

Convention collective

du 1^{er} avril 2023
au 31 mars 2028



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)



→ © JF Savaria



Palais des congrès de **Montréal**

Table des matières

Article 1.00	Définitions	3
Article 2.00	But de la convention.....	5
Article 3.00	Reconnaissance	7
Article 4.00	Comité de relations de travail	8
Article 5.00	Champ d'application.....	9
Article 6.00	Régime syndical	10
Article 7.00	Cotisations syndicales.....	11
Article 8.00	Affaires syndicales	12
Article 9.00	Affichage et distribution de documents.....	15
Article 10.00	Droit de réunion et local	16
Article 11.00	Information et participation.....	17
Article 12.00	Embauche	18
Article 13.00	Liste de rappel	19
Article 14.00	Mouvement de personnel.....	23
Article 15.00	Ancienneté	25
Article 16.00	Surplus de personnel.....	27
Article 17.00	Détermination de la classe et du titre d'emploi à l'embauche.....	28
Article 18.00	Détermination du traitement à l'embauche	29
Article 19.00	Règles concernant l'avancement d'échelon	30
Article 20.00	Règles concernant la promotion, la mutation et la rétrogradation.....	31
Article 21.00	Modifications des fonctions	32
Article 22.00	Pouvoirs et responsabilités de l'arbitre	33
Article 23.00	Création de nouveaux titres d'emplois	34
Article 24.00	Versement du salaire	35
Article 25.00	Dispositions relatives à la rémunération.....	36
Article 26.00	Primes.....	37
Article 27.00	Heures de travail	38
Article 28.00	Travail supplémentaire.....	40
Article 29.00	Congés sociaux	41
Article 30.00	Droits parentaux.....	43
Article 31.00	Vacances annuelles	55
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	64
Article 41.00 Arbitrage	65
Article 42.00 Mesures disciplinaires	66
Article 43.00 Juridiction, contrats à forfait et amélioration technologique	67
Article 44.00 Publication	68
Article 46.00 Divers	70
Article 47.00 Durée de la convention	71
Lettre d'entente no 1 - Création d'un nouveau secteur d'activités « Télécommunications » et d'un nouveau titre d'emploi « Technicien aux télécommunications »	72
Lettre d'entente no 2 Liste de rappel des titres d'emplois « Coordonnateur à l'événement » et « Coordonnateur aux opérations des services à la clientèle »	74
Lettre d'entente no 3 - Salariés inscrits sur la liste de rappel du titre d'emploi « Coordonnateur – audiovisuel » dans le secteur d'activités « Audiovisuel »	76
Lettre d'entente no 4 - Comité de révision, évaluation de poste	78
Lettre d'entente no 5 - Services d'accueil	79
Lettre d'entente no 6 - Salarié du secteur de l'audiovisuel ou du secteur des télécommunications – Affectation temporaire – Poste de classe inférieure ou supérieure dans son secteur d'activité	82
Lettre d'entente no 7 - Lettre d'entente – Règlement du grief #2011-01 - Événement	83
Lettre d'entente no 8 – Moyen alternatif de remise de disponibilité	85
Lettre d'entente no 9 – Demande de retraite et ancienneté	86
Lettre d'entente no 10 - Centre de service aux expositions	87
Annexe A – Conditions particulières	88
Annexe B	89
Annexe C	90
Annexe D	91
Annexe E	92
Annexe F	93
Annexe G	98

Article 1.00 **Définitions**

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 AM-1001-5731 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 **« Poste »**

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

1.14 **« Directeur des ressources humaines »**

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

1.15 **« Secteur »**

Les secteurs d'activités sont:

1. Services d'accueil;
2. Information et renseignements touristiques;
3. Audiovisuel;
4. Coordination;
5. Télécommunication.

Article 2.00 But de la convention

- 2.01 Le but de la convention collective est d'assurer les meilleures conditions de travail possible aux salariés ainsi que leur santé, sécurité, leur bien-être et de faciliter un règlement équitable des problèmes qui peuvent survenir entre la Société et les salariés régis par la présente.
- 2.02 Dans la présente convention, le genre masculin comprend le genre féminin et le genre féminin comprend le genre masculin, à moins que le contexte n'indique le contraire.
- 2.03 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.
- 2.04 Les représentants conviennent de l'importance de collaborer en matière de prévention et tout sujet se rapportant à la discrimination ou au harcèlement sous toutes ses formes est abordées dans le cadre du comité de relations de travail, prévu à l'article 4.00. Il est convenu que le caractère confidentiel des renseignements personnels des personnes salariées doit être respecté.

La Société met à la disposition du syndicat la politique ainsi que la procédure de traitements des plaintes en vigueur concernant le harcèlement en milieu de travail.

Les représentants syndicaux collaborent avec la Société à la mise en œuvre de la politique en matière de harcèlement en entreprise.

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 la Société. Cependant, le Syndicat convient de participer à leur promotion.

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

Cependant, il est entendu que lorsqu'il y le dépôt d'une plainte de harcèlement, la Société traitera celle-ci dans les plus brefs délais, et ce, conformément à sa politique favorisant la civilité, la prévention et le règlement des situations de conflits et de harcèlement au travail (POL 80-03).

Lorsque possible, la Société s'engage à s'adjointre d'un représentant syndical pour les rencontres et les collectes d'informations. De plus, lorsque possible, la Société s'engage à partager la conclusion d'enquête.

Une rencontre entre les parties est ensuite effectuée afin que la Société puisse partager son évaluation de l'enquête.

- 2.06 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'identité de genre, la grossesse, l'orientation sexuelle, l'état civil, la religion, les convictions politiques, la langue, l'origine ethnique ou nationale, la condition sociale ou le handicap ou l'utilisation d'un moyen pour pallier à ce handicap.

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.

- 2.07 Le harcèlement sexuel consiste en toutes formes de violence visant la sexualité ou toute autre inconduite se manifestant notamment par des gestes, des pratiques, des paroles, des comportements ou des attitudes à connotation sexuelle non désirés, qu'elles se produisent à une seule occasion ou de manière répétée, ce qui inclut la violence relative à la diversité sexuelle et de genre

Aucune forme de harcèlement sexuel n'est tolérée.

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

Article 3.00 **Reconnaissance**

- 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 salarié 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.

Article 4.00 Comité de relations de travail

4.01 Un comité de relation de travail est constitué et composé de trois (3) représentants autorisés du syndicat et de trois (3) représentants désignés par la Société,

Ce comité a pour mandat de discuter de tout problème, grief ou plainte, réel ou anticipé, et de tout sujet d'intérêt commun. Le comité se réunit au moins une (1) fois à tous les deux (2) mois.

En tout temps, les représentants de l'une ou l'autre des parties, peuvent demander, par écrit, de rencontrer les représentants de l'autre partie. Les représentants de la Société sont tenus de recevoir les représentants syndicaux dans les sept (7) jours ouvrables de la demande.

