et plus : | 1 | 1 |
| Huit (8) heures et plus : | 1 | 2 |
| Dix (10) heures et plus : | 2 | 2 |
| Douze (12) heures et plus : | 2 | 3 |

Les périodes de repas et de repos sont prises sur place à un moment convenu avec la Société.

- 27.05 La Société convient qu'il n'y aura pas d'horaire de travail quotidien comportant des heures brisées, sauf pour le secteur de l'audiovisuel.
- 27.06 La Société ne peut rappeler un salarié pour une (1) journée de travail inférieure à quatre (4) heures payées.
- 27.07 Le salarié à l'événement bénéficie d'une prime de quinze (15) minutes pour revêtir et enlever son uniforme et se rendre à l'endroit prévu pour la séance d'information ou se rendre à son lieu de travail. Le salarié du secteur de l'audiovisuel ayant des heures brisées à son horaire de travail de la journée bénéficie d'une deuxième prime de quinze (15) minutes s'il a un écart de deux (2) heures et plus entre la fin et le début de son prochain quart de travail.

À cette prime, sont ajoutées la prime de 11,12% ainsi que le pourcentage de vacances.

Le temps pour recevoir les informations concernant les événements en cours, ainsi que les instructions concernant l'exécution des tâches seront intégrés à l'horaire du salarié.

L'horaire du coordonnateur à l'événement, coordonnateur à l'audiovisuel, chef d'équipe à l'accueil, chef d'équipe à la billetterie, est établi en tenant compte d'un trente (30) minutes en fin de quart de travail pour faire part de ses commentaires et rédiger son rapport.

- 28.01 Tout travail exécuté en sus de dix (10) heures dans une même journée ou de quarante (40) heures dans une même semaine entraîne une majoration de cinquante pour cent (50 %) du salaire horaire habituel que touche le salarié.
- 28.02 a) Tout travail supplémentaire est offert par ordre d'ancienneté de fonction. En cas d'imprévu, la Société peut l'offrir aux salariés sur place. La Société et le Syndicat pourront convenir d'un autre mode de distribution équitable du travail supplémentaire.
- b) Le salarié devra signifier à la Société son intérêt à accomplir plus de quarante (40) heures de travail dans une même semaine, en utilisant les options et échéances prévues à la clause 13.02;
- c) Le salarié ayant signifié un intérêt à accomplir plus de quarante (40) heures de travail est tenu d'accepter les heures de travail additionnelles qui lui sont assignées lors de l'émission de l'horaire initial, il ne peut effectuer de changement de disponibilité sur ces heures;
- d) L'attribution d'heures de travail additionnelles se fait, à tour de rôle, par ordre d'ancienneté de fonction, au préposé ayant exprimé une disponibilité conforme aux besoins :
1. Une première distribution des heures supplémentaires pourra correspondre à l'attribution d'un maximum de dix (10) heures additionnelles à l'horaire hebdomadaire du préposé, pouvant totaliser un maximum de cinquante (50) heures.
 2. Selon les besoins, une seconde attribution d'heures de travail supplémentaires pourra totaliser un maximum de soixante (60) heures à l'horaire hebdomadaire du préposé.
- La présente clause ne modifie pas la pratique établie relative à l'appendice A, paragraphe D), « Conditions particulières », concernant les salariés préposés à l'audiovisuel.
- 28.03 Le salarié, qui est rappelé après son départ de son travail pour effectuer du travail supplémentaire, recevra une rémunération minimum de quatre (4) heures au taux simple.
- 28.04 Le travail supplémentaire est payé en même temps que la paie suivant celle de la période pendant laquelle le travail a été fait.
- 28.05 Les périodes de repas et de repos prévues à la clause 27.04 et qui sont prises durant une période de temps supplémentaire sont rémunérées au taux supplémentaire qui s'applique.
- 28.06 Tout travail effectué lors d'un jour férié est payé à 150 %.

Pour les fins d'application de la présente clause, les jours fériés sont les suivants :

1. Jour de l'An;
2. Lendemain du Jour de l'An;
3. Vendredi Saint;
4. Dimanche de Pâques;
5. Lundi de Pâques;
6. Le lundi qui précède le 25 mai;
7. Fête nationale;
8. Confédération;
9. Fête du Travail;
10. Fête de l'Action de Grâce;
11. Fête de Noël;
12. Lendemain de Noël;
13. Veille du Jour de l'An.

28.07 Lorsqu'un salarié est requis de travailler pour une durée de deux (2) heures et plus, après avoir exécuté dix (10) heures de travail dans la même journée et au cours de laquelle intervient une période de repas, il a droit à une allocation de huit dollars (8 \$).

Aux fins de la présente clause, les périodes normales de repas sont les suivantes :

- 06 h 00 à 07 h 00;
- 11 h 30 à 12 h 30;
- 17 h 30 à 18 h 30.

- 29.01 Le salarié, sauf s'il bénéficie déjà d'un congé à un autre titre, a droit à un congé sans perte de traitement dans les cas suivants :
- a) le décès de son conjoint ou d'un enfant : cinq (5) jours ouvrables consécutifs dont le jour des funérailles;
 - b) le décès de ses père, mère, frère ou sœur : trois (3) jours ouvrables consécutifs dont le jour des funérailles;
 - c) le décès de ses beau-père, belle-mère, beau-frère, belle-sœur, gendre, bru, grand-père ou grand-mère, lorsque le défunt demeurait au domicile du salarié : trois (3) jours ouvrables consécutifs, dont le jour des funérailles;
 - d) le décès de ses beau-père, belle-mère, beau-frère, belle-sœur, gendre, bru, grand-père ou grand-mère, lorsque le défunt ne résidait pas au domicile du salarié : le jour des funérailles;
 - e) avec l'accord du supérieur immédiat, tout autre événement de force majeure (désastre, feu, inondation, etc.) ou toute raison imprévisible, sérieuse et d'urgence qui oblige un salarié à s'absenter de son travail : le nombre de jours fixé par la Société après entente avec le salarié;
 - f) le décès de l'enfant de son conjoint : quatre (4) jours consécutifs dont le jour des funérailles.
 - g) son mariage ou son union civile : trois (3) jours et il lui est loisible d'ajouter à cette période des jours de vacances accumulés
- 29.02 Dans les cas visés par la clause 29.01, le salarié bénéficie d'une (1) journée additionnelle si l'événement a lieu à plus de deux cent soixante-dix (270) kilomètres du Palais des congrès de Montréal et d'une autre journée additionnelle si l'événement a lieu à plus de cinq cent quarante (540) kilomètres du Palais des congrès de Montréal.
- Si le décès survient dans un autre pays et que le salarié doit s'y rendre, le salarié a droit à une (1) semaine.
- 29.03 Dans tous les cas, le salarié doit prévenir le plus tôt possible son supérieur immédiat et produire, à sa demande, la preuve ou l'attestation de ces faits.
- 29.04 Pour les congés prévus dans le présent article, le salarié n'est payé que pour les heures et les jours où il aurait normalement travaillé.
- 29.05 Le salarié appelé à se présenter comme juré ou à comparaître comme témoin dans une affaire judiciaire ou quasi-judiciaire où il est régulièrement assigné, ne doit subir aucune perte de salaire et la Société maintient son salaire comme s'il avait normalement travaillé pendant la durée de son absence. Cependant, il doit remettre à la Société l'indemnité perçue à titre de témoin ou de juré, sauf les sommes qui lui sont allouées par la loi à titre de dépenses en outre de l'indemnité ci-avant. En aucun cas le remboursement exigé ne doit excéder le salaire selon les heures qu'il aurait travaillées.

29.06 Congés pour responsabilités familiales

- a) La ou le salarié peut s'absenter du travail jusqu'à concurrence de dix (10) jours par année civile pour remplir des obligations reliées à la garde, à la santé ou à l'éducation de son enfant ou de l'enfant de sa conjointe ou de son conjoint, ou en raison de l'état de santé de sa conjointe ou de son conjoint, de son père, de sa mère, d'un frère ou d'une sœur ou de l'un de ses grands-parents.

Les journées ainsi utilisées sont prises sans traitement.

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

- b) L'employé peut s'absenter du travail, sans traitement, pour les motifs prévus aux articles 79.8 à 79.12 de la *Loi sur les normes du travail* et selon les modalités prévues à la loi.
- c) Les congés visés au paragraphe b) sont accordés, à la suite d'une demande écrite, présentée le plus tôt possible en indiquant le motif de l'absence.

L'employeur autorise l'absence par écrit et il peut demander à la salariée ou au salarié, si les circonstances le justifient eu égard notamment à la durée de l'absence ou à son caractère répétitif, de lui fournir un document attestant ces motifs.

- d) Au cours de l'un ou l'autre des congés sans traitement prévus au paragraphe b), la salariée ou le salarié accumule son ancienneté et son expérience aux fins de la détermination de son traitement.
- e) À l'expiration de l'un ou l'autre des congés sans traitement prévus au paragraphe b), la salariée ou le salarié peut reprendre son poste ou le cas échéant un poste qu'elle ou qu'il aurait obtenu à sa demande, conformément aux dispositions de la convention collective. Dans l'éventualité où le poste ou le secteur d'activités aurait été aboli, la salariée ou le salarié a droit aux avantages dont elle ou il aurait bénéficié si elle ou il avait alors été au travail.

Section I – Dispositions générales

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

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

Dans le cas où la ou le salarié partage avec l'autre conjoint les prestations d'adoption ou parentales prévues par le Régime québécois d'assurance parentale et par le Régime d'assurance-emploi, l'indemnité n'est versée que si la ou le salarié reçoit effectivement une prestation d'un de ces régimes pendant le congé de maternité prévu à la clause 30.06 ou à la clause 30.07, le congé de paternité prévu à la clause 30.24, ou le congé d'adoption prévu à la clause 30.30.

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

30.03 L'employeur ne rembourse pas à la ou le salarié les sommes qui pourraient être exigées soit par le ministre de l'Emploi et de la Solidarité sociale en vertu de l'application de la Loi sur l'assurance parentale, soit par Emploi et Développement social Canada (EDSC) en vertu de la Loi sur l'assurance-emploi.

30.04 Le traitement hebdomadaire de base¹, le traitement hebdomadaire de base différé et les indemnités de départ ne sont ni augmentés ni diminués par les versements reçus en vertu du Régime québécois d'assurance parentale ou du Régime de prestations supplémentaire d'assurance-emploi.

30.05 À moins de stipulations expresses à l'effet contraire, le présent article ne peut avoir pour effet de conférer à la ou au salarié un avantage, monétaire ou non monétaire, dont elle ou il n'aurait pas bénéficié si elle ou il était resté au travail.

¹ On entend par « traitement hebdomadaire de base » le traitement régulier de la salariée ou du salarié incluant le supplément régulier de traitement pour une (1) semaine de travail régulièrement majorée de même que les primes de responsabilité, à l'exclusion des autres, sans aucune rémunération additionnelle, même pour le temps supplémentaire.

Section II – Congé de maternité

- 30.06 La salariée enceinte visée par la clause 30.14 a droit à un congé de maternité d'une durée de vingt et une (21) semaines qui, sous réserve des clauses 30.11 ou 30.12, doivent être consécutives.

La salariée enceinte visée par la clause 30.15 ou 30.16 a droit à un congé de maternité d'une durée de vingt (20) semaines qui, sous réserve des clauses 30.11 ou 30.12, doivent être consécutives.

La salariée admissible à des prestations du Régime québécois d'assurance parentale ou du Régime d'assurance-emploi mais qui n'a pas complété vingt (20) semaines de service tel qu'il est prévu aux clauses 30.14 et 30.15 a également droit à un congé de vingt et une (21) semaines ou vingt (20) semaines, selon le cas.

La salariée visée par la clause 30.16 a droit à un congé de vingt (20) semaines si elle n'a pas complété vingt (20) semaines de service tel qu'il est prévu à cette clause.

La salariée qui devient enceinte alors qu'elle bénéficie d'un congé sans traitement prévu au présent article a aussi droit à un congé de maternité et aux indemnités prévues aux clauses 30.14, 30.15 et 30.16, selon le cas.

La ou le salariée dont la conjointe décède se voit transférer le résiduel du congé de maternité et bénéficie des droits et indemnités qui s'y rattachent.

- 30.07 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 (20^e) semaine précédant la date prévue de l'accouchement.

- 30.08 Pour la salariée admissible au Régime québécois d'assurance parentale, la répartition du congé de maternité, avant et après l'accouchement, lui appartient. 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 Régime québécois d'assurance parentale.

Pour la salariée non admissible au Régime québécois d'assurance parentale, la répartition du congé de maternité, avant et après l'accouchement, lui appartient et comprend le jour de l'accouchement.

- 30.09 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 d'une sage-femme attestant la grossesse et la date prévue de la naissance.

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

30.10 Prolongation du congé de maternité

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 son état de santé ou celui de son enfant 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 est visée par la clause 30.40 pour les six (6) premières semaines et par la clause 30.36 par la suite.

30.11 Suspension du congé de maternité

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. Il est complété lorsque l'enfant intègre la résidence.

En outre, lorsqu'elle 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.

30.12 Fractionnement du congé de maternité

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 liée 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. Durant cette suspension, elle bénéficie des avantages prévus à la clause 30.36.

30.13 Lors de la reprise du congé de maternité suspendu ou fractionné en vertu des clauses 30.11 ou 30.12, 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 clauses 30.14, 30.15 ou 30.16, selon le cas, sous réserve de la clause 30.01.

30.14 Cas admissible au RQAP

La salariée qui a accumulé vingt (20) semaines de service¹ et qui est admissible à des prestations en vertu du Régime québécois d'assurance parentale a également droit de recevoir, pendant les vingt et une (21) semaines de son congé de maternité, une indemnité calculée selon la formule suivante²

1° en additionnant :

- a) le montant représentant 100 % du traitement hebdomadaire de base de la salariée jusqu'à concurrence de 225 \$;
- b) et le montant représentant 88 % de la différence entre le traitement hebdomadaire de base de la salariée et le montant établi au précédent paragraphe a);

2° et en soustrayant de cette somme le montant des prestations de maternité ou parentales qu'elle reçoit, ou qu'elle recevrait si elle en faisait la demande, au Régime québécois d'assurance parentale.

Cette indemnité se calcule à partir des prestations du Régime québécois d'assurance parentale 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 Régime québécois d'assurance parentale suite d'une modification des informations fournies par l'employeur, ce dernier 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 montant établi au paragraphe 1° du premier alinéa et le montant des prestations du Régime québécois d'assurance parentale 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 d'eux en même temps que le montant des prestations qui lui sont payables en application de la Loi sur l'assurance parentale.

30.15 Cas non admissibles au Régime d'assurance-emploi

La salariée qui a accumulé vingt (20) semaines de service¹ et qui est admissible au Régime d'assurance-emploi sans être admissible au Régime québécois d'assurance parentale a droit de recevoir pendant les vingt (20) semaines de son congé de maternité, une indemnité calculée selon la formule suivante :

A) pour chacune des semaines du délai de carence prévu au RAE, une indemnité calculée selon la façon suivante² ;

1° en additionnant :

- a) le montant représentant 100 % du traitement hebdomadaire de base de la salariée jusqu'à concurrence de 225 \$;
- b) et le montant représentant 88 % de la différence entre le traitement hebdomadaire de base de la salariée et le montant établi au précédent paragraphe a).