- 4.02 Chacune des parties peut s'adoindre d'une personne-ressource de l'extérieur, au besoin.
- 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. Ledit compte-rendu est adopté par les parties au comité de relations de travail suivant.
- 4.05 De plus, le comité de relation de travail doit se réunir au moins une fois par année afin de discuter des enjeux liés à la retraite des salariés. Lors de cette rencontre, les modalités du comité sont les suivantes :

a) Mandat et modalités de fonctionnement

Dans une démarche d'informer l'ensemble des salariés 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 à la Société;
- Mettre en place un centre de documentation et de référence;
- Organiser des rencontres d'information.
- 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 activités de formation nécessaires aux fins du fonctionnement du comité de travail retraite sont identifiées et approuvées par les membres du comité.

- 4.06 Dans le but de les informer, la Société transmet les orientations et les réalisations du plan de formation lors de ces rencontres paritaires.

Article 5.00 **Champ d'application**

- 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 des clauses 2.05, 2.06 et 2.07 de la présente convention.

Article 6.00 **Régime syndical**

- 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'annexe 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.
- 6.04 Lors de l'accueil d'un nouveau salarié, 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.
- 6.05 Afin de permettre au Syndicat de rencontrer le nouveau salarié, 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.
- 6.06 En lien avec la clause 6.04, 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.

Article 7.00 **Cotisations syndicales**

- 7.01 La Société prélève sur le salaire et, le cas échéant, sur tout montant d'indexation ou de rétroactivité de chaque salarié assujetti 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.

Article 8.00 Affaires syndicales

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 bénéfices, 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 annexe 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.

En période de négociation collective, trois représentants autorisés du syndicat sont libérés pour une journée de préparation à la négociation pour chaque journée de négociation. Ces libérations sont pour un nombre d'heures correspondant à la durée de la journée de négociation, ou le nombre d'heures régulières qu'aurait dû travailler le salarié selon son horaire de travail. Les salariés sont payés selon leur titre d'emploi le plus rémunérateur, 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 à du temps supplémentaire.

- 8.04 Pour toutes rencontres conjointes entre les représentants du Syndicat et de la Société, 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 Employées et Employés de 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
- 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.

Article 9.00 Affichage et distribution de documents

- 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.

Article 10.00 Droit de réunion et local

- 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 photocopies de la Société.

Article 11.00 Information et participation

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 au salarié 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 la Société, 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 onze virgule douze pour cent (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 salariées, par internet.

Article 12.00 **Embauche**

- 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 électronique de la convention. Cependant, si le salarié désire recevoir une copie papier de la convention collective il peut en faire la demande auprès de la Société qui se doit de lui remettre.
- 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, technicien aux télécommunications et 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.
- 12.05 La société s'engage à offrir aux salariés qui le souhaitent des activités de formation et de perfectionnement qui favorisent l'acquisition et l'actualisation de connaissances et de compétences dans son emploi qui les aideront à répondre aux exigences opérationnelles, actuelles et futures.
- 12.06 D'un commun accord entre la Société et le salarié, la Société rencontre le salarié intéressé à progresser à l'intérieur de la Société. Les formations et les mentorats nécessaires lui seront suggérés. Il est convenu que le salarié sera rémunéré durant les formations et le mentorat si elles ont lieu durant les heures régulières de travail.
- 12.07 La Société défraie le coût des formations, en conformité avec la politique de la Société.

Article 13.00 Liste de rappel

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 chacun des salariés.

13.02 Les horaires sont élaborés selon les principes généraux suivants :

- a) Dans tous les cas, le principe de priorité de l'ancienneté est maintenu.
- b) La Société affiche dans les meilleurs délais un calendrier d'événement et les secteurs d'activités qui seraient en activités.
- c) La Société affiche ses besoins de main-d'œuvre par titre d'emploi et par quart de travail selon les événements en indiquant les informations suivantes :
 1. les quarts de travail à combler;
 2. le nombre de salariés requis par fonction;
- d) 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.
- e) La Société comble ses besoins en main-d'œuvre en priorisant les préposés aux événements inscrits sur la liste de rappel avant de recourir à du personnel hors de l'unité d'accréditation.
- f) La confection de l'horaire est basée sur les besoins affichés par la Société et les choix exprimés par les salariés pour chaque journée, en respectant dans la mesure du possible l'ordre des préférences exprimées par les salariés.

13.03. À l'intérieur des délais prescrits pour chaque ronde, les salariés expriment leurs choix (postulent) pour répondre aux besoins affichés par la Société en précisant :

- a) leurs choix de quarts de travail parmi les quarts de travail affichés;
- b) un ordre de priorité sur des quart de travail différents associés à des fonctions, dans une même journée.
- c) le nombre maximum d'heures qu'ils sont prêts à effectuer dans une même semaine. Les choix sont : 20, 25, 30, 35, 40, 50 et 60 heures. A chacune des rondes, le nombre d'heures maximum peut être uniquement modifié à la hausse.
- d) le 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. Les choix possibles d'écart entre les quarts sont : 0, 6, 8 ou 10 heures. A chacune des rondes, le nombre d'heures de repos peut uniquement être modifié à la baisse.

13.04 Horaire d'ouverture / fermeture de la période de postulation (rondes) :

- a) Ronde 1 : Du vendredi 15h30 au lundi 10h00
- b) Ronde 2 : Du lundi 11h au mardi 7h00
- c) Ronde 3 : Du mardi 11h au mercredi 7h00
- d) Ronde 4 : Du mercredi 11h au mercredi 20h00

13.05. La Société attribue les heures de travail sur la base d'une ancienneté de titre d'emploi parmi les salariés qui ont transmis des choix qui correspondent à ses besoins tels qu'affichés.

13.06. La distribution des quarts de travail commence le lundi pour se terminer le dimanche qui précède ce lundi.

13.07 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. Il est entendu que selon 28.02 les heures au-delà de la semaine normale de travail (40 heures) font partie de la distribution des quarts et peuvent être distribuées à n'importe quel cycle et/ou appel unitaire.

13.08 Les informations suivantes sont affichées au début de la 2e, 3e et 4e ronde:

- a) Les quarts obtenus par les salariés lors de la ronde précédente;
- b) Les quarts à combler.

13.09 Dans tous les cas, le principe de priorité de l'ancienneté est maintenu. Si des quarts demeurent à combler, pourront soumettre leurs choix :

- a) Les salariés qui ont omis de soumettre leurs choix dans les délais des rondes précédentes pour les quarts et fonctions qui demeurent à combler;
- b) Les salariés qui souhaitent ajouter des quarts de travail à l'horaire qui leur a été attribué aux rondes précédentes.

13.10. Les salariés ayant obtenus des quarts en ronde 1 peuvent exercer leurs droits de refuser un, ou l'ensemble des choix de quarts, auxquels ils sont assignés.

Il est possible d'exercer ce droit **seulement à la ronde 2**.

13.11 Les salariés qui obtiennent une affectation en ronde 3 et 4, ne peuvent la refuser.

13.12 Particularités pour les salariés qui sont titulaires de plus d'un titre d'emploi

Les postes ci-dessous sont comblés dans l'ordre suivant :

1. Kiosque information et renseignements touristiques:

Le salarié titulaire de ce titre d'emploi postule sur les quarts offerts (le principe de priorisation des choix ne s'applique pas). Les quarts seront assignés en fonction de l'ancienneté de titre d'emploi parmi les postulants, en commençant par le quart le plus tôt de la journée.