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

² Cette formule a été utilisée pour tenir compte du fait, notamment, que la salariée bénéficie, en pareille situation, d'une exonération des cotisations au régime de retraite, au RQAP et au RAE

B) pour chacune des semaines qui suivent la période prévue au paragraphe a), une indemnité calculée selon la formule suivante :

1° en additionnant :

- a) le montant représentant 100 % du traitement hebdomadaire de base de la salariée jusqu'à concurrence de 225 \$;
- b) et le montant représentant 88 % de la différence entre le traitement hebdomadaire de base de la salariée et le montant établi au précédent paragraphe a);

2° et en soustrayant de cette somme le montant des prestations de maternité ou parentales qu'elle reçoit, ou qu'elle recevrait si elle en faisait la demandes, 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 à la suite d'une modification des informations fournies par l'employeur, ce dernier corrige le montant de l'indemnité en conséquence.

Lorsque la salariée travaille pour plus d'un employeur, elle reçoit de chacun de ses employeurs une indemnité. Dans ce cas, l'indemnité est égale à la différence entre le montant établi au sous-paragraphe 1 du parape B du premier alinéa et le montant des prestations du Régime 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 d'eux en même temps que le montant de son taux de prestations que lui verse EDSC.

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

30.16 Cas non admissibles au Régime québécois d'assurance parentale et au Régime d'assurance-emploi

La salariée non admissible au bénéfice des prestations du Régime québécois d'assurance parentale et du Régime d'assurance-emploi est également exclue du bénéfice de toute indemnité prévue aux clauses 30.14 et 30.15.

Toutefois, la salariée qui a accumulé vingt (20) semaines de service a droit à une indemnité calculée selon la formule suivante, et ce, durant douze (12) semaines, si elle ne reçoit pas de prestations du RQAP, du RAE ou d'un régime de droits parentaux établi par une autre province ou un autre territoire :

En additionnant :

- a) le montant représentant 100% du traitement hebdomadaire de base de la salariée jusqu'à concurrence de 225\$;
- b) et le montant représentant 88% de la différence entre le traitement hebdomadaire de base de la salariée et le montant établi au précédent paragraphe a).

30.17 Dispositions diverses pour les congés de maternité

Dans les cas prévus aux clauses 30.14 et 30.15, l'employeur ne peut compenser, par l'indemnité qu'il verse à la salariée en congé de maternité, la diminution des prestations du Régime québécois d'assurance parentale attribuable au traitement gagné auprès d'un autre employeur.

Malgré les dispositions de l'alinéa 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 habituel, la compensation est limitée à cette partie.

L'employeur qui verse le traitement habituel prévu par l'alinéa 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 Régime québécois d'assurance parentale, indemnité et traitement, ne peut cependant excéder le montant brut établi au paragraphe 1^o du 1^{er} alinéa de la clause 30.14 ou 30.15 ou 30.16 2^e alinéa. La formule doit être appliquée sur la somme des traitements hebdomadaires de base reçus de son employeur prévue aux articles 30.14 ou 30.15 ou 30.16 ou, le cas échéant, par ses employeurs.

30.18 Dans les cas prévus aux clauses 30.14, 30.15 et 30.16 :

- a) À moins que le régime de paiement des salaires applicables ne soit à la semaine, l'indemnité est versée à intervalle de deux (2) semaines, le premier (1^{er}) versement n'étant toutefois exigible, dans le cas de la salariée admissible au Régime québécois d'assurance parentale ou au Régime d'assurance-emploi, que quinze (15) 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 considérés comme preuves un état ou un relevé des prestations ainsi que les renseignements fournis par le ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale ou par EDSC au moyen d'un relevé officiel.

- b) Le service se calcule auprès de l'ensemble des employeurs des secteurs public et parapublic (Fonction publique, Éducation, Santé et Services sociaux), des agences de la santé et des services sociaux, des organismes dont la loi prévoit que les normes et barèmes de rémunération sont déterminés conformément aux conditions définies par le gouvernement (Annexe L), de l'Office franco-québécois pour la jeunesse, de la Société de gestion du réseau informatique des commissions scolaires ainsi que tout autre organisme dont le nom apparaît à l'Annexe C de la Loi sur le régime de négociation des conventions collectives dans les secteurs public et parapublic (L.R.Q., c. R-8.2).

De plus, l'exigence de vingt (20) semaines de service requises en vertu des clauses 30.14, 30.15 et 30.16 est réputée satisfaite, le cas échéant, lorsque la salariée répond à cette exigence auprès de l'un ou l'autre employeur mentionné au présent paragraphe.

- c) 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 se réfère au traitement de base à partir duquel ces prestations ont été établies.

Par ailleurs, toute période pendant laquelle la salariée en congé spécial prévu à la clause 30.20 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 par la clause 30.05.

30.19 Le congé de maternité peut être d'une durée moindre que vingt et une (21) semaines ou vingt (20) semaines selon le cas. Si la salariée revient au travail dans les deux (2) semaines suivant la naissance, elle doit produire, à la demande de l'employeur, un certificat médical attestant son rétablissement suffisant pour reprendre le travail.

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

La salariée à qui l'employeur a fait parvenir l'avis ci-dessus doit présenter ses disponibilités conformément aux exigences de remise de disponibilités dans son secteur d'activité de travail, avant l'expiration de son congé de maternité, à moins de prolonger ce dernier de la manière prévue à la clause 30.39.

La salariée qui ne se conforme pas à l'alinéa précédent est réputée en congé sans traitement pour une période n'excédant pas quatre (4) semaines. Au terme de cette période, la salariée qui n'a pas remis de disponibilité conforme est considérée démissionnaire.

Section III – Congés spéciaux

30.21 La salariée a 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^e) 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^e) semaine précédant la date prévue d'accouchement.
- c) Pour les visites reliées à la grossesse effectuées chez une professionnelle ou un professionnel de la santé et attestées par un certificat médical ou un rapport écrit signé par une sage-femme.

30.22 Durant le congé spécial prévu aux paragraphes a et b) de la clause 30.21, la salariée est régie, quand à son indemnité, par les dispositions de la Loi sur la santé et la sécurité du travail (L.R.Q., c.S 2.1) relatives au retrait préventif de la travailleuse enceinte ou de la travailleuse qui allaite.

Dans le cas des visites prévues au paragraphe c) de la clause 30.21, la salariée bénéficie d'un congé spécial avec maintien du traitement¹ jusqu'à concurrence d'un maximum de quatre (4) jours.

¹ La salariée n'est payée que les heures où elle aurait normalement travaillé.

Durant les congés spéciaux octroyés en vertu de la présente section, la salariée bénéficie des avantages prévus à la clause 30.40, en autant qu'elle y ait normalement droit, et à la clause 30.42.

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

Section IV – Congé de paternité

30.23 Le salarié a droit à un congé payé¹ d'une durée maximale de cinq (5) jours ouvrables à l'occasion de la naissance de son enfant. Le salarié a également droit à ce congé en cas d'interruption de la grossesse survenue à compter du début de la vingtième (20^e) semaine précédant la date prévue de l'accouchement. Ce congé peut être discontinu et doit se situer entre le début du processus d'accouchement et le quinzième (15^e) jour suivant le retour de la mère ou de l'enfant à la maison.

Un (1) des cinq (5) jours peut être utilisé pour le baptême ou l'enregistrement.

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

30.24 À l'occasion de la naissance de son enfant, le salarié a aussi droit à un congé de paternité d'une durée maximale de cinq (5) semaines qui, sous réserve des clauses 30.43 et 30.44, doivent être consécutives. Ce congé doit se terminer au plus tard à la fin de la cinquante-deuxième (52^e) semaine suivant la semaine de la naissance de l'enfant.

Pour le salarié admissible au Régime québécois d'assurance parentale, 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.

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

30.25 Pendant le congé de paternité prévu à la clause 30.24 le salarié qui a complété vingt (20) semaines² de service, reçoit une indemnité égale à la différence entre son traitement hebdomadaire de base³ et le montant des prestations qu'il reçoit ou recevrait, s'il en faisait la demande, en vertu du Régime québécois d'assurance parentale ou en vertu du Régime d'assurance-emploi.

Les 2^e, 3^e et 4^e alinéas de la clause 30.14 ou 30.15, selon le cas, et la clause 30.17 s'appliquent à la présente clause en faisant les adaptations nécessaires.

30.26 Le salarié non admissible aux prestations de paternité du Régime québécois d'assurance parentale, ni aux prestations parentales du Régime d'assurance-emploi reçoit, pendant le congé de paternité prévu à la clause 30.24, une indemnité égale à son traitement hebdomadaire de base³, si ce salarié a complété vingt (20) semaines de service².

30.27 La clause 30.18 s'applique au salarié qui bénéficie des indemnités prévues à la clause 30.25 ou 30.26 en faisant les adaptations nécessaires.

¹ La salariée ou le salarié n'est payé que pour les heures où il aurait normalement travaillé.

² La salariée absente ou le salarié absent accumule du service si son absence est autorisée, notamment pour invalidité, et comporte une prestation ou une rémunération.

³ Le traitement hebdomadaire de base du salarié est le traitement hebdomadaire de base moyen des vingt (20) dernières semaines précédant son congé de paternité

Section V – Congé d'adoption et congé en vue d'une adoption

30.28 La ou le salarié a droit à un congé payé¹ 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.

Un des cinq (5) jours peut être utilisé pour le baptême ou l'enregistrement.

30.29 La ou le salarié qui adopte l'enfant de son conjoint a droit à un congé d'une durée maximale de cinq (5) jours ouvrables dont les deux (2) premiers sont avec traitement¹.

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.

30.30 La ou le salarié qui adopte légalement un enfant autre que l'enfant de son conjoint a droit à un congé pour adoption d'une durée maximale de cinq (5) semaines qui, sous réserve des clauses 30.43 et 30.44, doivent être consécutives. Ce congé doit se terminer au plus tard à la fin de la cinquante-deuxième (52^e) semaine suivant la semaine de l'arrivée de l'enfant à la maison.

Pour la ou le salarié admissible au Régime québécois d'assurance parentale, 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 la ou le salarié non admissible au Régime québécois d'assurance parentale, 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.

30.31 Pendant le congé pour adoption prévu à la clause 30.30, la ou le salarié qui a complété vingt (20) semaines de service², reçoit une indemnité égale à la différence entre son traitement hebdomadaire de base³ et le montant des prestations qu'elle ou il reçoit ou recevrait, si elle ou il en faisait la demande, en vertu du Régime québécois d'assurance parentale ou en vertu du Régime d'assurance-emploi.

Les 2^e, 3^e et 4^e alinéas de la clause 30.14 ou 30.15, selon le cas, et la clause 30.17 s'appliquent à la présente clause en faisant les adaptations nécessaires.

30.32 La ou le salarié non admissible aux prestations d'adoption du Régime québécois d'assurance parentale 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 la clause 30.30 une indemnité égale à son traitement hebdomadaire de base³, si cette ou ce salarié a complété vingt (20) semaines de service².

30.33 La clause 30.18 s'applique à la salariée ou au salarié qui bénéficie des indemnités prévues à la clause 30.31 ou 30.32 en faisant les adaptations nécessaires.

¹ La salariée ou le salarié n'est payé que pour les heures où elle ou il aurait normalement travaillé.

² La salariée absente ou le salarié absent accumule du service si son absence est autorisée, notamment pour invalidité, et comporte une prestation ou une rémunération.

³ Le traitement hebdomadaire de base est le traitement hebdomadaire moyen des vingt (20) dernières semaines précédant le congé d'adoption.

30.34 Congé sans traitement en vue d'une adoption

La ou 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'une enfant ou d'un enfant de la conjointe ou du conjoint.

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

Toutefois, le congé prend fin au plus tard la semaine suivant le début du versement des prestations du Régime québécois d'assurance parentale et les dispositions de la clause 30.30 appliquent.

Durant ce congé, la ou le salarié bénéficie des avantages prévus à la clause 30.36

Section VI – Congé sans traitement

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

1. Un congé sans traitement d'une durée maximale de deux (2) ans qui suit immédiatement le congé de maternité prévu à la clause 30.06 ou 30.07;
2. Un congé sans traitement d'une durée maximale de deux (2) ans qui suit immédiatement le congé de paternité prévu à la clause 30.24. Toutefois, la durée du congé ne doit pas excéder la 125^e semaine suivant la naissance;
3. Un congé sans traitement d'une durée maximale de deux (2) ans qui suit immédiatement le congé pour adoption prévu à la clause 30.30. Toutefois, la durée du congé ne doit pas excéder la 125^e semaine suivant l'arrivée de l'enfant à la maison.

La ou le salarié qui ne se prévaut pas de son congé sans traitement, pour la portion du congé dont sa conjointe ou son conjoint ne s'est pas prévalu, bénéficier à son choix d'un congé sans traitement en suivant les formalités prévues.

Lorsque la conjointe ou le conjoint de la ou du salarié n'est pas une ou un salarié visé par le paragraphe b) de la clause 30.18, la ou le salarié peut se prévaloir d'un congé prévu ci-dessus au moment qu'elle ou il choisit dans les deux (2) ans qui suivent la naissance ou l'adoption sans toutefois dépasser la date limite fixée à deux (2) ans de la naissance ou de l'adoption.

- b) la ou le salarié qui ne se prévaut pas du congé prévu au paragraphe a) 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 la ou le salarié et se termine au plus tard soixante-dix (70) semaines après la naissance ou, dans le cas d'une adoption, soixante-dix (70) semaines après que l'enfant lui a été confié.

30.36 Au cours du congé sans traitement, la ou le salarié accumule son ancienneté, conserve son expérience.

Malgré l'alinéa précédent, la ou le salarié accumule son expérience, aux fins de la détermination de son traitement, jusqu'à concurrence des cinquante-deux (52) premières semaines d'un congé sans traitement en fonction de la moyenne des heures régulières travaillées dans les vingt (20) semaines précédant le congé de maternité ou d'adoption.

Section VII – Congés pour responsabilités parentales

30.37 Un congé sans traitement d'une durée maximale d'un (1) an est accordé à la ou au salarié dont l'enfant mineur a des problèmes socio-affectifs, est handicapé ou a une maladie prolongée et dont l'état nécessite la présence de la ou du salarié concerné. Les modalités de la prise de ce congé sont établies par entente entre la ou le salarié et l'employeur. L'employeur transmet copie de l'entente au Syndicat.

Section VIII – Dispositions diverses

Les avis et préavis

30.38 Pour les congés de paternité et d'adoption :

- a) Les congés prévus aux clauses 30.23 et 30.28 sont précédés, dès que possible, d'un avis par la salariée ou le salarié à son employeur;
- b) Les congés visés aux clauses 30.24 et 30.30 sont accordés à la suite d'une demande écrite présentée au moins trois (3) semaines à l'avance. Ce délai peut toutefois être moindre si la naissance a lieu avant la date prévue.

La demande doit indiquer la date prévue de l'expiration dudit congé.

La ou le salarié doit présenter ses disponibilités, conformément aux exigences de remise des disponibilités dans son secteur d'activités de travail avant l'expiration de son congé de paternité prévu à la clause 30.24 ou de son congé pour adoption prévu à la clause 30.30, à moins que ce congé ne soit prolongé de la manière prévue au paragraphe c) de la présente clause.

La ou le salarié qui ne se conforme pas à l'alinéa précédent est réputé en congé sans traitement pour une période n'excédant pas quatre (4) semaines. Au terme de cette période, la ou le salarié qui n'a pas remis de disponibilité est présumé avoir démissionné.

- c) Le congé sans traitement visé à la clause 30.35 est accordé à la suite d'une demande écrite présentée au moins trois (3) semaines à l'avance.

Dans le cas du congé sans traitement, la demande doit préciser la date du retour au travail.

30.39 La ou le salarié à qui l'employeur a fait parvenir quatre (4) semaines à l'avance un avis indiquant la date d'expiration du congé sans traitement doit donner un préavis de son retour au moins deux (2) semaines avant l'expiration de ce congé, à défaut de quoi elle ou il est présumé avoir démissionné.

La ou le salarié qui veut mettre fin à son congé sans traitement avant la date prévue doit donner un préavis écrit de son intention au moins vingt-et-un (21) jours avant son retour. Dans le cas d'un congé sans traitement excédant cinquante-deux (52) semaines, le préavis est d'au moins trente (30) jours.

Avantages

30.40 Durant ce congé de maternité, et durant les six semaines des prolongations prévues à la clause 30.10, la salariée bénéficie, en autant qu'elle y ait normalement droit, des avantages suivants :

- accumulation de l'ancienneté;
- accumulation de l'expérience;
- 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.

La ou le salarié peut reporter au maximum quatre (4) semaines de vacances annuelles si elles 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.

La ou 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 maternité, de paternité ou d'adoption, selon le cas.

30.41 La ou le salarié qui prend le congé de paternité prévu à la clause 30.23 ou 30.24 ou le congé d'adoption prévu à la clause 30.28 ou à la clause 30.30 bénéficie des avantages prévus à la clause 30.40, pour autant qu'elle ou il y ait normalement droit, et à la clause 30.42.

30.42 Au retour du congé de maternité, de paternité, d'adoption, sans traitement en vue d'une adoption, sans traitement, la ou le salarié 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 ou le secteur aurait été aboli, la ou le salarié a droit aux avantages dont elle ou il aurait bénéficié si elle ou il avait alors été au travail.

La prolongation, la suspension et le fractionnement

30.43 Lorsque son enfant est hospitalisé, la ou le salarié peut suspendre son congé de paternité prévu à la clause 30.24 ou son congé pour adoption prévu à la clause 30.30, après entente avec son employeur, en retournant au travail pendant la durée de cette hospitalisation.

30.44 Sur demande de la ou du salarié, le congé de paternité prévu à 30.24, le congé pour adoption prévu à 30.30 ou le congé sans traitement à temps complet prévu à 30.35 peuvent être fractionnés en semaines avant l'expiration des cinquante-deux (52) premières semaines.

Le congé peut être fractionné si l'enfant de la ou 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, la ou le salarié est considéré en congé sans traitement et ne reçoit de l'employeur ni indemnité, ni prestation. La ou le salarié est visé par la clause 30.36 durant cette période.

- 30.45 Lors de la reprise du congé de paternité ou du congé pour adoption suspendu ou fractionné en vertu de la clause 30.44, l'employeur verse à la ou au salarié l'indemnité à laquelle elle ou il aurait eu droit si elle ou 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 la clause 30.24 ou 30.30, selon le cas, sous réserve de la clause 30.01.
- 30.46 La ou le salarié qui fait parvenir à son employeur, avant la date d'expiration de son congé de paternité prévu à la clause 30.24 ou de son congé pour adoption prévu à la clause 30.30, 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. Elle ou il est visé par la clause 30.36 durant cette période.

31.01 Le salarié ayant moins de trois (3) ans de service recevra à chaque période de paie un montant équivalent à quatre pour cent (4 %) de son salaire régulier gagné en guise de paiement pour vacances annuelles.

Le salarié régulier ayant trois (3) ans et plus de service recevra à chaque période de paie un montant équivalent à huit pour cent (8 %) de son salaire régulier gagné en guise de paiement pour ses vacances annuelles.

À compter de la dix-septième (17^e) année, la prime afférente aux vacances annuelles varie selon les années de services :

- 17 et 18 ans : 8.4 %
- 19 et 20 ans : 8.8 %
- 21 et 22 ans : 9.2 %
- 23 et 24 ans : 9.6 %
- 25 ans et plus : 10 %

31.02 a) Le salarié ayant droit à quatre pour cent (4 %) à titre de prime afférente aux vacances annuelles peut s'absenter pour fins de vacances annuelles pour une période de quatorze (14) jours de calendrier par année financière.

Pour avoir droit à ladite période de vacances, le salarié doit avoir complété une année de service au 1^{er} avril.

b) Le salarié ayant droit à huit pour cent (8 %) et plus à titre de prime afférente aux vacances annuelles peut s'absenter pour fins de vacances annuelles pour une période de vingt-huit (28) jours de calendrier par année financière.

c) Le salarié ayant droit à dix pour cent (10%) à titre de prime afférente aux vacances annuelles peut s'absenter pour fins de vacances annuelles pour une période de trente-cinq (35) jours de calendrier par année financière.

d) La période d'acquisition des vacances est du 1^{er} avril au 31 mars de chaque année. Les vacances doivent être prises de façon continue. Les dates exprimées doivent correspondre à des périodes de sept (7) jours de calendrier durant l'année qui suit celle de leur acquisition et ne peuvent être remises à une autre année.

31.03 Le salarié qui désire prendre ses vacances doit aviser la Société par écrit au moins un (1) mois à l'avance avant la préparation des horaires.

31.04 Dans tous les cas, la Société procède à l'approbation des choix de vacances annuelles en tenant compte des points suivants :

1. Ordre de date de réception de la demande de vacances;
2. Ancienneté;
3. Si le déroulement des opérations le permet.

31.05 Le salarié qui le désire peut remettre avant son départ en vacances ses disponibilités pour fins d'attribution d'heures de travail à son retour.

- 32.01 En vue de prévenir les maladies et les accidents de travail, la Société convient de prendre les mesures nécessaires pour assurer le respect des normes et lois en vigueur pour protéger la santé et assurer la sécurité et l'intégrité physique de tous les salariés. Le Syndicat convient de coopérer à cette fin.
- 32.02 La Société s'engage à fournir les premiers soins aux salariés. À défaut de fournir ces soins sur les lieux, la Société prendra sans délai les dispositions nécessaires pour transporter, à ses frais, le salarié à l'hôpital.
- 32.03 La pratique établie concernant la fourniture et l'entretien des vêtements spéciaux et d'équipements de sécurité obligatoire par la Société est maintenue pour la durée de la convention.
- 32.04 Sur demande, la Société rencontre les représentants du Syndicat, durant les heures de travail, pour discuter des conditions de travail dangereuses et y apporter les améliorations appropriées.
- 32.05 Un salarié qui découvre une situation dangereuse ou pouvant s'avérer dangereuse, soit pour sa sécurité, celle des autres salariés ou pour celle du public, doit en aviser immédiatement son supérieur immédiat.
- Dans ce cas, la Société doit prendre immédiatement les dispositions nécessaires, s'il y a lieu, pour remédier à la situation.
- 32.06 Le salarié n'est jamais tenu de s'exposer à des risques graves dans l'accomplissement de ses fonctions, qui ne sont pas normales dans le genre de fonction qu'il exerce.
- 32.07 **Comité santé-sécurité**
- a) Dans les soixante (60) jours de la signature de la présente convention collective, la Société et le Syndicat des préposé(e)s aux événements du Palais des congrès de Montréal (CSN) et le Syndicat des employé(e)s de la Société du Palais des congrès de Montréal (CSN) forment un comité paritaire de santé-sécurité dont le mandat, la composition et les modalités de fonctionnement sont définis ci-après.
- b) Le mandat du comité paritaire est de recevoir et discuter de toutes questions relatives au bien-être, à la santé et à la sécurité du travail ainsi que de transmettre aux parties toutes les recommandations qu'il juge appropriées en ces matières.
- c) Le comité est composé de quatre (4) membres représentant la Société, de deux (2) salariés membres du Syndicat des préposé(e)s aux événements de la Société et de deux (2) salariés membres du Syndicat des employés de la Société.
- Les membres représentant les personnes salariées sont désignés par le Syndicat.
- d) Le comité se réunit de façon statutaire au moins une (1) fois par deux (2) mois. Il est également appelé à se réunir d'urgence dans un délai maximal de vingt-quatre (24) heures à la demande de l'une ou l'autre des parties.
- La Société produit un compte-rendu de chaque rencontre. Le dit compte-rendu est adopté par les parties au comité de santé sécurité au travail suivant.
- e) Les personnes représentant le Syndicat des préposé(e)s aux événements sont rémunérées en fonction des clauses 8.03 a) ou 8.04, selon le cas, lorsqu'elles participent aux réunions ou travaux du comité.

- 32.08 Le document *Les outils du comité de santé-sécurité* du Centre patronal de santé et sécurité du travail du Québec servira comme document de référence au comité de santé-sécurité de la Société.
- 32.09 Un représentant syndical du comité de la SST ou un représentant autorisé d'un des syndicats mentionnés à la clause 32.07 en cas d'incapacité d'agir du représentant syndical peut s'absenter de son travail après avoir avisé son supérieur immédiat, et ce, sans perte de traitement ni remboursement pour accompagner un inspecteur à l'occasion de toute visite d'inspection effectuée par la CNESST.

- 33.01 Dans les cas d'accidents subis ou de maladies contractées dans l'exercice de ses fonctions, le salarié reçoit 90 % de son revenu net, et ce, jusqu'à son rétablissement complet ou jusqu'à ce qu'il soit reconnu, conformément à la loi, qu'il souffre d'une incapacité permanente partielle qui le rend incapable de remplir ses fonctions ou jusqu'à ce que la Commission de la santé et de la sécurité au travail (CNESST) lui reconnaisse une incapacité totale permanente.
- Le salarié doit cependant subroger la Société pour toute somme que la Régie de l'assurance automobile ou la Commission de la santé et de la sécurité au travail ou l'IVAC doit lui verser en regard de son incapacité temporaire, faute de quoi la Société pourra cesser de lui verser l'indemnité prévue par le présent article sans préjudice à ses autres recours.
- 33.02 La Société peut exiger d'un salarié victime d'une lésion professionnelle qu'il se soumette aux examens des professionnels de la santé qu'elle désigne, conformément à la loi.
- 33.03 Le service continu d'un salarié n'est pas interrompu par l'absence due à un accident de travail ou une maladie professionnelle.
- 33.04 La Société doit rédiger le plus rapidement possible la déclaration de la CNESST et en remettre une copie au salarié et au Syndicat.
- 33.05 Le salarié est réinscrit sur la liste de rappel qu'il avait avant son départ pour accident de travail ou maladie professionnelle à la date déterminée par le médecin désigné conformément à la loi.
- 33.06 Les frais médicaux essentiels non remboursés par la Commission de la santé et de la sécurité du travail sont défrayés par la Société.
- 33.07 Advenant le cas où un salarié régulier souffre d'une incapacité partielle permanente qui l'empêche de remplir ses fonctions, la Société et le Syndicat se rencontrent pour discuter du transfert du salarié à un autre titre d'emploi que son état de santé pourrait lui permettre d'occuper.
- 33.08 Malgré la clause 33.01, un salarié absent du travail à la suite d'un accident de travail ou d'une maladie professionnelle, sur avis du médecin désigné conformément à la loi, peut reprendre progressivement le travail ou être affecté à d'autres tâches suivant les termes d'une entente intervenue entre la Société, le Syndicat et le salarié concerné.

- 34.01 Sauf en cas de négligence grave ou de faute lourde, la Société s'engage a prendre fait et cause de tout salarié dont la responsabilité civile est engagée par le fait de l'exercice de ses tâches et convient de n'exercer contre lui aucune réclamation à cet égard.
- 34.02 Dès que la responsabilité de la Société a été établie, celle-ci dédommage tout salarié pour la perte totale ou partielle, le vol ou la destruction de biens personnels requis par la Société dans l'exécution des tâches du salarié, sauf si le salarié a fait preuve de négligence grave ou de faute lourde.

Dans le cas où telle perte, vol ou destruction serait déjà couvert par une assurance détenue par le salarié, la compensation versée sera égale à la perte effectivement subie par le salarié, déduction faite des compensations versées par les assureurs du salarié.

35.01 Tout salarié qui se déplace à la demande de la Société se verra rembourser ses frais de voyage, de déplacement et de séjour selon les règlements en vigueur à la Société ou selon la pratique établie à la Société, laquelle est basée sur les taux prévus à la directive *Frais remboursables lors d'un déplacement et autres frais inhérents* (Directive du Conseil du trésor).

35.02 Aucun salarié n'est requis d'utiliser son automobile dans l'exercice de ses fonctions.

Toutefois, il revient au supérieur immédiat de décider du moyen de transport à utiliser, et ce, en fonction de la politique de la Société sur les frais de voyage et de représentation de ses employés.

35.03 La politique établie concernant le remboursement des frais de taxi est maintenue pour la durée de la convention.

36.01 Dans le cas d'un salarié régulier devenu incapable de remplir les exigences normales de son emploi à la suite d'un accident ou d'une maladie, la Société, après discussion avec les représentants syndicaux et le salarié concerné, tente d'établir des conditions de travail différentes lorsque cela est possible et réalisable sans aucun frais, sauf ceux encourus en regard de l'article 39.00 et dans la mesure où le salarié régulier concerné satisfait auxdites conditions, il peut continuer à travailler pour la Société.

La Société peut également permettre aux mêmes conditions à ce salarié de déplacer un autre salarié si ce dernier y consent.

- 37.01 Le salarié qui ne peut remplir ses fonctions en raison de maladie ou d'accident bénéficie d'un congé de maladie conformément aux dispositions des présentes clauses.
- 37.02 Le salarié doit avertir au cours de la première heure de son absence au travail ou le plus tôt possible, en cas d'incapacité de le faire, son supérieur immédiat ou un représentant de la Direction des ressources humaines en l'absence du supérieur immédiat.
- 37.03 La Société ne peut exiger un certificat médical pour une absence maladie de trois (3) jours consécutifs ou moins, sauf en cas d'abus de la part du salarié.

38.01 La Société peut accorder, au salarié régulier qui en fait la demande par écrit au moins quatorze (14) jours à l'avance, un congé sans traitement, pour autant que le déroulement des opérations le permette. Malgré ce qui précède, lorsque le congé est demandé en raison d'un décès prévue à la clause 29.01 a), b), c) d) ou f), le délai pour en faire la demande est réduit à 24 heures.

En cas de refus, une réponse écrite sera remise au salarié, avec copie au Syndicat.

38.02 La durée d'un tel congé sans traitement n'excède pas douze (12) mois et ne pourra être prolongée. Durant ce congé, l'ancienneté continue de s'accumuler. Le salarié qui veut mettre fin à son congé sans traitement avant la date prévue, doit donner un préavis écrit de son intention de revenir au travail, au moins quatorze (14) jours avant son retour.

38.03 La Société accorde au salarié régulier « étudiant » qui en fait la demande par écrit, au moins sept (7) jours à l'avance, un congé sans traitement pour études, et ce, avec cumul d'ancienneté. Ce congé ne pourra excéder trois (3) semaines par session et pourra être prolongé après entente entre les parties.

38.04 À l'expiration du congé, le salarié régulier est réinscrit sur la ou les listes de rappel.