2. Chef d'équipe services d'accueil

Le salarié titulaire de ce titre d'emploi postule sur les quarts offerts (le principe de priorisation des choix ne s'applique pas). Les quarts seront assignés aux postulants en fonction de l'ancienneté en commençant par le quart le plus tôt de la journée.

Lorsqu'il y a choix de quarts débutant aux mêmes heures, l'attribution de quarts suit l'ordre suivant : 1- Billetterie, 2- Vestiaire, 3-Accueil nonobstant la durée des quarts.

3. Préposés aux services d'accueil

La Société attribue les heures de travail sur la base d'une ancienneté de titre d'emploi parmi les salariés qui ont transmis des choix qui correspondent à ses besoins tels qu'affichés.

13.13 Mercredi 20h est la dernière publication de l'horaire du salarié.

13.14 Appels unitaires

En cas de besoins ponctuelles ultérieures à la 4e ronde, la Société transmet à tous les salariés les quarts à combler par appel unitaire, selon les paramètres et délais suivants;

- a) Pour un quart de travail à combler qui débute dans la même journée, un délai de trente (30) minutes suivant la transmission de l'offre de quart de travail à combler sera alloué pour accepter le quart, après ce délai le quart de travail sera octroyé au salarié le plus ancien ayant postulé.
Toutefois, dans les cas où le quart de travail débute après 12h (midi) la même journée, l'appel unitaire ne peut être lancé avant 9h. La Société informe les préposés en poste lorsqu'un appel unitaire est envoyé ;
- b) Pour un quart de travail à combler qui débute le lendemain, un délai de deux (2) heures, suivant la transmission de l'offre de quart de travail à combler, sera alloué pour accepter le quart, après ce délai le quart de travail sera octroyé au salarié le plus ancien ayant postulé;
- c) Pour un quart qui débute dans 2 jours ou plus, un délai de vingt-quatre (24) heures avant le début du quart, suivant la transmission de l'offre de quart de travail à combler, sera alloué pour accepter le quart, après ce délai le quart de travail sera octroyé au salarié le plus ancien ayant postulé.
- d) Si plusieurs appels unitaires sont faits simultanément, les quarts les plus longs doivent être lancés en premier.
- e) Si le salarié accepte plus d'un appel unitaire, il se verra octroyer le quart disponible en tenant compte de la séquence des appels unitaires lancés et ensuite de son ancienneté.
- f) Si des quarts demeurent vacants, la Société pourra avoir recours à du personnel hors de l'unité d'accréditation.

13.15 Remaniements

- a) Lorsque le déroulement des activités est modifié, la Société procède à un remaniement manuellement, sur une base journalière et sans effet rétroactif. La Société fait une révision des horaires des journées touchées par le remaniement.
 - b) Le rappel au travail se fait par une soumission des nouveaux quarts à combler à tous les salariés à l'horaire pour la ou les journées concernées. Le rappel se fait par ordre d'ancienneté sur chacune des journées. Les salariés n'ayant pas obtenu de quarts de travail pour une journée donnée sont ajoutés à la prochaine journée ciblée par le ou les remaniements.
 - c) 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, de la première journée de l'activité.
 - d) 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 dans le respect des clauses prévues ci-dessus.
- 13.16 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 (1 h 30) 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.

- 13.17 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, la Société 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 d'une heure et trente minutes (1 h 30) de travail plutôt que d'être dans l'obligation de quitter.
- 13.18 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 vingt-quatre (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.
- 13.19 Malgré les dispositions de la clause 15.03, lorsque les besoins en main-d'œuvre sont comblés sans qu'il soit nécessaire de recourir à du personnel hors de l'unité d'accréditation, tous les salariés cumulent de l'ancienneté sans égard au fait qu'ils aient remis leurs choix ou non. Dans le cas où la Société doit recourir à du personnel hors de l'unité d'accréditation, les salariés qui n'ont pas remis leurs choix dans les délais prescrits ne cumulent pas d'ancienneté.

Article 14.00 Mouvement de personnel

- 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.
- De plus, si la Société n'est pas en mesure de transmettre l'affichage via les systèmes de communications électroniques à cause d'un problème technique, elle se doit de transmettre l'avis par courriel aux salariés.
- 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 peut se porter candidat à plus d'un titre d'emploi. De plus, tout salarié ou le syndicat, en son nom avec l'accord dudit salarié à l'occasion de l'avis peut se porter candidat en posant sa candidature par écrit à l'aide du formulaire prévu à cet effet par la Direction des ressources humaines; le syndicat ou le salarié intéressé doit poser sa candidature au plus tard le 7^{ème} jour après le début de l'avis à la clause 14.01.
- 14.04 a) La Société procède à la nomination du candidat salarié 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 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 meilleurs délais et le syndicat doit en être avisé avant l'entrée en poste du salarié.
- 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 compétences 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 compétences 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.
- 14.10 La Société 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

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*

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).

- 14.11 La Société 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.

Article 15.00 Ancienneté

- 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 (15e) jour suivant l'entrée en vigueur de la présente et, par la suite, à chaque mois. 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.
- c) La Société à l'obligation de produire une liste d'ancienneté et de la transmettre lorsqu'il y a un changement à celle-ci. Elle doit être envoyée au représentant du syndicat dans un délai de 7 jours.
- 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 a fait un choix de quart ou remis sa disponibilité dans les délais prescrits et, à moins d'absence autorisée, a-respecté, les mécanismes de l'article 13.00 ou sa disponibilité conformément stipulée à la lettre d'entente 1, 2 et 3 ;
- 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 a fait un choix de quart ou remis sa disponibilité dans les délais prescrits et, à moins d'absence autorisée, a respecté, les mécanismes de l'article 13.00 ou sa disponibilité conformément stipulée à la lettre d'entente 1, 2 et 3.
- 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 des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail;
- 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 remis de choix de quart dans les délais prescrits à l'article 13.00, et que la Société a dû recourir à du personnel hors de l'unité d'accréditation pour combler les besoins et que ces occurrences totalisent six (6) occasions 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) Lorsque le salarié n'a pas présenté et respecté une disponibilité minimale dans son secteur d'activités tel que prévu dans les lettres d'ententes 1, 2 ou 3.

- d) Lors du congédiement du salarié;
- e) 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.

Article 16.00 Surplus de personnel

- 16.01 Advenant la fermeture définitive totale ou partielle d'un secteur d'activité tel que défini à la clause 1.15, 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'annexe G.

Article 17.00 Détermination de la classe et du titre d'emploi à l'embauche

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.

Article 18.00 Détermination du traitement à l'embauche

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.

Cependant, le salarié engagé dans un titre d'emploi des classes 7 ou 8 peut se voir accordé l'évaluation de son échelon selon les modalités suivantes :

- a) L'échelon correspond à une (1) année complète d'expérience reconnue. Il indique le niveau des traitements à l'intérieur d'une échelle prévue pour chacune des classes.
- b) Un salarié ne possédant que le minimum des qualifications requises pour accéder à un titre d'emploi est engagé au premier échelon de la classe.
- c) Toutefois, un salarié possédant plus d'expérience que le minimum requis pour le titre d'emploi se voit accorder un échelon par année d'expérience additionnelle jusqu'au maximum d'échelon de son titre d'emploi, le cas échéant, pourvu que cette expérience soit jugée valable et directement pertinente aux fonctions décrites au titre d'emploi.
 - i. L'expérience requise à chaque titre d'emploi constitue un minimum. Dans tous les cas, il s'agit d'années d'expérience préparant le candidat à accomplir la fonction.
 - ii. Pour être reconnue aux fins de déterminer l'échelon dans une classe d'emploi, l'expérience doit être pertinente et avoir été acquise dans un titre d'emploi de niveau équivalent ou supérieur au titre d'emploi, compte tenu des exigences requises par le titre d'emploi.
- d) L'expérience pertinente acquise dans un titre d'emploi de niveau inférieur au titre d'emploi postulé peut être utilisée uniquement pour répondre aux exigences minimales requises par ce titre d'emploi.
- e) De même, un salarié ayant achevé avec succès plus d'années d'études que le minimum requis dans une institution officiellement reconnue se voit accorder un (1) échelon pour chaque année de scolarité pertinente additionnelle au minimum requis, et ce, jusqu'au maximum d'échelon de son titre d'emploi, le cas échéant.

Article 19.00 Règles concernant l'avancement d'échelon

- 19.01 Pour fins d'avancement d'échelon, une année d'expérience doit correspondre à mille huit cent vingt-six (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 mille huit cent vingt-six (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 (mille huit cent vingt-six (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.

Article 20.00 Règles concernant la promotion, la mutation et la rétrogradation

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 salariées hors-échelles à l'annexe G.

20.04 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.

20.05 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.

Article 21.00 Modifications des fonctions

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.

Article 22.00 Pouvoirs et responsabilités de l'arbitre

- 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.

Article 23.00 Crédation de nouveaux titres d'emploi

- 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 la clause 23.01, les parties se rencontrent dans les plus brefs délais possibles 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 dix (10) jours de la réception de l'évaluation.

Article 24.00 Versement du salaire

- 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 Fondaction.

Article 25.00 Dispositions relatives à la rémunération

- 25.01 Les majorations des taux et échelles de traitements s'effectuent conformément à l'annexe 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 2023 au 31 mars 2024, du 1^{er} avril 2024 au 31 mars 2025, du 1^{er} avril 2025 au 31 mars 2026, du 1^{er} avril 2026 au 31 mars 2027, du 1^{er} avril 2027 au 31 mars 2028, apparaissent à l'annexe 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 onze virgule douze pour cent (11,12 %) sur la base du traitement régulier du salarié, et ce, pour chaque heure travaillée.

Article 26.00 Primes

26.01 Un salarié, dont la moitié ou plus de son horaire régulier est entre 18 h et 07 h, 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 2023-04-01 au 2024-03-31	Taux 2024-04-01 au 2025-03-31	Taux 2025-04-01 au 2026-03-31	Taux 2026-04-01 au 2027-03-31	Taux 2027-04-01 au 2028-03-31
(6,0%)	(2,8 %)	(2,6%)	(2,5%)	(3,5%)
0,77 \$	0,80 \$	0,82 \$	0,84 \$	0,87 \$

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.

26.03 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 quatre-vingts (8.80 \$).

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.

Article 27.00 Heures de travail

- 27.01 Le nombre régulier d'heures de travail est sujet à l'article 28.00 de la présente.
- 27.02 Le nombre d'heures de travail du salarié d'un titre d'emploi est celui que détermine la Société en fonction de ses choix de quart ou de sa disponibilité exprimée.
- 27.03 À l'exception du salarié à l'événement agissant à titre de préposé aux guérites, tous les autres salariés bénéficient 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
Quatorze (14) heures et plus	2	3
Seize (16) heures et plus	3	4

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

- 27.04 Tous les salariés à l'événement agissant à titre de préposé aux guérites sont payés 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 périodes de repas et de repos sont prises sur place à un moment convenu avec la société.

La période d'organisation signifie que le salarié doit être présent à son affectation de travail et être prêt à travailler au moins dix (10) minutes avant le début de son quart. Le but de cette période est de favoriser les échanges entre deux salariés.

- 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 Dans la mesure du possible, lorsque les besoins opérationnels le permettent, les quarts de travail pour les préposés à l'accueil sont effectués en rotation
- 27.08 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 onze virgule douze pour cent (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 intégrées 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.

Article 28.00 Travail supplémentaire

- 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 titre d'emploi. 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 13.03 c);
- c) L'attribution d'heures de travail additionnelles se fait, au salarié, à tour de rôle, par ordre d'ancienneté de titre d'emploi selon les mécanismes de l'article 13.00 ou des lettres d'ententes 1, 2 et 3.:
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 salarié, 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 salarié.

La présente clause ne modifie pas la pratique établie relative à l'annexe A – Conditions particulières, paragraphe D), 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 suivante celle de la période pendant laquelle le travail a été fait.
- 28.05 Les périodes de repas et de repos prévues aux clauses 27.03 et 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 cent cinquante pour cent (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. Lundi qui précède le 25 mai;
7. Fête nationale du Québec;
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.

Article 29.00 Congés sociaux

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, soit quatre (4) consécutifs et le jour des funérailles et il lui est loisible de rajouter à cette période des jours de vacances après entente avec la Société, laquelle ne peut refuser sans motif valable;
- b) le décès de ses père, mère, frère ou sœur : trois (3) jours, soit deux (2) consécutifs, et le jour des funérailles et il lui est loisible de rajouter à cette période des jours de vacances après entente avec la Société, laquelle ne peut refuser sans motif valable;
- 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, soit deux (2) consécutifs, et le jour des funérailles et il lui est loisible de rajouter à cette période des jours de vacances après entente avec la Société, laquelle ne peut refuser sans motif valable;
- 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, soit trois (3) consécutifs et le jour des funérailles et il lui est loisible de rajouter à cette période des jours de vacances après entente avec la Société, laquelle ne peut refuser sans motif valable;
- g) son mariage ou son union civil : trois (3) jours et il lui est loisible d'ajouter à cette période des jours de vacances;

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 d'un parent ou d'une personne pour laquelle le salarié agit comme proche aidant, tel qu'attesté par un professionnel œuvrant dans le milieu de la santé et des services sociaux régi par le *Code des professions* ([chapitre C-26](#)).

Les journées ainsi utilisées sont prises sans traitement.

Le salarié doit aviser la Société de son absence le plus tôt possible.

- b) Le salarié peut s'absenter du travail, sans traitement, pour les motifs prévus aux clauses 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.

La Société 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.
- f) Pour l'application des clauses 29.06 a) et b), en outre du conjoint du salarié, on entend par «parent» l'enfant, le père, la mère, le frère, la sœur et les grands-parents du salarié ou de son conjoint, ainsi que les conjoints de ces personnes, leurs enfants et les conjoints de leurs enfants.

Est de plus considéré comme parent d'un salarié pour l'application des paragraphes a) à f) de la présente clause:

- 1° une personne ayant agi ou agissant comme famille d'accueil pour le salarié ou son conjoint;
- 2° un enfant pour lequel le salarié ou son conjoint a agi ou agit comme famille d'accueil;
- 3° le tuteur, le curateur ou la personne sous tutelle ou sous curatelle du salarié ou de son conjoint;
- 4° la personne inapte ayant désigné le salarié ou son conjoint comme mandataire;
- 5° toute autre personne à l'égard de laquelle le salarié a droit à des prestations en vertu d'une loi pour l'aide et les soins qu'il lui procure en raison de son état de santé.