- 39.01 Le salarié qui, à la demande de la Société, est inscrit à une activité de formation se voit rembourser les frais généralement admissibles.
- 39.02 La Société informe le Syndicat par écrit de sa politique de formation.
- 39.03 La Société transmet au Syndicat, dans le but de l'informer, les orientations du plan de formation pour l'année financière en cours et le bilan des réalisations des programmes de formation et développement des ressources humaines de l'année financière antérieure, et ce, au plus tard le 1^{er} juin de chaque année. Le Syndicat peut y faire valoir son point de vue au comité de relations de travail.

- 40.01 Tout grief est présenté et réglé conformément aux dispositions du présent article.
- 40.02 Tout salarié, seul ou accompagné du représentant autorisé du Syndicat, peut, dans la mesure du possible, avant de déposer un grief, rencontrer son supérieur immédiat pour tenter de régler son problème. À défaut d'entente, les parties pourront recourir à la procédure ci-après prévue en s'y conformant afin d'en arriver à un règlement dans les plus brefs délais.
- 40.03 Le salarié ou le Syndicat qui veut déposer un grief en relation avec les dispositions de la convention doit remettre par écrit son grief à la Société dans les trente (30) jours de la connaissance du fait qui a donné lieu au grief sans dépasser quatre (4) mois du fait qui a donné lieu au grief.

Dans le cas d'un grief de harcèlement psychologique, le salarié qui veut déposer un grief doit remettre son grief par écrit à la Société dans les quatre-vingt-dix (90) jours de la dernière manifestation d'une conduite de harcèlement psychologique.

Si plusieurs salariés pris collectivement ou si le Syndicat comme tel estime avoir un objet de grief, le Syndicat, par son représentant autorisé à cette fin, peut dans les trente (30) jours de la connaissance du fait qui justifie le grief, sans dépasser quatre (4) mois du fait lui-même, déposer ce grief à la Direction des ressources humaines de la Société à l'aide du formulaire prévu à la clause 40.04.

- 40.04 Aux fins de la soumission écrite d'un grief, un formulaire approprié (appendice D) doit être rempli par le salarié ou le Syndicat établissant les faits à l'origine du grief; mentionnant les clauses, sans s'y limiter, de la convention qui y sont impliquées et le correctif requis.
- 40.05 À la suite de la soumission du grief conformément aux prescriptions de la convention, la Société doit rencontrer dans un délai de quatorze (14) jours le Syndicat pour discuter dudit grief. Faute par la Société d'agir conformément à la présente clause, le Syndicat peut soumettre le grief directement à l'arbitrage conformément à l'article 41.00 de la présente convention.
- 40.06 La Société rend sa décision motivée au salarié concerné avec copie au Syndicat dans les vingt-huit (28) jours qui suivent la soumission du grief. Dans le cas d'un grief logé par le Syndicat, la décision de la Société est transmise dans le même délai au Syndicat. Faute par la Société d'agir conformément à la présente clause, le Syndicat peut soumettre le grief directement à l'arbitrage conformément à l'article 41.00 de la présente convention.
- 40.07 La formulation du grief peut, postérieurement à sa soumission, être amendée, mais à la condition que l'amendement n'ait pas pour effet d'en changer la nature. Si un tel amendement de forme est soumis dans les quatorze (14) jours précédant l'arbitrage, la Société peut demander que l'audition procède à une date ultérieure.
- 40.08 Les délais prévus au présent article sont de rigueur et ne peuvent être prolongés que par entente écrite entre la Société et le Syndicat.

Chacune des étapes de cette procédure doit être épuisée avant de passer à la suivante, sauf si les parties en conviennent autrement par écrit.

- 40.09 Une erreur technique dans la formulation d'un grief, y compris la présentation par écrit autrement que sur les formulaires prévus au présent article, n'en affecte pas la validité.
- 40.10 Le salarié qui a quitté son emploi conserve le droit de déposer un grief relatif à toute somme due par la Société pour la période où il était à l'emploi de la Société, et ce, conformément aux dispositions du présent article.

41.01 Pour faire suite au recours à la procédure de grief prévue à l'article 40.00, le Syndicat, s'il désire soumettre le grief à l'arbitrage, doit, dans les cinquante-cinq (55) jours qui suivent le dépôt du grief, donner un avis écrit au directeur des ressources humaines. Ce délai est de rigueur et ne peut être prolongé sans le consentement écrit des parties.

Le Syndicat peut demander le traitement du grief par le biais de la médiation. Les parties peuvent s'entendre à cet effet.

41.02 Pour faire suite à l'envoi de l'avis prévu à la clause précédente, les parties tentent, dans un délai de dix (10) jours, de s'entendre sur la nomination d'un arbitre unique. À défaut d'entente, les dispositions du Code du travail du Québec s'appliquent, sauf pour les cas de réprimande écrite où le délai est de douze (12) mois du dépôt du grief pour nommer l'arbitre.

41.03 Le tribunal décide des griefs conformément à la Loi et aux dispositions de la convention; il ne peut ni la modifier, ni y ajouter ou y soustraire quoi que ce soit.

41.04 Dans le cas d'une mesure disciplinaire, le tribunal d'arbitrage peut se prononcer de la manière suivante :

- a) En maintenant la décision de la Société;
- b) En réinstallant le plaignant avec tous ses droits et en lui remboursant le traitement dont l'a privé la suspension ou le congédiement, moins le salaire qu'il a pu gagner ailleurs pour toute la période qu'a duré la suspension ou le congédiement;
- c) De toute autre manière jugée juste et équitable.

41.05 Les audiences d'arbitrage se tiennent dans les locaux de la Société si un local adéquat est disponible ou tout autre local choisi par celle-ci à ses frais.

41.06 La sentence du tribunal lie les parties et doit être exécutée dans les plus brefs délais possibles, sauf si la Société décide de recourir aux tribunaux supérieurs.

41.07 Les frais et honoraires de l'arbitre ou du médiateur, selon le cas, sont payés à parts égales par la Société et le Syndicat.

- 42.01 Toute mesure disciplinaire doit faire l'objet d'un avis écrit adressé au salarié concerné et contenant l'exposé des motifs entraînant ladite mesure. Copie de cet avis est transmise au Syndicat. Toutefois, si la Société décide d'invoquer d'autres motifs que ceux énoncés précédemment, elle doit les communiquer par écrit au Syndicat au moins dix (10) jours avant la tenue de l'arbitrage.
- 42.02 Tout salarié qui est l'objet d'une mesure disciplinaire peut soumettre son cas à la procédure régulière des griefs.
- 42.03 En cas d'arbitrage, la Société doit établir que la suspension ou le congédiement est pour une cause juste et suffisante.
- 42.04 Aucune offense ne peut être opposée à un salarié après un (1) an de sa commission, à condition qu'il n'y ait pas eu d'offense similaire dans l'année (12 mois), sauf dans les cas de vols ou d'infractions graves de même nature.
- 42.05 Tout salarié a le droit, après avoir pris rendez-vous avec le représentant de la Direction des ressources humaines, de consulter son dossier officiel accompagné du représentant syndical s'il le désire.
- 42.06 Les parties accorderont priorité aux cas de suspension et de congédiement.
- 42.07 Un reproche qui n'a jamais été fait au salarié ne peut être versé à son dossier ni jamais servir contre lui.
- 42.08 Lorsque la Société ou son représentant autorisé décide d'imposer une mesure disciplinaire, il doit convoquer le salarié en lui faisant parvenir un préavis écrit d'au moins vingt-quatre (24) heures spécifiant l'heure et l'endroit où il doit se présenter, la nature de la plainte portée contre lui et le fait qu'il peut, s'il le désire, être accompagné d'un représentant syndical. Il peut également imposer ladite mesure par un écrit adressé au salarié auquel cas aucune convocation n'est nécessaire.
- 42.09 Sauf à la demande du salarié, dans le cas de congédiement, s'il y a contestation par la procédure de griefs, la Société ne peut remettre au salarié les bénéfices auxquels il a droit tant et aussi longtemps que le grief n'a pas été réglé.
- 42.10 Toute mesure disciplinaire imposée après quarante-cinq (45) jours de l'incident qui y donne lieu ou de la connaissance que la Société a eue des faits pertinents liés à cet incident est nulle aux fins de la convention.

43.01 Dans l'éventualité d'une amélioration technologique ou d'une modification quelconque dans la structure ou dans le système administratif de la Société ou dans les procédés et lieux de travail, la Société doit prendre des moyens raisonnables afin de permettre au salarié de s'adapter auxdites améliorations, modifications et transformations.

La Société s'engage alors à favoriser de façon optimale le rappel des salariés avant d'avoir recours à la sous-traitance.

- 44.01 La Société s'engage à publier, en français et à ses frais, le texte conforme de la convention et des appendices pour distribution à tous les membres de l'unité d'accréditation du Syndicat. De plus, elle en remet quarante-cinq (45) copies au Syndicat.

45.01 Toute personne salariée ou cadre a droit à la reconnaissance et à l'exercice, en pleine égalité, de tous les droits et libertés de la personne protégée par la Charte des droits et libertés de la personne du Québec, sans distinction, exclusion ou préférence fondée sur la race, la couleur, le sexe, l'orientation sexuelle, l'état civil, la religion, les convictions politiques, la langue, l'origine ethnique ou nationale ou la condition sociale. La Société et le Syndicat s'engagent à faire en sorte qu'eux-mêmes ou leurs représentants ne contreviennent pas à la présente déclaration ou à l'exercice d'un droit que lui reconnaît la convention ou la loi.

45.02 Le harcèlement sexuel est une forme de discrimination fondée sur le sexe et consiste en des avances sexuelles non désirées ou imposées qui peuvent prendre la forme de sollicitations verbales ou gestuelles.

Aucune forme de harcèlement sexuel n'est tolérée.

45.03 La Société et le Syndicat conviennent de prendre les moyens raisonnables et de collaborer en vue de fournir un milieu de travail exempt de harcèlement et de violence au travail.

Les parties conviennent de discuter au Comité de relations de travail avec les représentants autorisés de tout projet ou de tout besoin de sensibilisation du personnel. Ces projets peuvent prendre la forme de campagnes d'information, de conférences ou de tout autre moyen répondant aux besoins. La mise en œuvre de tels projets relève de l'employeur. Cependant, le Syndicat convient de participer à leur promotion.

46.01 Les appendices et lettres d'entente font partie intégrante de la présente convention.

47.01 La Société remet à chaque salarié une carte d'identité personnelle.

47.02 La Société s'engage à maintenir l'accès aux stationnements de la Société.

Les tarifs d'accès, mensuel ou journalier, au stationnement seront révisés pour atteindre le tarif mensuel du coût d'achat d'une carte mensuelle au tarif régulier (CAM) et atteindre le tarif journalier correspondant à deux (2) fois le tarif journalier régulier exigé en espèces pour le réseau autobus-métro.

48.01 La convention collective entre en vigueur le jour de sa signature et se termine le 31 mars 2020.

Elle demeure en vigueur jusqu'à son renouvellement.

Cependant, les dispositions suivantes rétroagiront au 1^{er} avril 2015 :

- Salaires (appendice F);
- Primes (article 26.00).

La Société s'engage à verser ladite rétroactivité quarante-cinq (45) jours après la signature de la présente convention collective.

48.02 L'article 30.00 « Droits parentaux » sera modifié, le cas échéant, pendant la durée de la convention collective, chaque fois que le gouvernement, par entente ou autrement, établit, pour l'ensemble des salariés des secteurs public et parapublic, des conditions de travail différentes de celles établies par le texte de cet article.

Ces modifications s'appliquent à la date, aux conditions et selon les modalités prévues par le gouvernement pour les salariés des organismes dont le personnel n'est pas nommé en vertu de la Loi sur la fonction publique.

EN FOI DE QUOI, les parties aux présentes ont signés à Montréal,

ce 6^e jour du mois de février 2017

Société du Palais des congrès de Montréal



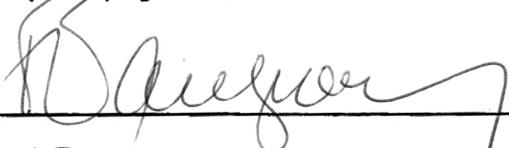
Raymond Larivée
Président directeur général



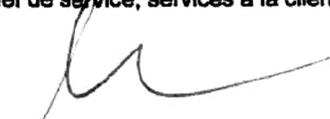
Isabelle Guindon
Directrice des ressources humaines



Robert Lessard
Chef de service, relations de travail et gestion de
politiques et programmes



Francis Tanguay
Chef de service, services à la clientèle

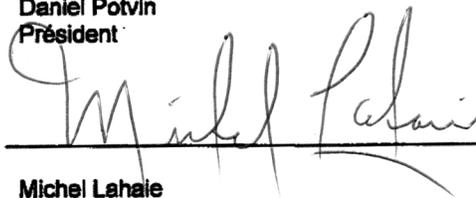


Micheline Bouchard
Porte-parole patronal

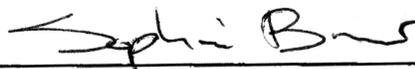
Syndicat des préposé(e)s aux événements
du Palais des congrès de Montréal (CSN)



Daniel Potvin
Président



Michel Lahala
Membre du comité de négociation



Sophie Bronner
Membre du comité de négociation



Francis Brossoit
Conseiller syndical CSN

Périodes de repas, repos et d'organisation pour les préposés aux guérites**Lettre d'entente**

-entre-

La Société du Palais des congrès de Montréal

(ci-après appelée : la Société)

-et-

Le Syndicat des préposé(e)s aux événements du Palais des congrès de Montréal (CSN)

(ci-après appelé : le Syndicat)

Les parties CONVIENNENT QUE pour tous les salariés à l'événement agissant à titre de préposé aux guérites lors de la tenue d'événement, que les périodes de repas, repos et d'organisation sont payées selon la grille suivante :

| | Repas | Repos | Organisation |
|---------------------------|--------------|--------------|---------------------|
| Quatre (4) heures et plus | 0 | 7 minutes | 10 minutes |
| Six (6) heures et plus | 15 minutes | 7 minutes | 10 minutes |
| Huit (8) heures et plus | 15 minutes | 15 minutes | 10 minutes |
| Dix (10) heures et plus | 30 minutes | 15 minutes | 10 minutes |
| Douze (12) heures et plus | 30 minutes | 22 minutes | 10 minutes |

Les parties conviennent que la présente entente ne peut être utilisée ou invoquée à titre de précédent à d'autres fins similaires.

Nonobstant ce qui précède, les parties peuvent mettre fin à la présente entente après un avis d'une (1) semaine.

Création d'un nouveau secteur d'activités « Télécommunications » et d'un nouveau titre d'emploi « Préposé aux télécommunications »**Lettre d'entente**

-entre-

La Société du Palais des congrès de Montréal

(ci-après appelée : la Société)

-et-

Le Syndicat des préposé(e)s aux Événements du Palais des congrès de Montréal (CSN)

(ci-après appelé : le Syndicat)

La Société du Palais des congrès de Montréal et le Syndicat des préposé(e)s aux événements du Palais des congrès de Montréal (CSN) conviennent de créer un nouveau titre d'emploi dans un nouveau secteur d'activités. Les salariés inscrits sur la liste de rappel au titre d'emploi « préposé aux télécommunications », dans le secteur d'activités « Télécommunications », sont couverts par les dispositions de la convention collective des préposé(e)s aux événements (CSN), sauf celles prévues aux articles et clauses qui suivent :

- Embauche (clause 12.03);
- Liste de rappel (article 13.00);
- Ancienneté (clauses 15.03 a), b), et 15.05 b));
- Travail supplémentaire (clause 28.02).