Article 30.00 Droits parentaux

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 La Société 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.

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.

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.

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 salarié.e 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 simultané à la période de versement des prestations accordées en vertu de la Loi sur l'assurance parentale et doit débuter au plus tard la semaine suivant le début du versement des prestations accordées en vertu du 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 la Société 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 la Société, 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 la Société 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 la Société, 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 reliée à la grossesse, visée aux clauses 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 la Société 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, la Société verse à la salariée l'indemnité à laquelle elle aurait alors eu droit si elle ne s'était pas prévalué d'une telle suspension ou d'un tel fractionnement. La Société 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 Régime québécois d'assurance parental

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^o en additionnant :

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

2^o 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 la Société, 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^o 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.

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 utilisé 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

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^o 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).

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

1^o en additionnant :

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

2^o 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, 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 la Société, 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 paragraphe 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 cent pour cent (100%) du traitement hebdomadaire de base de la salariée jusqu'à concurrence de 225\$;
- b) et le montant représentant quatre-vingt-huit pour cent (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, la Société 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, la Société 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 clauses 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 la Société 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 centres intégrés de services sociaux (CISSS), et des centres intégrés universitaires de santé et de services sociaux (CIUSSS), des organismes dont la loi prévoit que les normes et barèmes de rémunération sont déterminés conformément aux conditions

définies par le gouvernement de l'Office franco-qubécois 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* (RLRQ., 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 30.21 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 la Société, un certificat médical attestant son rétablissement suffisant pour reprendre le travail.

30.20 La Société 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 la Société a fait parvenir l'avis ci-dessus doit faire des choix de quart selon les mécanismes de l'article 13.00 ou 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 fait de choix de quart selon les mécanismes de l'article 13.00 ou remis de disponibilité conforme est présumée avoir démissionné.

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, quant 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 cinq (5) jours.

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 la Société 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 payé² 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 soixante-dix-huitième (78^e) semaine suivant la semaine de la naissance de l'enfant.

Pour le salarié admissible au Régime québécois d'assurance parentale, ce congé est simultané à la période de versement des prestations de paternité accordées en vertu de la Loi sur l'assurance parentale et doit débuter au plus tard la semaine suivant le début du versement de ces 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) semaines³ de service, reçoit une indemnité égale à la différence entre son traitement hebdomadaire de base⁴ et le montant des prestations qu'il reçoit ou qu'il 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

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

² La salariée ou le salarié n'est payé que pour les heures où il aurait normalement travaillé.

³ 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.

⁴ Le traitement hebdomadaire de base du salarié est le traitement hebdomadaire de base moyen des vingt (20) dernières semaines précédant son congé de paternité

- 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'appliquent au salarié qui bénéficie des indemnités prévues à la clause 30.25 ou 30.26 en faisant les adaptations nécessaires.

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 ou auprès du parent en vue de son adoption.
- 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 soixante-dix-huit (78^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 simultané à la période de versement des prestations d'adoption exclusives accordées en vertu de la Loi sur l'assurance parentale et doit débuter au plus tard la semaine suivant le début du versement des prestations d'assurance parentale.
- Pour la ou le salarié non admissible au Régime québécois d'assurance parentale, le congé doit se situer après l'arrivée de l'enfant à la maison ou auprès de parent en vue de son adoption.
- Aux fins de l'application des clauses 30.28 et 30.30, l'arrivée de l'enfant est reconnue si les deux conditions suivantes sont remplies : l'enfant est physiquement arrivé à la maison ou confié au parent et le parent a l'intention de l'adopter. La salariée ou le salarié doit fournir à la Société une preuve de son intention d'adopter. Cette preuve peut varier en fonction du type d'adoption, selon les exigences requises par le RQAP ou le RAE.
- 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 qu'elle ou qu'il 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

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.

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) semaine de service².

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

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 la Société, 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 cent-vingt-cinquième (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 cent-vingt-cinquième (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 soixante-cinq (65) semaines continues qui commence au moment décidé par la ou le salarié et se termine au plus tard soixante-dix-huit (78) semaines après la naissance ou, dans le cas d'une adoption, soixante-dix-huit (78) 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 soixante-cinq (65) 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 la Société. La Société 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 la Société;
- 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 de celle-ci.

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

La ou le salarié doit faire ses choix de quart selon les mécanismes de l'article 13.00 ou 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 fait de choix de quart selon les mécanismes de l'article 13.00 ou 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 la Société 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 soixante-cinq (65) 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 la Société de la date du report.

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 la Société, 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 clauses 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 la Société ni indemnité, ni prestation. La ou le salarié est visé par la clause 30.36 durant cette période.

À la demande de la salariée ou du salarié et si la Société y consent, le congé de paternité prévu à 30.23, le congé pour adoption prévu à 30.28 ou le congé sans traitement à temps complet prévu à 30.35 avant l'expiration des 65 premières semaines est fractionné en semaines. Les 3^e et 4^e alinéas de la présente clause ne s'appliquent pas au présent alinéa.

- 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, la Société 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. La Société 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 la Société, 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 la Société ni indemnité, ni prestation. Elle ou il est visé par la clause 30.36 durant cette période.

Article 31.00 Vacances annuelles

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 (15^e) année, la prime afférente aux vacances annuelles varie selon les années de services :

- 15 ans : 8,4 %
- 16 ans : 8,8 %
- 17 ans : 9,2 %
- 18 ans : 9,6 %
- 19 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 a) Le salarié doit s'assurer de faire des choix de quart conformément aux mécanismes de l'article 13.00, s'il désire obtenir des quarts de travail à son retour de vacances.

b) Le salarié couvert par les lettres d'ententes 1, 2 et 3 peut remettre avant son départ en vacances ses disponibilités pour fins d'attribution d'heures de travail à son retour.

Article 32.00 Hygiène et sécurité

- 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) La composition du comité paritaire 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 (CSN) de la Société et de deux (2) salariés membres du Syndicat des employé (e) s de la Société du Palais des Congrès de Montréal (CSN).

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. Ledit compte-rendu est adopté par les parties au comité de santé sécurité au travail suivant.

- e) Les personnes représentants le Syndicat des préposé·e·s aux événements (CSN) 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 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.

Article 33.00 Accident de travail

33.01 Dans les cas d'accidents subis ou de maladies contractées dans l'exercice de ses fonctions, le salarié reçoit quatre-vingt-dix pour cent (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 des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité au travail (CNEST) lui reconnaisse une incapacité totale permanente.

Le salarié doit cependant subroger la Société pour toute somme que la Société de l'assurance automobile (SAAQ) ou la CNEST 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 CNEST 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 CNEST 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.

Article 34.00 Responsabilité civile

- 34.01 Sauf en cas de négligence grave ou de faute lourde, la Société s'engage à 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.

Article 35.00 Allocation de dépenses

- 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 salariés.
- 35.03 La directive établie concernant le remboursement des frais des moyens de transport est maintenue et est affiché pour la durée de la convention (DIR 80-09).

Article 36.00 Salarié handicapé

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.

Article 37.00 Absence maladie

- 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.

Article 38.00 Congé sans traitement

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 « encore aux études » 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.

38.05 Pour tout salarié du secteur des services d'accueil en congé sans traitement, la Société bloque l'accès à ce dernier au système SOFE pour la durée de son congé et réactive l'accès 14 jours précédent son retour au travail. Un salarié en congé sans traitement peut manifester son intérêt à la Société pour combler des quarts de travail. Dans ce cas, il doit le faire avant que la Société fasse appel à l'agence et le principe d'ancienneté ne s'applique pas dans ces cas.

Article 39.00 Formation

- 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 pourra tenir jusqu'à deux (2) formations obligatoires pour les salariées (accueil et technique). La présence du salarié est obligatoire à moins d'une raison valable dont la preuve incombe au salarié. Les salariés sont avisés de ces formations par courriel au moins un (1) mois avant la date prévue de la formation.

Les salariés sont payés pour un nombre d'heures correspondant à la durée de la formation, ou le nombre d'heures régulières qu'aurait dû travailler le salarié selon son horaire de travail.

Les salariés sont payés selon leur titre d'emploi le plus rémunérateur, et ce, pour la durée de la formation. La durée de la formation est considérée comme du temps travaillé et par conséquent, peut constituer du temps supplémentaire.

Aux fins de la présente, les raisons valables qui sont acceptées sont les suivantes :

- Cours dans une institution scolaire reconnue
- Autre emploi
- Quarts de travail assignés en vertu de l'article 13.
- Vacances
- Absence pour maladie de longue durée
- Congé sans traitement
- Congés sociaux
- Absences reconnues sous l'article 30.

Article 40.00 Procédure de règlement des griefs

- 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 deux (2) ans 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 (annexe 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.

Article 41.00 Arbitrage

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, peut, dans les cinquante-cinq (55) jours qui suivent le dépôt du grief, donner un avis écrit au directeur des ressources humaines. À l'expiration du délai de cinquante-cinq (55) jours, s'il n'y a pas eu d'entente, l'avis d'arbitrage est considéré avoir été envoyé à la Société.

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.

Article 42.00 Mesures disciplinaires

- 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 au plus tard dans les trois jours de l'imposition de la mesure. 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. Cependant un salarié en absence pour invalidité ou encore en congé sans solde d'une durée de 6 mois et plus voit son délai prolongé de la même durée que son absence.
- 42.05 Tout salarié a le droit, après avoir pris rendez-vous avec le représentant de la Direction des ressources humaines, de consulter et faire une copie des documents présents dans 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.

Article 43.00 Juridiction, contrats à forfait et amélioration technologique

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.

Article 44.00 **Publication**

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

Article 45.00 Annexe et lettres d'entente

45.01 Les annexes et lettres d'entente font partie intégrante de la présente convention.

Article 46.00 **Divers**

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

46.02. 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 de la Société de transport de Montréal (STM) et atteindre le tarif journalier correspondant à deux (2) fois le tarif journalier régulier exigé en espèces pour le réseau autobus-métro.

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

46.04 Il y a maintien de l'inscription au registre durant douze (12) mois suivant la dernière affectation pour le salarié régulier tel que défini à la clause 13.17 de la convention collective du Syndicat des employé(e)s du Palais des congrès de Montréal (CSN).

Article 47.00 Durée de la convention

47.01 La convention collective entre en vigueur le jour de sa signature et se termine le 31 mars 2028.

Elle demeure en vigueur jusqu'à son renouvellement.

Cependant, les dispositions suivantes rétroagiront au 1^{er} avril 2023 :

- Salaires (annexe 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.

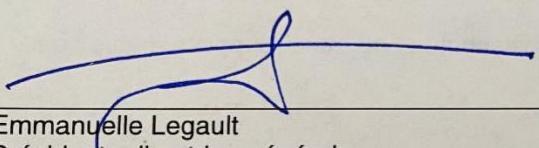
47.02 L'article 30.00 « Droits parentaux » sera modifié, le cas échéant, pendant la durée de la convention collective, chaque fois que le gouvernement, par entente ou autrement, établit, pour l'ensemble des salariés des secteurs public et parapublic, des conditions de travail différentes de celles établies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

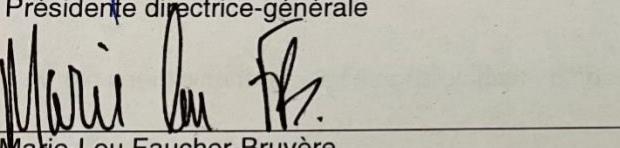
Ces modifications s'appliquent à la date, aux conditions et selon les modalités prévues par le gouvernement pour les salariés des organismes dont le personnel n'est pas nommé en vertu de la *Loi sur la fonction publique*.

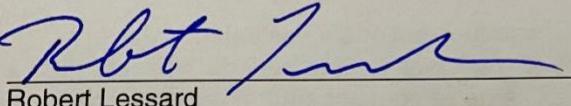
EN FOI DE QUOI, les parties aux présentes ont signés à Montréal,

Ce 12 jour du mois de mai 2025

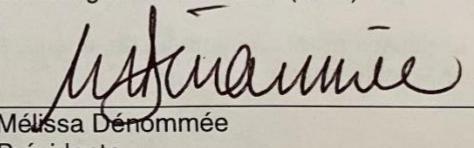
Société du Palais des congrès de Montréal

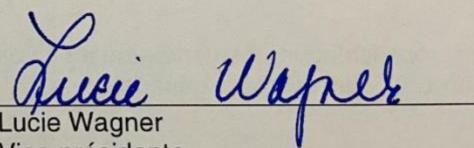

Emmanuelle Legault
Présidente directrice-générale

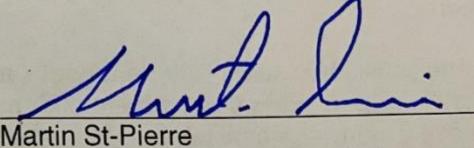

Marie-Lou Faucher-Bruyère
Directrice, Talent et culture


Robert Lessard
Chef de service, talent et culture

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


Mélyssa Dénommée
Présidente


Lucie Wagner
Vice-présidente


Martin St-Pierre
Membre du comité de négociation

Lettre d'entente no 1 - Création d'un nouveau secteur d'activités « Télécommunications » et d'un nouveau titre d'emploi « Technicien 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 « technicien 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 technicien 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 « technicien 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 1er et le 20e jour du mois précédent 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 techniciens 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 précédent 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 précédent 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 technicien 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 (1er) 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 (1er) jour de travail dans le titre d'emploi « technicien 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.

Lettre d'entente no 2 Liste de rappel des titres d'emplois « Coordonnateur à l'événement » 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)

Les parties 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

- 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.
- La disponibilité qu'ils peuvent offrir ne peut être moindre que trois (3) jours par semaine, du dimanche au samedi.
- L'attribution des heures de travail se fait par ordre d'ancienneté de fonction.
- L'établissement de l'horaire de travail doit permettre de combler les besoins annoncés.
- L'horaire de travail (jours et heures de travail) est disponible dans la même semaine qui suit la remise des disponibilités, soit le vendredi.
- Le salarié qui néglige régulièrement de présenter et de respecter sa disponibilité peut faire l'objet d'une mesure disciplinaire incluant le congédiement.
- 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.
- 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.