Les articles et clauses relatifs à l'embauche, à la liste de rappel, à l'ancienneté et au travail supplémentaire sont remplacés par les suivants :

Embauche

La période de probation pour un salarié embauché dans la fonction de préposé aux télécommunications est de quatre-vingt-dix (90) jours au cours desquels le salarié a travaillé.

Liste de rappel

- a) Pour être considérés sur la liste de rappel « préposé aux télécommunications », les salariés doivent signifier par écrit la disponibilité qu'ils peuvent offrir par bloc de quatre (4) mois soit pour la période 1 : septembre à décembre période 2 : janvier à avril période 3 : mai à août. La disponibilité qu'ils peuvent offrir et respecter dans ce secteur d'activités pour chacune des périodes doit être présentée entre le 1^{er} et le 20^e jour du mois précédant le début de chaque période.

La disponibilité qu'ils peuvent offrir ne peut être moindre que trois (3) jours par semaine du dimanche au samedi. De plus, les préposés aux télécommunications ont l'obligation d'être disponibles à tour de rôle une fin de semaine complète (0 h 00 à 24 heures, samedi et dimanche – 48 heures consécutives). Le choix des fins de semaine au moment de la remise des disponibilités se fait par ordre d'ancienneté de fonction.

Chaque journée de disponibilité de fin de semaine (0 h 00 à 24 h 00) est considérée comme une journée de disponibilité aux fins des dispositions du présent paragraphe.

- b) L'attribution des heures de travail se fait par ordre d'ancienneté de fonction.
- c) L'horaire de travail (jours et heures de travail) est disponible le mercredi à 18 h précédant le début de la semaine de travail.

- d) La disponibilité exprimée par le salarié inscrit sur la liste de rappel ne peut être modifiée qu'une fois par mois. La modification doit être signifiée au plus tard quarante-huit (48) heures avant le début de la journée de travail, excluant le samedi, le dimanche et les jours fériés.
- e) Le salarié qui néglige régulièrement de présenter et de respecter sa disponibilité peut faire l'objet d'une mesure disciplinaire incluant le congédiement.
- f) Après la remise de l'horaire, si la Société constate que le déroulement des activités confirmées nécessite l'ajout d'un maximum d'une heure et demie (1 heure 30 minutes) de travail en début ou en fin de quart de travail au bloc horaire déjà annoncé, le salarié à l'horaire est tenu d'accepter cet ajout.
- g) La Société paie quatre (4) heures de travail lorsque l'annulation des heures de travail est faite dans un délai de vingt-quatre (24) heures ou moins précédant le début de la période où le salarié est prévu être au travail.
- h) La Société peut affecter, lors d'une activité particulière dans le secteur télécommunications, un même salarié préposé aux télécommunications pour la durée totale de ladite activité. Il est entendu que cette affectation doit se faire par ordre d'ancienneté pour autant que la disponibilité exprimée par le salarié corresponde aux heures de travail à effectuer pour ladite activité.

Ancienneté

Modification aux clauses 15.03 a), b) de la présente convention collective

Le calcul de l'ancienneté se fait de manière suivante :

- L'ancienneté d'unité signifie et comprend la durée totale de service à compter de la date du premier (1^{er}) jour de travail pour le compte de la Société, et ce, pour chaque semaine où le salarié régulier a remis sa disponibilité dans le délai prescrit et, à moins d'absence autorisée, a respecté sa disponibilité conformément aux paragraphes a) et b) « liste de rappel » de la présente entente;
- L'ancienneté de fonction signifie et comprend la durée totale de service à compter de la date du premier (1^{er}) jour de travail dans le titre d'emploi « préposé aux télécommunications », et ce, pour chaque semaine où le salarié régulier a remis sa disponibilité dans le délai prescrit et, à moins d'absence autorisée, a respecté sa disponibilité conformément aux paragraphes a) et b) « liste de rappel » de la présente entente.

Modification de la clause 15.05 b) de la présente convention collective

Un salarié perd son droit d'ancienneté et rompt le service continu dans le cas suivant :

Lorsqu'il n'a pas présenté et respecté, dans son secteur d'activités, une disponibilité minimale telle que prévue à la présente, totalisant **six (6)** semaines et plus au cours d'une période de cinquante-deux (52) semaines, sauf pour les absences d'une durée supérieure et prévues à la présente convention.

Temps supplémentaire

Modification de la clause 28.02 de la présente convention collective

- Tout travail supplémentaire est offert par ordre d'ancienneté de fonction. En cas d'imprévu, le salarié en poste est tenu d'accepter les heures à couvrir.

Liste de rappel des titres d'emplois « Coordonnateur à l'événement », « Coordonnateur des services aux exposants » et « Coordonnateur aux opérations des services à la clientèle ».

Lettre d'entente

-entre-

La Société du Palais des congrès de Montréal

(ci-après appelée : la Société)

-et-

Le Syndicat des préposé(e)s aux Événements du Palais des congrès de Montréal (CSN)

(ci-après appelé : le Syndicat)

La Société du Palais des congrès de Montréal et le Syndicat des préposé(e)s aux événements du Palais des congrès de Montréal (CSN) conviennent que, nonobstant les dispositions de la présente convention, les salariés inscrits sur la liste de rappel des titres d'emploi « coordonnateur à l'événement », « coordonnateur des services aux exposants et « coordonnateur aux opérations des services à la clientèle », dans le secteur d'activités « Coordination », sont couverts par les dispositions de la convention collective des préposé(e)s aux événements (CSN), sauf celles prévues aux articles et clauses qui suivent :

- Liste de rappel (article 13.00);
- Ancienneté (clauses 15.03 a), b) et 15.05 b));
- Travail supplémentaire (clause 28.02).

Les articles et clauses relatifs à la liste de rappel, à l'ancienneté et au travail supplémentaire sont remplacés par les suivants.

Liste de rappel

- a) Pour être considérés sur la liste de rappel, selon le titre d'emploi détenu, « coordonnateur à l'événement », « coordonnateur des services aux exposants » ou « coordonnateur aux opérations des services à la clientèle », les salariés doivent signifier par écrit, chaque lundi, en fonction des besoins à combler, la disponibilité qu'ils peuvent offrir et respecter, et ce, pour la deuxième (2^e) semaine à venir.
- b) La disponibilité qu'ils peuvent offrir ne peut être moindre que trois (3) jours par semaine, du dimanche au samedi.
- c) L'attribution des heures de travail se fait par ordre d'ancienneté de fonction.
- d) L'établissement de l'horaire de travail doit permettre de combler les besoins annoncés.
- e) L'horaire de travail (jours et heures de travail) est disponible dans la même semaine qui suit la remise des disponibilités, soit le vendredi.
- f) Le salarié qui néglige régulièrement de présenter et de respecter sa disponibilité peut faire l'objet d'une mesure disciplinaire incluant le congédiement.
- g) Après la remise de l'horaire, si la Société constate que le déroulement des activités confirmées nécessite l'ajout d'un maximum d'une heure et demie (1 heure 30 minutes) de travail en début ou en fin de quart de travail, le salarié à l'horaire est tenu d'accepter cet ajout.
- h) La Société paie quatre (4) heures de travail lorsque l'annulation des heures de travail est faite dans un délai de vingt-quatre (24) heures ou moins précédant le début de la période où le salarié est prévu être au travail.

Ancienneté***Modification aux clauses 15.03 a), b) de la présente convention collective***

- L'ancienneté d'unité signifie et comprend la durée totale de service à compter de la date du premier (1^{er}) jour de travail pour le compte de la Société, et ce, pour chaque semaine où le salarié régulier a remis sa disponibilité dans le délai prescrit et, à moins d'absence autorisée, a respecté sa disponibilité conformément aux paragraphes a) et b) « liste de rappel » de la présente entente;
- L'ancienneté de fonction signifie et comprend la durée totale de service à compter de la date du premier (1^{er}) jour de travail dans chaque titre d'emploi, et ce, pour chaque semaine où le salarié régulier a remis sa disponibilité dans le délai prescrit et, à moins d'absence autorisée, a respecté sa disponibilité conformément aux paragraphes a) et b) « liste de rappel » de la présente entente.

Modification de la clause 15.05 b) de la présente convention collective

Un salarié perd son droit d'ancienneté et rompt le service continu dans le cas suivant :

Lorsqu'il n'a pas présenté ni respecté, dans son secteur d'activités, une disponibilité minimale telle que prévue à la présente, totalisant **six (6)** semaines et plus au cours d'une période de cinquante-deux (52) semaines, sauf pour les absences d'une durée supérieure et prévues à la présente convention.

Temps supplémentaire***Modification de la clause 28.02 de la présente convention collective***

- Tout travail supplémentaire est offert par ordre d'ancienneté de fonction. En cas d'imprévu, le salarié en poste est tenu d'accepter les heures à couvrir.

Participation d'un employé à l'événement à un avis de concours de poste vacant de l'unité de négociation du personnel régulier

Lettre d'entente

-entre-

La Société du Palais des congrès de Montréal

(ci-après appelée : la Société)

-et-

Le Syndicat des préposé(e)s aux Événements du Palais des congrès de Montréal (CSN)

(ci-après appelé : le Syndicat)

La Société du Palais des congrès de Montréal et le Syndicat des préposé(e)s aux événements du Palais des congrès de Montréal (CSN) conviennent que, lors d'un avis de concours de poste vacant à combler dans l'unité de négociation du personnel régulier (13.01), la candidature du salarié régulier à l'événement, provenant du secteur de travail spécifique du poste à combler, est considérée avant un candidat externe lorsque la Société peut embaucher un candidat de l'extérieur, conformément au paragraphe d) de la clause 13.05 de la convention des employés faisant partie du Syndicat des employé(e)s de la Société du Palais des congrès de Montréal (CSN).

Durée d'inscription au registre dans l'unité de négociation du personnel régulier (13.17)

Lettre d'entente

-entre-

La Société du Palais des congrès de Montréal

(ci-après appelée : la Société)

-et-

Le Syndicat des préposé(e)s aux Événements du Palais des congrès de Montréal (CSN)

(ci-après appelé : le Syndicat)

Il y a maintien de l'inscription durant douze (12) mois suivant la dernière affectation pour le salarié régulier à l'événement inscrit au registre.

Salariés inscrits sur la liste de rappel du titre d'emploi « Coordonnateur – audiovisuel » dans le secteur d'activités « Audiovisuel »**Lettre d'entente**

-entre-

La Société du Palais des congrès de Montréal

(ci-après appelée : la Société)

-et-

Le Syndicat des préposé(e)s aux Événements du Palais des congrès de Montréal (CSN)

(ci-après appelé : le Syndicat)

La Société du Palais des congrès de Montréal et le Syndicat des préposé(e)s aux événements du Palais des congrès de Montréal (CSN) conviennent que, nonobstant les dispositions de la présente convention, les salariés inscrits sur la liste de rappel du titre d'emploi « coordonnateur - audiovisuel », dans le secteur d'activités « Audiovisuel », sont couverts par les dispositions de la convention collective des préposé(e)s aux événements (CSN), sauf celles prévues aux articles et clauses qui suivent :

- Liste de rappel (article 13.00);
- Ancienneté (clauses 15.03 a), b) et 15.05 b));
- Travail supplémentaire (clause 28.02).

Les articles et clauses relatifs à la liste de rappel, à l'ancienneté et au travail supplémentaire sont remplacés par les suivants :

Liste de rappel

- a) Pour être considérés sur la liste de rappel « coordonnateur à l'audiovisuel », les salariés doivent signifier en complétant les informations requises dans le système informatisé de gestion des horaires à l'ordinateur prévu à cet effet, ou par Internet, chaque mercredi, en fonction des besoins, la disponibilité qu'ils peuvent offrir et respecter, et ce, pour la semaine qui suit.
- b) La disponibilité qu'ils peuvent offrir ne peut être moindre que deux (2) jours par semaine, du dimanche au samedi.
- c) L'attribution des heures de travail se fait par ordre d'ancienneté de fonction.
- d) L'établissement de l'horaire de travail doit permettre de combler les besoins.
- e) L'horaire de travail (jours et heures de travail) est disponible dans la même semaine qui suit la remise des disponibilités, soit le vendredi avant 20h00.
- f) Le salarié qui néglige régulièrement de présenter et de respecter sa disponibilité peut faire l'objet d'une mesure disciplinaire incluant le congédiement.
- g) Après la remise de l'horaire, si la Société constate que le déroulement des activités confirmées nécessite l'ajout d'un maximum d'une heure et demie (1 heure 30 minutes) de travail en début ou en fin de quart de travail, le salarié à l'horaire est tenu d'accepter cet ajout.
- h) La Société paye quatre (4) heures de travail lorsque l'annulation des heures de travail est faite dans un délai de vingt-quatre (24) heures ou moins précédant le début de la période où le salarié est prévu être au travail.

Ancienneté***Modification aux clauses 15.03 a), b) et 15.05 b) de la présente convention collective***

Le calcul de l'ancienneté se fait de manière suivante :

- a) L'ancienneté d'unité signifie et comprend la durée totale de service à compter de la date du premier (1^{er}) jour de travail pour le compte de la Société, et ce, pour chaque semaine où le salarié régulier a remis sa disponibilité dans le délai prescrit et, à moins d'absence autorisée, a respecté sa disponibilité conformément aux paragraphes a) et b) « liste de rappel » de la présente entente.
- b) L'ancienneté de fonction signifie et comprend la durée totale de service à compter de la date du premier (1^{er}) jour de travail dans le titre d'emploi « coordonnateur audiovisuel », et ce, pour chaque semaine où le salarié régulier a remis sa disponibilité dans le délai prescrit et, à moins d'absence autorisée, a respecté sa disponibilité conformément aux paragraphes a) et b) « liste de rappel » de la présente entente.

Modification de la clause 15.05 b) de la présente convention collective

Un salarié perd son droit d'ancienneté et rompt le service continu dans les cas suivants :

Lorsqu'il n'a pas présenté ni respecté, dans son secteur d'activités, une disponibilité minimale telle que prévue à la présente, totalisant **six (6)** semaines et plus au cours d'une période de cinquante-deux (52) semaines, sauf pour les absences d'une durée supérieure et prévues à la présente convention.

Temps supplémentaire***Modification de la clause 28.02 de la présente convention collective***

- Tout travail supplémentaire est offert par ordre d'ancienneté de fonction. En cas d'imprévu, le salarié en poste est tenu d'accepter les heures à couvrir.

Accueil d'un nouveau salarié

Lettre d'entente

-entre-

La Société du Palais des congrès de Montréal

(ci-après appelée : la Société)

-et-

Le Syndicat des préposé(e)s aux Événements du Palais des congrès de Montréal (CSN)

(ci-après appelé : le Syndicat)

Objet

Une période de temps sera allouée au vice-président ou au président de l'exécutif en l'absence du vice-président de l'exécutif de l'unité d'accréditation des préposé(e)s aux événements du Palais des congrès de Montréal afin de lui permettre d'accueillir un nouveau salarié à l'événement.