Lettre d'entente no 3 - 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

- 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.
- La disponibilité qu'ils peuvent offrir ne peut être moindre que deux (2) jours par semaine, du dimanche au samedi.
- L'attribution des heures de travail se fait par ordre d'ancienneté de fonction.
- L'établissement de l'horaire de travail doit permettre de combler les besoins.
- 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.
- Le salarié qui néglige régulièrement de présenter et de respecter sa disponibilité peut faire l'objet d'une mesure disciplinaire incluant le congédiement.
- 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.
- 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.

Lettre d'entente no 4 - 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 articles 21.00 et 23.00 de la convention du Syndicat des préposé·e·s aux événements du Palais des congrès de Montréal (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 pour modification ou création de poste.
- Le comité est composé d'un maximum de quatre (4) membres, dont deux (2) salariés 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.

Lettre d'entente no 5 - 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)

Les parties 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 partie 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 la Société 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 identifiés par leur numéro de salarié, détiennent leur titre d'emploi initial :

- 00085 (accueil)
- 00084 (accueil)
- 00340 (accueil)
- 00429 (accueil)
- 00162 (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 postulé selon les mécanismes de l'article 13.
- 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 de 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. 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 la Société, se fait selon l'analyse des besoins événementiels quotidiens et hebdomadaires et les variables suivantes sont prises en compte: 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 Riopelle)
	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 quatre (4) préposés aux services d'accueil et un (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.	

**Lettre d'entente no 6 - 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.

Lettre d'entente no 7 - Lettre d'entente – Règlement du grief #2011-01 - Événement**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 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 no 8 – Moyen alternatif de remise de disponibilité

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)

Les parties s'entendent pour débuter des discussions pour établir les bases d'un mode alternatif de rappel au travail dans un délai de 6 mois suivant la signature de la convention collective.

Lettre d'entente no 9 – Demande de retraite et ancienneté

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)

CONSIDÉRANT que les règles du Régime de retraite du personnel employé du gouvernement et des organismes publics (RREGOP) exige la fin du lien d'emploi pour avoir accès au versement de la rente de retraite de la RREGOP;

CONSIDÉRANT que le fait de rompre le lien d'emploi entraîne la perte des droits d'ancienneté pour le salarié;

CONSIDÉRANT la volonté de permettre au salarié le maintien du droit d'ancienneté au sein de l'accréditation syndical des préposés aux événements suivant le début de sa retraite officiel et réception de rente du RREGOP;

La Société du Palais des congrès de Montréal et le Syndicat des employés de la Société du Palais des congrès de Montréal (CSN) s'entendent à l'effet que :

- 1) Pour bénéficier de la présente entente, le préposé aux événements, devrait faire la demande de retraite à la Société entre le 1er mars et le 31 juillet auprès des représentants de la direction des ressources humaines ;
- 2) Le préposé maintiendra son ou ses titres d'emplois avec le maintien de son droit d'ancienneté, aux mêmes conditions et avantages, et ce, pour un maximum de 5 ans à compter de la date de retraite officielle;
- 3) À la fin du délai de cinq (5) ans, cité au paragraphe 2, le préposé peut maintenir son lien d'emploi aux mêmes conditions et avantages, mais son rang d'ancienneté sera déplacé à la fin de la liste d'ancienneté;
- 4) Pour toute difficulté d'application en lien avec cette lettre d'entente, les parties conviennent de traiter de ces questions de façons prioritaires en comité de relations de travail.

Cette entente est valide pour la durée de la convention collective.

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

Lettre d'entente no 10 - Centre de service aux expositions

Entre

La Société du Palais des congrès de Montréal

(ci-après appelée : la Société)

et

Le Syndicat des employé(e)s de la Société du Palais des congrès de Montréal (CSN)

(ci-après appelé : le Syndicat)

Et

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

(ci-après appelé : le Syndicat)

CONSIDÉRANT que le poste d'agent services aux exposants se situe désormais au quai de livraison.

CONSIDÉRANT la volonté d'améliorer le service aux exposants et d'assurer une meilleure continuité des affaires.

CONSIDÉRANT le manque occasionnel de main-d'œuvre et le désir d'améliorer les structures organisationnelles.

La Société du Palais des congrès de Montréal et le Syndicat des employés de la Société du Palais des congrès de Montréal (CSN) s'entendent à l'effet que :

- En dehors des périodes de l'horaire variable des employés réguliers, les coordonnateurs à l'événement seront affectés au centre de service aux exposants selon les besoins événementiels.
- De plus, lorsque le travail au centre de service aux exposants requiert plus d'une (1) personne, le surplus de travail est offert aux coordonnateurs à l'événement.

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

Annexe A – Conditions particulières**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.

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.

Annexe B

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 : _____

Annexe C

Permis d'absence

Nom: _____

Prénom : _____

Unité administrative: _____

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

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

Raison du congé social : _____

Signature de l'employé(e) _____ Date _____

Congé accordé Congé refusé

Commentaires: _____

Supérieur immédiat Date

DIRECTION DES RESSOURCES HUMAINES

Annexe D

**SYNDICAT DES PRÉPOSÉS AUX ÉVÉNEMENTS DE LA
SOCIÉTÉ DU PALAIS DES CONGRÈS DE MONTRÉAL**

FORMULAIRE DE GRIEF

Grief n° :

NOM DU SALARIÉ :

TITRE D'EMPLOI :

UNITÉ ADMINISTRATIVE :

ANCIENNETÉ :

SUPÉRIEUR IMMÉDIAT :

DESCRIPTION DU GRIEF : En vertu de la convention collective, de la Charte des droits et libertés de la personne, R.L.R.Q., c. C-12, des lois et règlements en vigueur au Québec, je conteste

NUMÉRO DES ARTICLES CONCERNÉS DE LA CONVENTION COLLECTIVE

Notamment :

RÉCLAMATION : Je réclame

et tous les autres droits et avantages prévus à la convention collective, la compensation de tous les préjudices subis, de quelque nature qu'ils soient, incluant les dommages moraux et exemplaires, ainsi que le préjudice fiscal. Le tout, rétroactivement et avec intérêts au taux prévu au Code du travail sans préjudice aux autres droits dévolus.

SIGNATURE DU SALARIÉ :

DATE :

Représentant patronal :

Représentant syndical :

Date :

Règles de majoration des taux et des échelles de traitement et des primes¹²**Annexe E****1. Majoration des taux et échelles de traitement pour la période du 1^{er} avril 2023 au 31 mars 2024**

Chaque taux et chaque échelle de traitement en vigueur le 31 mars 2023 sont majorés², avec effet au 1^{er} avril 2023, d'un pourcentage égal à six pour cent (6,0%). Les taux et échelles de traitement applicables pour la période du 1^{er} avril 2023 au 31 mars 2024 sont ceux apparaissant à l'annexe « F ».