Modalités de fonctionnement

- La Direction des ressources humaines s'engage à informer à l'avance le vice-président du Syndicat de la date de la journée d'accueil du salarié à l'événement nouvellement embauché.
- Une libération aux frais du Syndicat d'une durée maximale d'une heure et demie (1 heure 30 minutes) sera autorisée au vice-président ou au président de l'exécutif syndical en l'absence du vice-président, à un moment convenu avec la Société, pour rencontrer le nouveau salarié au cours de la journée d'accueil ou à défaut, en dehors des heures de travail du nouveau salarié.

Le Syndicat s'engage à rembourser les montants dus dans un délai de trente (30) jours de la réception du compte.

Prévention et intervention pour contrer le harcèlement ou la violence au travail**Lettre d'entente**

-entre-

La Société du Palais des congrès de Montréal

(ci-après appelée : la Société)

-et-

Le Syndicat des préposé(e)s aux Événements du Palais des congrès de Montréal (CSN)

(ci-après appelé : le Syndicat)

Les représentants des employés et les représentants de l'employeur forment un comité de travail désigné sous le nom de comité « Prévention et intervention pour contrer le harcèlement ou la violence au travail ».

1. Mandat

Dans une démarche préventive, les représentants travailleront conjointement à sensibiliser l'ensemble du personnel à ce qu'est le harcèlement ou la violence au travail et aux pratiques non tolérées dans l'entreprise, à l'importance du respect mutuel. Ils pourront identifier les mesures permettant d'améliorer les comportements à risque.

Le comité conviendra de stratégies d'intervention communes contribuant à favoriser la solution de règlement de conflit avant qu'il s'envenime et donne lieu à du harcèlement ou à de la violence au travail et avant le dépôt d'une plainte officielle en matière de harcèlement psychologique.

Le traitement d'une plainte officielle en matière de harcèlement psychologique déposée par un employé de la Société demeure la responsabilité de la Société.

2. Composition et modalités de fonctionnement

- Le comité se réunit 1 fois par 2 mois.
- Un ordre du jour comportant tous les points que les représentants des employés et les représentants de l'employeur veulent inscrire, doit être transmis aux représentants de l'employeur ou aux représentants des employés deux (2) jours ouvrables avant la réunion.
- Le comité doit élaborer un calendrier d'activités et convenir de la durée des temps de préparation et de rencontre qui seront alloués et entendus, dans ce cas le traitement est maintenu.
- Au besoin lorsque les circonstances le nécessitent, une rencontre peut être mise à l'horaire par l'une ou l'autre des parties.
- Les bilans des travaux hors comité sont présentés au comité.
- Le comité est composé de deux (2) employés choisis par les Syndicats et de deux (2) représentants de la Société.
- Le traitement des membres du comité est maintenu lors des rencontres.
- Les membres du comité partageront toutes les informations accessibles et pertinentes afin d'assurer le bon déroulement des travaux du comité.
- Les représentants des employés faisant partie du comité pourront rencontrer sur les lieux de travail un employé qui se croit victime de harcèlement ou de violence avec un avis préalable donné à la directrice des ressources humaines. Les Syndicats et les membres du comité représentants les employés reconnaissent que seulement le temps nécessaire et raisonnable sera consacré par les employés à une telle rencontre.

- La mécanique d'intervention et de prévention des membres du comité se définit comme suit :
 - partage entre les membres du comité de l'information reçue de la personne qui se croit victime;
 - rencontre et collecte d'information de la personne qui se croit victime;
 - vérification des faits - rencontre individuelle des personnes mises en cause;
 - évaluation du dossier par les membres du comité;
 - recommandation et intervention auprès du plaignant et de la ou des personnes mises en cause pour règlement et fermeture du dossier;ou
 - application des dispositions de la politique en matière de traitement d'une plainte officielle de harcèlement psychologique

Comité de révision, évaluation de poste

Lettre d'entente

-entre-

La Société du Palais des congrès de Montréal

(ci-après appelée : la Société)

-et-

Le Syndicat des préposé(e)s aux Événements du Palais des congrès de Montréal (CSN)

(ci-après appelé : le Syndicat)

1. Mandat

Le comité de révision se rencontre pour échanger et commenter les résultats découlant de l'exercice d'analyse de poste relatif aux clauses 21.01 et 23.01 de la convention du Syndicat des préposé(e)s aux événements du PCM (CSN). L'exercice d'évaluation prend en compte le maintien de l'équité salariale.

2. Composition et modalités de fonctionnement

- Le comité se rencontre au besoin dans les trente (30) jours de la réception d'une demande de révision de poste.
- Le comité est composé d'un maximum de quatre (4) membres, dont deux (2) employés désignés par un des deux (2) syndicats de la Société et de deux (2) représentants de la Société.
- La Société accordera une libération pour un maximum de deux (2) heures avec maintien du traitement aux représentants des syndicats (maximum 2 représentants) faisant partie du comité pour effectuer l'analyse du questionnaire reliée à la demande de révision de poste. Cette rencontre a lieu moyennant un avis préalable de deux (2) jours ouvrables donné au supérieur immédiat pourvu que la rencontre ne perturbe pas les opérations normales du service.
- Le traitement des membres du comité est maintenu lors des rencontres.
- Les membres du comité partageront toutes les informations accessibles et pertinentes afin d'assurer le bon déroulement des travaux du comité.
- Les représentants s'entendent que le but du comité est d'avoir des discussions franches et transparentes sur l'évaluation du poste.

Réduction tarif mensuel du stationnement - covoiturage

Lettre d'entente

-entre-

La Société du Palais des congrès de Montréal

(ci-après appelée : la Société)

-et-

Le Syndicat des préposé(e)s aux Événements du Palais des congrès de Montréal (CSN)

(ci-après appelé : le Syndicat)

La Société du Palais des congrès de Montréal convient d'accorder une réduction de 25 % sur le tarif mensuel en vigueur pour l'accès à son stationnement au salarié qui covoiture, sur une base mensuelle et régulière, un employé de la Société qui, par sa décision de bénéficier du covoiturage, libère de façon permanente sa place de stationnement au Palais.

Services d'accueil**Lettre d'entente****-entre-****La Société du Palais des congrès de Montréal**

(ci-après appelée : la Société)

-et-**Le Syndicat des préposé(e)s aux événements du Palais des congrès de Montréal (CSN)**

(ci-après appelé : le Syndicat)

La Société du Palais des congrès de Montréal et le Syndicat des préposé(e)s aux événements du Palais des congrès de Montréal (CSN) conviennent de ce qui suit :

Services d'accueil

Depuis le 6 novembre 2009, les nouveaux salariés embauchés après la signature de l'entente seront inscrits à tous les titres d'emplois de préposé du secteur services d'accueil et conséquemment seront considérés « mobiles ».

Titres d'emplois :

Les titres d'emplois faisant partis du secteur services d'accueil sont : préposé à l'accueil, préposé à la billetterie (vestiaire, guichets), préposé à la guérite et chef d'équipe des services d'accueil.

En raison de ce qui précède, les parties conviennent également de ce qui suit :

1. Préposés aux services d'accueil

- 1.1. Le salarié affecté à la fonction préposé à l'accueil sera en poste trente (30) minutes avant le début de l'activité.
- 1.2. Un préposé au secteur services d'accueil inscrit à plus d'un titre d'emploi dans ce secteur est considéré « mobile ». Il peut conséquemment être affecté pour répondre à tout besoin en cours de journée sur les titres d'emploi auxquels il est inscrit.
- 1.3. Les fonctions assumées par les services d'accueil aux endroits identifiés au plan de localisation prévues à l'annexe A, sont déterminées par l'employeur et effectuées exclusivement par des salariés de la Société.

2. Chef d'équipe secteur des services d'accueil

- 2.1. Un chef d'équipe des services d'accueil agit à l'encadrement quotidien des fonctions suivantes : préposé services d'accueil et préposé à la billetterie (vestiaire, guichets). Nonobstant ce qui précède, les titulaires de titres d'emploi de chef d'équipe des services d'accueil ici-bas mentionnées détiennent leur titre d'emploi initial :

- Christian Cardinal (accueil)
- Michel Lahaie (accueil)
- Yannick Isabelle (accueil)
- Marc Forel (accueil)
- Lynda Paradis (billetterie)
- Mélissa Dénomée (billetterie)
- Guillaume Lalonde-Comeau (billetterie)

3. Préposés à l'information et aux renseignements touristiques

- 3.1. Seuls les salariés du secteur Information et renseignements touristiques ayant, au plus tard le 22 juillet 2009, demandé à être inscrits à un titre d'emploi dans le secteur des services d'accueil sont intégrés à la liste du secteur des services d'accueil.
- 3.2. Pour être affecté dans le secteur des services d'accueil, le salarié devra avoir exprimé une disponibilité conforme aux besoins, ne pas être à l'horaire de la journée dans aucun titre d'emploi et être inscrit dans le titre d'emploi à combler.
- 3.3. En cours de journée la Société peut procéder, en cas de besoin, au déplacement du salarié préposé à l'information et aux renseignements touristiques dans un titre d'emploi dans le secteur des services d'accueil, pour combler les heures de travail à effectuer dans la fonction préposé aux services d'accueil.
- 3.4. Un préposé affecté à l'information et renseignements touristiques, qui est déplacé durant son affectation à une fonction du secteur des services d'accueil, maintient son salaire régulier.
- 3.5. Un salarié inscrit à titre de préposé information et renseignements touristiques, qui est déplacé du secteur des services d'accueil au secteur de l'information et renseignements touristiques, recevra son salaire régulier en tant que préposé à l'information et renseignements touristiques, pour la durée du déplacement.
- 3.6. Le salarié se verra reconnaître, à la suite de sa nouvelle inscription dans un autre titre d'emploi dans le secteur des services d'accueil, les heures déjà travaillées dans un autre titre d'emploi de même classe pour, le cas échéant, le calcul d'expérience aux fins d'avancement d'échelon.
- 3.7. Dans l'éventualité où la Société du Palais des congrès de Montréal décidait de créer un centre d'affaires, seuls les préposés à l'information et renseignements touristiques seront assignés à cette fonction, compte tenu des besoins de la Société.

Annexe :

A - Plan de localisation

Les parties conviennent de se rencontrer au besoin, à la demande de l'une ou l'autre des parties, en Comité de relations du travail, pour discuter des problèmes d'application de la présente.

ANNEXE – A – Plan de localisation

| | |
|---|--|
| Le processus de planification des ressources, lorsque requis par l'employeur, se fait selon l'analyse des besoins événementiels quotidiens et hebdomadaires et les variables suivantes sont prises en comptes: l'envergure et l'achalandage, la localisation des événements dans le Palais, entrée et sortie massive, la cohabitation, le statut de l'événement (protocolaire, VIP, sécurité accrue, etc.). | |
| Galerie commerciale | EM 3-4 au bas ouest |
| | EM 7-8 bas centre |
| | EM 5-6 bas ouest (Hall Riopel) |
| | AP 4 centre |
| Hall Viger | EM 17-18-19 bas |
| | EM 7-8 haut |
| | AP 3 centre (EM 7-8) |
| | AP 14 est |
| | EM 3-4 haut |
| Foyer 210 | EM 5-6 haut |
| | EM 13-14-15 bas |
| | EM 16 bas |
| | AP 6 |
| 5e | EM 13-14-15 haut Foyer 510 |
| | EM 17-18-19 haut Foyer 517 |
| | EM 16 haut |
| | Corridor 516 près de AP 4 |
| | EM 20-21 bas ouest |
| | EM 22-23 bas est |
| 7e | EM 20-21 foyer 710 |
| | EM 22-23 foyer 720 |
| Stationnement Viger | EM 11-12 bas |
| | EM 11-12 haut |
| Vestiaires | Ouverture de base d'octobre à mai. Selon les demandes événementielles et la température journalière. |
| Kiosque informations et renseignement touristique | |
| <u>Congrès</u> : La structure d'accueil sera composée minimalement de 4 préposés aux services d'accueil et 1 préposé à l'information et renseignements touristiques, durant les heures de circulation des participants. | |
| <u>Exposition publique</u> : S'ajoutent aux localisations ci-haut mentionnées: la localisation 220 C, AP14 et la zone billetterie de la galerie commerciale. Les fonctions suivantes sont assurées par les salariés de la Société : Admission / Réadmission / contrôle / gestion de foule / gestion de ligne. | |

Salarié du secteur de l'audiovisuel ou du secteur des télécommunications – Affectation temporaire – Poste de classe inférieure ou supérieure dans son secteur d'activité

Lettre d'entente relative aux Services d'accueil

-entre-

La Société du Palais des congrès de Montréal

(ci-après appelée : la Société)

-et-

Le Syndicat des préposé(e)s aux événements du Palais des congrès de Montréal (CSN)

(ci-après appelé : le Syndicat)

La Société du Palais des congrès de Montréal et le Syndicat des préposé(e)s aux événements du Palais des congrès de Montréal (CSN) conviennent de ce qui suit :

1. Lorsqu'un salarié du secteur de l'audiovisuel ou du secteur des télécommunications est affecté temporairement, à la demande de la Société, à un poste de classe inférieure dans son secteur d'activité, il reçoit pour la durée de ce travail, son salaire régulier.
2. Lorsqu'un salarié du secteur de l'audiovisuel ou du secteur des télécommunications est affecté temporairement, à la demande de la Société, à des fonctions normalement exécutées par des salariés d'une classe d'emploi supérieure dans son secteur d'activité, il reçoit pour la durée de ce travail, le salaire de ce titre d'emploi à compter de son affectation.

Comité de travail / Retraite**Lettre d'entente****-entre-****La Société du Palais des congrès de Montréal**

(ci-après appelée : la Société)

-et-**Le Syndicat des préposé(e)s aux événements du Palais des congrès de Montréal (CSN)**(ci-après appelé : le Syndicat)

Les représentants des employés et les représentants de l'employeur forment un comité de travail désigné sous le nom de comité « Retraite ».

1. Mandat

Dans une démarche d'informer l'ensemble des employés sur la planification de la retraite, les représentants travailleront conjointement à :

- rechercher et colliger l'information sur les régimes gouvernementaux et sur les modifications aux lois faisant référence aux régimes de retraite en vigueur au Palais;
- mettre en place un centre de documentation et de référence;
- organiser des rencontres d'information.

2. Composition et modalités de fonctionnement

- Un ordre du jour comportant tout point que les représentants des employés et les représentants de l'employeur veulent inscrire, doit être transmis aux représentants de l'employeur ou aux représentants des employés deux (2) jours ouvrables avant la réunion.
- Le comité doit élaborer un calendrier annuel d'activités et convenir de la durée des temps de préparation et de rencontre qui seront alloués et entendus, dans ce cas le traitement est maintenu.
- Les bilans des travaux hors comité sont présentés au comité.
- Le comité est composé de deux (2) employés choisis par les Syndicats et de 2 représentants de la Société.
- Le traitement des membres du comité est maintenu lors des rencontres.
- Les membres du comité partageront toutes les informations accessibles et pertinentes afin d'assurer le bon déroulement des travaux du comité.
- Les activités de formation nécessaires aux fins du fonctionnement du comité de travail Retraite sont identifiées et approuvées par les membres du comité « Retraite ».