2. Majoration des taux et échelles de traitement pour la période du 1^{er} avril 2024 au 31 mars 2025

Chaque taux et chaque échelle de traitement en vigueur le 31 mars 2024 sont majorés², avec effet au 1^{er} avril 2024, d'un pourcentage égal à deux point huit pour cent (2,8%). Les taux et échelles de traitement applicables pour la période du 1^{er} avril 2024 au 31 mars 2025 sont ceux apparaissant à l'annexe « F ».

3. Majoration des taux et échelles de traitement pour la période du 1^{er} avril 2025 au 31 mars 2026

Chaque taux et chaque échelle de traitement en vigueur le 31 mars 2025 sont majorés², avec effet au 1^{er} avril 2025, d'un pourcentage égal à deux point six pour cent (2,6%). Les taux et échelles de traitement applicables pour la période du 1^{er} avril 2025 au 31 mars 2026 sont ceux apparaissant à l'annexe « F ».

4. Majoration des taux et échelles de traitement pour la période du 1^{er} avril 2026 au 31 mars 2027

Chaque taux et chaque échelle de traitement en vigueur le 31 mars 2026 sont majorés², avec effet au 1^{er} avril 2026, d'un pourcentage égal à deux point cinq pour cent (2,5%). Les taux et échelles de traitement applicables pour la période du 1^{er} avril 2026 au 31 mars 2027 sont ceux apparaissant à l'annexe « F ».

5. Majoration des taux et échelles de traitement pour la période du 1^{er} avril 2027 au 31 mars 2028

Chaque taux et chaque échelle de traitement en vigueur le 31 mars 2027 sont majorés², avec effet au 1^{er} avril 2027, d'un pourcentage égal à trois point cinq pour cent (3,5%). Les taux et échelles de traitement applicables pour la période du 1^{er} avril 2027 au 31 mars 2028 sont ceux apparaissant à l'annexe « F ».

6. Primes

Chaque prime telle qu'apparaissant à la clause 26.01 est majorée à compter de la même date et du même pourcentage tel que déterminés aux points 1 à 5 inclusivement du présent annexe.

¹² Le Syndicat prend acte des sommes versées par la Société 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.

Classification et taux horairesPériode du 1^{er} avril 2023 au 31 mars 2024 (6,0%)Annexe F

Classes		Échelons					
		1	2	3	4	5	6
T A U X H O R A I R E	1	20,38 \$					
	2	21,31 \$	21,93 \$				
	3	21,36 \$	21,99 \$	22,63 \$			
	4	22,36 \$	23,02 \$	23,70 \$	24,41 \$		
	5	23,53 \$	24,23 \$	24,96 \$	25,71 \$	26,48 \$	
	6	25,17 \$	25,93 \$	26,70 \$	27,51 \$	28,33 \$	29,18 \$
	7	26,49 \$	27,28 \$	28,10 \$	28,94 \$	29,81 \$	30,40 \$
	8	29,63 \$	30,22 \$	31,12 \$	32,06 \$	33,02 \$	34,01 \$

Classification et taux horaires**Période du 1^{er} avril 2024 au 31 mars 2025 (2,8 %)**

Classes		Échelons					
		1	2	3	4	5	6
T A U X H O R A I R E	1	20,95 \$					
	2 Préposé aux services d'accueil	21,90 \$	22,54 \$				
	3	21,96 \$	22,60 \$	23,26 \$			
	4 Préposé à l'information et aux renseignements touristiques	22,99 \$	23,66 \$	24,36 \$	25,09 \$		
	5 Chef d'équipe services d'accueil	24,19 \$	24,91 \$	25,66 \$	26,43 \$	27,22 \$	
	6	25,88 \$	26,65 \$	27,45 \$	28,28 \$	29,12 \$	30,00 \$
	7 Préposé à l'audiovisuel	27,23 \$	28,05 \$	28,89 \$	29,75 \$	30,65 \$	31,25 \$
	8 Coordonnateur à l'audiovisuel Coordonnateur aux événements Coordonnateur aux opérations des services à la clientèle Technicien, télécommunications Technicien, technologies événementielles	30,46 \$	31,06 \$	31,99 \$	32,95 \$	33,94 \$	34,96 \$

Classification et taux horairesPériode du 1^{er} avril 2025 au 31 mars 2026 (2.6%)

Classes		Échelons					
		1	2	3	4	5	6
1		21,50 \$					
2	Préposé aux services d'accueil	22,47 \$	23,13 \$				
3		22,53 \$	23,19 \$	23,87 \$			
4	Préposé à l'information et aux renseignements touristiques	23,59 \$	24,28 \$	24,99 \$	25,74 \$		
5	Chef d'équipe services d'accueil	24,82 \$	25,56 \$	26,33 \$	27,12 \$	27,93 \$	
6		26,55 \$	27,35 \$	28,17 \$	29,01 \$	29,88 \$	30,78 \$
7	Préposé à l'audiovisuel	27,94 \$	28,77 \$	29,64 \$	30,53 \$	31,44 \$	32,07 \$
8	Coordonnateur à l'audiovisuel Coordonnateur aux événements Coordonnateur aux opérations des services à la clientèle Technicien, télécommunications Technicien, technologies événementielles	31,25 \$	31,87 \$	32,83 \$	33,81 \$	34,83 \$	35,87 \$

Classification et taux horairesPériode du 1^{er} avril 2026 au 31 mars 2027 (2.5%)

Classes		Échelons					
		1	2	3	4	5	6
1		22,03 \$					
2	Préposé aux services d'accueil	23,03 \$	23,71 \$				
3		23,09 \$	23,77 \$	24,47 \$			
4	Préposé à l'information et aux renseignements touristiques	24,18 \$	24,89 \$	25,62 \$	26,38 \$		
5	Chef d'équipe services d'accueil	25,44 \$	26,20 \$	26,98 \$	27,79 \$	28,63 \$	
6		27,21 \$	28,03 \$	28,87 \$	29,74 \$	30,63 \$	31,55 \$
7	Préposé à l'audiovisuel	28,63 \$	29,49 \$	30,38 \$	31,29 \$	32,23 \$	32,87 \$
8	Coordonnateur à l'audiovisuel Coordonnateur aux événements Coordonnateur aux opérations des services à la clientèle Technicien, télécommunications Technicien, technologies événementielles	32,03 \$	32,67 \$	33,65 \$	34,66 \$	35,70 \$	36,77 \$

Classification et taux horairesPériode du 1^{er} avril 2027 au 31 mars 2028 (3.5%)

Classes		Échelons					
		1	2	3	4	5	6
T A U X H O R A I R E	1	22,81 \$					
	2	23,84 \$	24,54 \$				
	3	23,90 \$	24,60 \$	25,32 \$			
	4	25,02 \$	25,76 \$	26,51 \$	27,31 \$		
	5	26,33 \$	27,11 \$	27,93 \$	28,77 \$	29,63 \$	
	6	28,17 \$	29,01 \$	29,88 \$	30,78 \$	31,70 \$	32,65 \$
	7	29,64 \$	30,53 \$	31,44 \$	32,38 \$	33,36 \$	34,02 \$
	8	33,15 \$	33,81 \$	34,83 \$	35,87 \$	36,95 \$	38,05 \$

Annexe G**Détermination des augmentations des salariés hors échelle**

1. Le salarié dont le taux de traitement, le jour précédent 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.