Collaboration dans le processus de sélection

Lettre d'entente

-entre-

La Société du Palais des congrès de Montréal

(ci-après appelée : la Société)

-et-

Le Syndicat des préposé(e)s aux événements du Palais des congrès de Montréal (CSN)

(ci-après appelé : le Syndicat)

La Société du Palais des congrès de Montréal maintient sa pratique de faire appel, au besoin, à un salarié du secteur requérant d'un poste à pourvoir pour que celui-ci participe, en fonction de son expertise et de ses connaissances spécifiques, dans le cadre de l'entrevue ou du développement d'outils d'évaluation de compétences techniques ou professionnelles pour le poste à pourvoir.

Lettre d'entente – Règlement du grief #2011-01 - Événement

-entre-

la Société du Palais des congrès de Montréal

(ci-après appelée: la Société)

-et-

le Syndicat des préposé(e)s aux événements du Palais des congrès de Montréal (CSN)

(ci-après appelé: le Syndicat)

La Société du Palais des congrès de Montréal et le Syndicat des préposé(e)s aux événements du Palais des congrès de Montréal (CSN) conviennent que la présente lettre d'entente constitue une entente de règlement du grief # 2011-01 Événement.

La Société du Palais des congrès de Montréal et le Syndicat des préposé(e)s aux événements du Palais des congrès de Montréal (CSN) conviennent que :

1.01 La Société s'engage à exiger que le fournisseur officiel utilise les préposé(e)s à l'audiovisuel du Palais pour opérer les consoles numériques propriété du Palais dans les salles d'atelier lorsque le système de son maison est utilisé, en fonction des besoins des événements sous contrat avec ce dernier et des disponibilités des préposé(e)s à l'audiovisuel du Palais.

1.02 Les situations suivantes sont exclues de l'engagement prévu à la clause 1.01:

- a) Si un seul préposé est nécessaire pour opérer un atelier pour lequel de la sonorisation et de la vidéo sont requises, le fournisseur officiel n'est pas tenu d'utiliser les préposé(e)s à l'audiovisuel du Palais.
- b) Si un préposé flottant est en place pour superviser une série d'ateliers concurrents sans opérateur dédié, le fournisseur officiel n'est pas tenu d'utiliser les préposé(e)s à l'audiovisuel du Palais.

Dans le cadre des plénières, le fournisseur officiel évaluera ses besoins de main-d'œuvre et pourra faire appel aux préposé(e)s à l'audiovisuel du Palais sur la base des disponibilités de ceux-ci, mais n'est pas tenu par l'engagement prévu à la clause 1.01.

2.01 La Société s'engage à exiger que le fournisseur officiel utilise les préposé(e)s à l'audiovisuel du Palais sur la base des disponibilités de ceux-ci, pour :

- a) l'installation de l'ensemble des équipements de sonorisation ; micros, câbles, adaptateurs ou autres équipements audio devant être rattachés à l'infrastructure du Palais pour les rendre fonctionnels dans les salles d'ateliers, excluant les montages de plénière, pour les événements de type congrès (multi-salles, multi-jours).
- b) les « Turnover » et pour les ajouts planifiés d'installation d'équipements de sonorisation dans les salles d'ateliers de ces mêmes événements.

Les installations doivent se faire en collaboration avec les équipes du fournisseur officiel, notamment en fonction des besoins de l'opérateur de la salle.

Pour toute autre installation audio non prévue à la présente clause, le fournisseur officiel évaluera ses besoins de main-d'œuvre et pourra à son choix faire appel aux préposé(e)s à l'audiovisuel du Palais, le cas échéant, sur la base des disponibilités de ceux-ci.

2.02 Les installations spécialisées audio (kit multi-micros pour montage de salle en « U » et autres) sont exclues de l'engagement prévu à la clause 2.01.

3.01 Lorsque requis, les préposé(e)s à l'audiovisuel du Palais feront l'installation des consoles numériques propriété du Palais et de leurs périphériques mobiles.

4.01 Les dispositions prévues au Règlement 52-01 sont pleinement en vigueur pour l'ensemble des fournisseurs audiovisuels intervenant au Palais des congrès.

- 5.01 Les préposé(e)s à l'audiovisuel du Palais feront le démontage des équipements qu'ils auront branchés à l'infrastructure du Palais pour les rendre fonctionnels : micros, câbles, adaptateurs ou autres équipements audio pour en vérifier l'état, comptabiliser l'ensemble et effectuer le retour au fournisseur officiel.
- 6.01 La présente lettre d'entente est incluse à la convention collective des préposé(e)s aux événements du Palais des congrès de Montréal, celle-ci est valide pour la durée de la présente convention collective.

Lettre d'entente Lettre d'entente - Expositions thématiques - Horaires

-entre-

La Société du Palais des congrès de Montréal**(ci-après appelée: la Société)**

-et-

Le Syndicat des préposé(e)s aux événements du Palais des congrès de Montréal (CSN)**(ci-après appelé: le Syndicat)**

Considérant que: la Société développe un nouveau marché «expositions thématiques (longue durée) » ayant besoin d'opérer avec une main-d'œuvre stable tout au long de l'exposition pour assurer le service de vente de billets;

Considérant que : la présence de préposés tout au long de l'exposition thématique en place est nécessaire, des postes « préposé à la billetterie-exposition thématique » (ci-après : préposé) et « chef d'équipe à la billetterie-exposition thématique » (ci-après: chef d'équipe) seront créés pour la durée de l'exposition thématique, et le cas échéant, seront réaffichés pour chaque nouvelle exposition thématique;

Considérant que : les plages horaires de travail de préposé et de chef d'équipe à la billetterie- exposition thématique seront fixes et liées aux opérations de ladite exposition, elles seront redéfinies pour chaque nouvelle exposition thématique;

Considérant que : le salarié au poste de préposé et le chef d'équipe à la billetterie - exposition thématique pourront compléter leur semaine de travail en remettant des disponibilités tel que prévu à la convention collective, en dehors de leurs heures de travail prévues à l'exposition thématique;

La Société du Palais des congrès de Montréal et le Syndicat des préposé(e)s aux événements du Palais des congrès de Montréal (CSN) conviennent que, nonobstant les dispositions de la présente convention, les salariés ayant obtenu un poste de « préposé à la billetterie-exposition thématique » ou « chef d'équipe à la billetterie-exposition thématique », sont couverts par les dispositions de la convention collective des préposé(e)s aux événements (CSN), sauf celles prévues aux clauses qui suivent:

1. Liste de rappel (13.00)
2. Ancienneté (15.03, 15.05 b))
3. Travail supplémentaire (28.02)

En conséquence :

1. L'affichage, de poste de préposé et de poste de chef d'équipe à la billetterie-exposition thématique, seront fait avant le début de chaque nouvelle exposition thématique;
2. Le choix des plages horaires qu'un préposé ou qu'un chef d'équipe à la billetterie-exposition thématique occupera pour la durée de l'exposition thématique, sera fait selon le rang d'ancienneté de service;
3. Le salarié avec le titre d'emploi de préposé ou de chef d'équipe à la billetterie-exposition thématique, n'aura pas l'obligation de remettre de disponibilité, tel que prévu à l'article 13 de la convention collective, sauf, s'il désire être considéré disponible en dehors de ses plages horaires tel que choisis à la clause #2 de la présente;
4. Aucun changement de plage horaire n'est possible sur les postes à l'exposition thématique, et ce, pour toute la durée de l'exposition thématique;

5. En cas d'absence de préposé ou de chef d'équipe à la billetterie-exposition thématique, la Société fera appel en priorité à un préposé ou un chef d'équipe à la billetterie-exposition thématique selon le cas, n'ayant pas 40 h de travail planifiées, et au besoin, la Société fera appel aux préposés des services d'accueil compétents et disponibles;
6. Lorsque la Société offre du temps supplémentaire, elle l'offre par ordre d'ancienneté de service parmi les préposés ou chefs d'équipe à la billetterie-exposition thématique, selon la répartition applicable à la convention collective, et au besoin, la Société fera appel aux préposés des services d'accueil compétents et disponibles.
7. Si la Société constate le besoin d'ajout d'un maximum d'une heure et demie (1h30) en début de quart ou en fin de quart planifié, le salarié à l'horaire est tenu d'accepter cet ajout.
8. L'ancienneté de service et de fonction sur leurs autres titres d'emploi à l'événement sont accumulés en continue pour le titulaire de poste préposé et le chef d'équipe à la billetterie-exposition thématique, et ce, pour la durée de leur affectation à l'exposition thématique auquel ils sont associés;
9. Aucune ancienneté de poste ne sera cumulable sur les postes préposés ou de chef d'équipe à la billetterie-exposition thématique;
10. Paiement de quatre (4) heures de travail lorsque l'annulation des heures est faite dans un délai de vingt-quatre (24) heures ou moins précédant le début de la période où le salarié est prévu être à l'horaire.
11. Il n'y aura pas de structure minimale des services d'accueil pour la durée de l'exposition thématique. Au besoin, la Société assignera son personnel.

Lettre d'entente - Déplacement M. Trachy

-entre-

La Société du Palais des congrès de Montréal

(ci-après appelée: la Société)

-et-

Marc Trachy

(ci-après appelé : le Salarié)

-et-

Le Syndicat des préposé(e)s aux événements du Palais des congrès de Montréal (CSN)

(ci-après appelé : le Syndicat)

Considérant que : la fermeture du secteur d'activités «Guichet de service» a été annoncée le 13 mai et sera effective en date du 13 août 2015;

Considérant que : suite à cette fermeture les parties ont une mésentente sur le droit de déplacement du salarié à un autre secteur d'activité;

Considérant que : les parties ont trouvé une solution commune à la satisfaction des parties;

En conséquence, les parties conviennent que :

1. Le préambule fait partie intégrante de la présente;
2. De déroger à l'article 14.04 de la convention collective en octroyant les titres d'emplois de chef d'équipe et préposé aux services d'accueil au salarié;
3. Le salarié obtient les titres d'emplois conditionnellement à la réussite de la période d'évaluation prévu à l'article 14.07 de la convention collective;
4. Le salarié se positionne à la liste d'ancienneté de fonction pour les titres d'emplois immédiatement à la suite des employés embauchés le 6 mars 2015 et ayant terminés leur probation en date du 11 juin 2015;
5. La Société maintient le salarié à l'échelon 5 de la rémunération classe 5 lorsqu'il agit à titre de chef d'équipe aux services d'accueil. Lorsqu'il agit à titre de préposé aux services d'accueil; son taux de rémunération est classe 2 premier échelon.
6. La Société reconnaît les années de service de M Trachy pour le calcul de la prime afférente aux vacances annuelles. M Trachy ne sera donc pas pénalisé en terme de pourcentage par rapport au pourcentage qui lui était reconnu avant la fermeture du secteur d'activités « Guichet de service ».
7. Les parties se déclarent que cette entente est faite sans admission quant à l'interprétation de la lettre d'entente #2 et de l'article 16 de la convention collective.
8. Les parties s'engagent à ne pas invoquer la présente entente à titre de précédent ou autrement devant quelques tribunaux que ce soit.

Lettre d'entente – Moyen alternatif de remise de disponibilité

-entre-

**La Société du Palais des congrès de Montréal
(ci-après appelée: la Société)**

-et-

**Le Syndicat des préposé(e)s aux événements du Palais des congrès de Montréal (CSN)
(ci-après appelé: le Syndicat)**

Considérant que le Syndicat recherche un moyen alternatif, afin permettre exceptionnellement à un préposé d'un des secteurs suivants : services d'accueil, information et renseignement touristiques et audiovisuel (ci-après salarié), qui est dans une situation imprévisible et hors de son contrôle qui l'empêche de remettre ses disponibilités minimales dans les délais prévus à la clause 13.02 a), et ce, sans perte d'ancienneté;

Considérant que la Société est d'avis que la mesure alternative doit être utilisée de manière exceptionnelle et uniquement en situation imprévisible et hors du contrôle du salarié l'empêchant d'avoir accès à internet;

Considérant que les parties reconnaissent qu'au cours des 5 dernières années, de telles situations ont été exceptionnelles et peu fréquentes pour l'ensemble des salariés aux événements;

Les parties conviennent que :

1. Le salarié doit en tout temps faire les efforts raisonnables pour aviser la Société dès que possible lorsqu'une situation hors de son contrôle et imprévisible l'empêche de remettre par internet ses disponibilités minimales;
2. Le salarié doit signifier son impossibilité de remettre des disponibilités par tous les moyens à sa disposition dont notamment par texto, télécopieur ou un message vocal, à un numéro désigné à cet effet;
3. Le salarié ne perd pas d'ancienneté, s'il a signifié sa condition avant 23h59, le lundi, pour la semaine de travail à venir;
4. Le salarié doit contacter le chef de service, services à la clientèle, entre 9h et 12h le mardi de la même semaine et fournir les motifs pour lesquels il a été incapable de fournir ses disponibilités lesdits motifs devant être vérifiables par le chef de service;
5. À défaut de rencontrer les exigences du point 4 précédent, il ne peut bénéficier de la présente entente;
6. La Société peut autoriser le salarié à remettre ses disponibilités le mardi, et ce, sans perte d'ancienneté;
7. La Société conserve le droit de refuser la ou les demandes, jugées abusives;
8. Lors de la confection des horaires, le salarié ayant rencontré les conditions de la présente entente verra ses disponibilités traitées à la fin de la liste de rappel;
9. Malgré ce qui précède, s'il y a, de l'avis de la Société, un abus de l'utilisation des moyens alternatifs, la Société pourra mettre fin à la présente entente après en avoir donné avis au Syndicat par écrit une semaine à l'avance. Un comité de relations du travail sera tenu avant la transmission de tel préavis, le cas échéant.

A) CHEF D'ÉQUIPE ET PRÉPOSÉ AUX SERVICES D'ACCUEIL**1. Équipe de remplacement**

Les préposés aux services d'accueil à l'horaire sont affectés à l'équipe de remplacement par rotation.

B) PRÉPOSÉ À L'INFORMATION ET AUX RENSEIGNEMENTS TOURISTIQUES**1. Entraînement**

Tout nouveau salarié bénéficie d'une période d'entraînement de trente (30) heures durant sa période de probation.

C) CHEF D'ÉQUIPE ET PRÉPOSÉ AUX SERVICES D'ACCUEIL**1. Déficit de caisse**

Le préposé aux services d'accueil dont la caisse ne balance pas n'est pas tenu de rembourser à la Société les déficits de caisse jusqu'à concurrence d'un crédit de 125 \$ par année civile. Cependant, tout surplus de caisse devra être remis à la Société.

2. Casiers

La Société met à la disposition des préposés aux services d'accueil des casiers afin d'y déposer leurs effets personnels.

3. Accessoires

La Société fournit les instruments et outils de travail qu'elle juge nécessaires.

D) PRÉPOSÉ À L'AUDIOVISUEL**1. Affectation**

La Société peut affecter, lors d'une activité particulière dans le secteur Audiovisuel, un même salarié préposé à l'audiovisuel pour la durée totale de ladite activité. Il est entendu que cette affectation doit se faire par ordre d'ancienneté pour autant que la disponibilité exprimée par le salarié corresponde aux heures de travail à effectuer pour ladite activité.

2. Entraînement

Tout nouveau salarié bénéficie d'une période d'entraînement de quatre-vingts (80) heures durant sa période de probation.

Formulaire d'adhésion syndicale (remplir en caractères d'imprimerie)

Syndicat des préposé(e)s aux événements du Palais des congrès de Montréal

Nom : _____

Adresse : _____

Adresse de courriel : _____
(facultatif)

Numéro de téléphone : _____

Date de naissance : _____

En conformité avec l'article 6.00 (Régime syndical) de la convention, je soussigné(e), donne mon adhésion au Syndicat des préposé(e)s aux événements du Palais des congrès de Montréal (CSN).

Je m'engage à observer les statuts, règlements et décisions, ainsi qu'à payer la contribution mensuelle fixée par le Syndicat.

Signature du salarié : _____

Signature du témoin : _____

Date : _____

Permis d'absence

Nom : _____

Prénom : _____

Unité administrative : _____

Permission d'absence du travail pour une durée de _____ jours et/ou _____ heures

du _____ au _____
année / mois / jour heure année / mois / jour heure

| <input type="checkbox"/> Description de l'absence | <input type="checkbox"/> Description de l'absence |
|---|--|
| <input type="checkbox"/> Vacances annuelles | <input type="checkbox"/> Cours de perfectionnement |
| <input type="checkbox"/> Maladies | <input type="checkbox"/> Congé sans traitement |
| <input type="checkbox"/> Accident de travail | <input type="checkbox"/> Congé de maternité |
| <input type="checkbox"/> Congé social | <input type="checkbox"/> Congé parental |
| <input type="checkbox"/> Juré ou témoin | <input type="checkbox"/> |

Raison du congé social : _____

 Signature de l'employé(e) Date

Congé accordé Congé refusé

Commentaires : _____

 Supérieur immédiat Date

 Direction des ressources humaines Date

Formulaire de grief

Nom du salarié : _____

Titre d'emploi : _____

Unité administrative : _____

Ancienneté : _____

Supérieur immédiat : _____

Description du grief : _____

Numéros des articles concernés de la convention collective : _____

Réclamation : _____

Signature du salarié : _____

Date : _____

Règles de majoration des taux et des échelles de traitement et des primes¹**1. Majoration des taux et échelles de traitement pour la période du 1^{er} avril 2015 au 31 mars 2016**

Chaque taux et chaque échelle de traitement en vigueur le 31 mars 2015 sont maintenus sans majoration², avec effet au 1^{er} avril 2015. Les taux et échelles de traitement applicables pour la période du 1^{er} avril 2015 au 31 mars 2016 sont ceux apparaissant à l'Appendice « F ».

2. Majoration des taux et échelles de traitement pour la période du 1^{er} avril 2016 au 31 mars 2017

Chaque taux et chaque échelle de traitement en vigueur le 31 mars 2016 sont majorés², avec effet au 1^{er} avril 2016, d'un pourcentage égal à un virgule cinq pour cent (1,5%). Les taux et échelles de traitement applicables pour la période du 1^{er} avril 2016 au 31 mars 2017 sont ceux apparaissant à l'Appendice « F ».

3. Majoration des taux et échelles de traitement pour la période du 1^{er} avril 2017 au 31 mars 2018

Chaque taux et chaque échelle de traitement en vigueur le 31 mars 2017 sont majorés², avec effet au 1^{er} avril 2017, d'un pourcentage égal à un virgule soixante-quinze pour cent (1,75 %). Les taux et échelles de traitement applicables pour la période du 1^{er} avril 2017 au 31 mars 2018 sont ceux apparaissant à l'Appendice « F ».

4. Majoration des taux et échelles de traitement pour la période du 1^{er} avril 2018 au 31 mars 2019

Chaque taux et chaque échelle de traitement en vigueur le 31 mars 2018 sont majorés², avec effet au 1^{er} avril 2018, d'un pourcentage égal à deux pour cent (2,0 %). Les taux et échelles de traitement applicables pour la période du 1^{er} avril 2018 au 31 mars 2019 sont ceux apparaissant à l'Appendice « F ».

5. Majoration des taux et échelles de traitement pour la période du 1^{er} avril 2019 au 31 mars 2020

Chaque taux et chaque échelle de traitement en vigueur le 31 mars 2019 sont maintenus sans majoration², avec effet au 1^{er} avril 2019. Les taux et échelles de traitement applicables pour la période du 1^{er} avril 2019 au 31 mars 2020 sont ceux apparaissant à l'appendice « F ».

6. Primes

Chaque prime telle qu'apparaissant à l'article 26.00 est majorée à compter de la même date et du même pourcentage tel que déterminés aux points 1 à 5 inclusivement du présent appendice.

7. Rémunération additionnelles

1. Période allant du 1^{er} avril 2015 au 31 mars 2016, un salarié a droit à une rémunération additionnelle correspondant à 0.30\$ pour chaque heure rémunérée³ du 1^{er} avril 2015 au 31 mars 2016.
2. Période allant du 1^{er} avril 2019 au 31 mars 2020, un salarié a droit à une rémunération additionnelle correspondant à 0.16\$ pour chaque heure rémunérée³ du 1^{er} avril 2019 au 31 mars 2020.

¹ Le Syndicat prend acte des sommes versées par l'employeur aux dates mentionnées

² En tenant compte, le cas échéant, des harmonisations d'échelles, des fusions de classes d'emplois, des modifications à la structure de certaines échelles et de la création de nouvelles classes d'emplois et des modifications au plan de classification.

³ Sont aussi considérées les heures rémunérées pour lesquelles la personne salariée reçoit des prestations de congé de maternité, de paternité ou d'adoption, des indemnités prévues aux congés parentaux, des prestations d'assurance-salaire incluant celles versées par la CNESST, par l'IVAC et la SAAQ ainsi que celles versées par l'employeur dans les cas d'accidents du travail, s'il y a lieu.

Classification et taux horaires

Période du 1^{er} avril 2015 au 31 mars 2016

| Classes | | Échelons | | | | | |
|---------|---|----------|-------|-------|-------|-------|-------|
| | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| 1 | | 16,51 | | | | | |
| 2 | Préposé aux services d'accueil | 17,28 | 17,79 | | | | |
| 3 | | 17,42 | 17,95 | 18,48 | | | |
| 4 | Préposé à l'information et aux renseignements touristiques | 18,46 | 19,01 | 19,58 | 20,17 | | |
| 5 | Chef d'équipe services d'accueil | 19,56 | 20,15 | 20,75 | 21,37 | 22,02 | |
| 6 | | 21,07 | 21,71 | 22,36 | 23,03 | 23,72 | 24,43 |
| 7 | Préposé à l'audiovisuel Préposé – télécommunications Coordonnateur des services aux expositions | 22,13 | 22,79 | 23,48 | 24,18 | 24,91 | 25,66 |
| 8 | Coordonnateur à l'audiovisuel Coordonnateur aux événements Coordonnateur aux opérations des services à la clientèle | 24,76 | 25,50 | 26,27 | 27,05 | 27,86 | 28,70 |

T
A
U
X

H
O
R
A
I
R
E

Classification et taux horaires

Période du 1^{er} avril 2016 au 31 mars 2017 (1.5 %)

| Classes | | Échelons | | | | | |
|---------|---|----------|-------|-------|-------|-------|-------|
| | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| 1 | | 16,76 | | | | | |
| 2 | Préposé aux services d'accueil | 17,53 | 18,06 | | | | |
| 3 | | 17,68 | 18,21 | 18,76 | | | |
| 4 | Préposé à l'information et aux renseignements touristiques | 18,74 | 19,30 | 19,88 | 20,48 | | |
| 5 | Chef d'équipe services d'accueil | 19,85 | 20,45 | 21,06 | 21,70 | 22,35 | |
| 6 | | 21,39 | 22,03 | 22,69 | 23,37 | 24,07 | 24,80 |
| 7 | Préposé à l'audiovisuel Préposé – télécommunications Coordonnateur des services aux expositions | 22,46 | 23,14 | 23,83 | 24,55 | 25,28 | 26,04 |
| 8 | Coordonnateur à l'audiovisuel Coordonnateur aux événements Coordonnateur aux opérations des services à la clientèle | 25,13 | 25,88 | 26,66 | 27,46 | 28,28 | 29,13 |

T
A
U
X

H
O
R
A
I
R
E

Classification et taux horaires

Période du 1^{er} avril 2017 au 31 mars 2018 (1.75 %)

| Classes | | Échelons | | | | | |
|---------|---|----------|-------|-------|-------|-------|-------|
| | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| 1 | | 17,05 | | | | | |
| 2 | Préposé aux services d'accueil | 17,84 | 18,38 | | | | |
| 3 | | 17,99 | 18,53 | 19,09 | | | |
| 4 | Préposé à l'information et aux renseignements touristiques | 19,07 | 19,64 | 20,23 | 20,83 | | |
| 5 | Chef d'équipe services d'accueil | 20,20 | 20,81 | 21,43 | 22,08 | 22,74 | |
| 6 | | 21,76 | 22,42 | 23,09 | 23,78 | 24,50 | 25,23 |
| 7 | Préposé à l'audiovisuel Préposé – télécommunications Coordonnateur des services aux expositions | 22,86 | 23,54 | 24,25 | 24,98 | 25,72 | 26,50 |
| 8 | Coordonnateur à l'audiovisuel Coordonnateur aux événements Coordonnateur aux opérations des services à la clientèle | 25,57 | 26,34 | 27,13 | 27,94 | 28,78 | 29,64 |

T
A
U
X

H
O
R
A
I
R
E

Classification et taux horaires

Période du 1^{er} avril 2018 au 31 mars 2019 (2.0 %)

| Classes | | Échelons | | | | | |
|---------|---|----------|-------|-------|-------|-------|-------|
| | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| 1 | | 17,39 | | | | | |
| 2 | Préposé aux services d'accueil | 18,20 | 18,74 | | | | |
| 3 | | 18,35 | 18,90 | 19,47 | | | |
| 4 | Préposé à l'information et aux renseignements touristiques | 19,45 | 20,03 | 20,63 | 21,25 | | |
| 5 | Chef d'équipe services d'accueil | 20,61 | 21,22 | 21,86 | 22,52 | 23,19 | |
| 6 | | 22,20 | 22,87 | 23,55 | 24,26 | 24,99 | 25,74 |
| 7 | Préposé à l'audiovisuel Préposé – télécommunications Coordonnateur des services aux expositions | 23,31 | 24,01 | 24,73 | 25,47 | 26,24 | 27,03 |
| 8 | Coordonnateur à l'audiovisuel Coordonnateur aux événements Coordonnateur aux opérations des services à la clientèle | 26,08 | 26,86 | 27,67 | 28,50 | 29,35 | 30,23 |

T
A
U
X

H
O
R
A
I
R
E

Classification et taux horaires

Période du 1^{er} avril 2019 au 31 mars 2020

| Classes | | Échelons | | | | | |
|---------|---|----------|-------|-------|-------|-------|-------|
| | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| 1 | | 17,39 | | | | | |
| 2 | Préposé aux services d'accueil | 18,20 | 18,74 | | | | |
| 3 | | 18,35 | 18,90 | 19,47 | | | |
| 4 | Préposé à l'information et aux renseignements touristiques | 19,45 | 20,03 | 20,63 | 21,25 | | |
| 5 | Chef d'équipe services d'accueil | 20,61 | 21,22 | 21,86 | 22,52 | 23,19 | |
| 6 | | 22,20 | 22,87 | 23,55 | 24,26 | 24,99 | 25,74 |
| 7 | Préposé à l'audiovisuel Préposé – télécommunications Coordonnateur des services aux expositions | 23,31 | 24,01 | 24,73 | 25,47 | 26,24 | 27,03 |
| 8 | Coordonnateur à l'audiovisuel Coordonnateur aux événements Coordonnateur aux opérations des services à la clientèle | 26,08 | 26,86 | 27,67 | 28,50 | 29,35 | 30,23 |

T
A
U
X

H
O
R
A
I
R
E

Établissement et utilisation des listes de rappel des équipes volantes

Résumé des principaux points à considérer dans l'établissement et l'utilisation des listes des équipes volantes.

1. Maintien des critères d'admissibilité établis par l'employeur en fonction des tâches existantes à assumer.
2. Sélection parmi les salariés ayant présenté leur candidature dans un titre d'emploi pour un autre secteur d'activité (sans droit de grief).
3. Période d'essai n'excédant pas 15 jours travaillés pour le salarié et la Société pour chaque secteur d'activités (sans droit de grief).

Secteurs d'activités où des équipes volantes peuvent être constituées :

- Secteur audiovisuel;
- Secteur télécommunications.

4. L'établissement de la liste de rappel des équipes volantes dans les secteurs audiovisuel et télécommunications se fera exclusivement avec les salariés inscrits sur les listes de rappel de ces secteurs d'activités.
5. Le salarié sélectionné intéressé à être considéré sur une équipe volante devra l'avoir signifié lors de la remise de sa disponibilité. L'attribution des heures de travail sur l'équipe volante se fera en fonction de la disponibilité remise dans le secteur d'activités initial.
6. Les heures travaillées dans un titre d'emploi d'équipe volante sont prises en compte dans le calcul de l'expérience aux fins d'avancement d'échelon dans ce titre d'emploi, et ce, dans les seules fins de la présente lettre.
7. Pour être appelé, le salarié ne devra pas être inscrit à l'horaire cette journée. Devra avoir moins de 40 heures attribuées à son horaire connu (heures attribuées toujours à l'intérieur de 40 heures).
8. La Société est libre d'embaucher de nouveaux salariés pour ses listes de rappel régulières.
9. Le salarié, qui est mis à l'horaire dans un autre secteur d'activités, ne peut réclamer les heures qu'il aurait faites dans son secteur initial à la suite d'un ajout, remaniement, changement de disponibilité, absence, etc.
10. La Société est en droit de récupérer un salarié affecté à un autre secteur pour qu'il comble le besoin de personnel dans son secteur initial.
11. S'il y a surplus de personnel en cours de journée, les salariés de l'équipe volante seront remerciés par ordre inversé de la liste équipe volante, et ce, en fonction du poste d'affectation.
12. En situation d'urgence, selon l'évaluation du superviseur du secteur sollicité en cours de journée, la Société pourra effectuer des prêts de service d'un secteur à un autre pour procéder à une réorganisation rapide des effectifs sur place.

Détermination des augmentations des salariés hors échelle

1. Le salarié dont le taux de traitement, le jour précédant la date de la majoration des traitements et échelles de traitement, est plus élevé que le taux unique ou que le maximum de l'échelle de traitement en vigueur pour sa classe d'emploi, bénéficie, à la date de la majoration des traitements et échelles de traitement, d'un taux minimum d'augmentation qui est égal à la moitié du pourcentage d'augmentation applicable, au 1^{er} avril de la période en cause par rapport au 31 mars précédent, au taux unique de traitement ou à l'échelon situé au maximum de l'échelle du 31 mars précédent correspondant à sa classe d'emploi.
2. Si l'application du taux minimum d'augmentation déterminé au paragraphe 1) a pour effet de situer au 1^{er} avril un salarié qui était hors échelle ou hors taux au 31 mars de l'année précédente à un traitement inférieur à l'échelon maximum de l'échelle ou au taux unique de traitement 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 ou de ce taux unique de traitement.
3. La différence entre, d'une part, le pourcentage d'augmentation de l'échelon maximum de l'échelle ou du taux unique de traitement correspondant à la classe d'emploi du salarié et, d'autre part, le taux minimum d'augmentation établi conformément aux paragraphes 1) et 2), lui est versée sous forme d'un montant forfaitaire calculé sur la base de son taux de traitement au 31 mars.
4. Le montant forfaitaire est réparti et versé à chaque période de paie, au prorata des heures régulières rémunérées pour la période de paie.