



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



5	Article 1.00	Définitions
8	Article 2.00	But de la convention
9	Article 3.00	Reconnaissance
10	Article 4.00	Comité de relations de travail
11	Article 5.00	Champ d'application
13	Article 6.00	Régime syndical
14	Article 7.00	Cotisations syndicales
15	Article 8.00	Affaires syndicales
17	Article 9.00	Affichage et distribution de documents
18	Article 10.00	Droit de réunion et local
19	Article 11.00	Information et participation
20	Article 12.00	Engagement
21	Article 13.00	Mouvement de personnel
24	Article 14.00	Ancienneté
25	Article 15.00	Surplus de personnel
27	Article 16.00	Priorité d'emploi, liste de rappel
28	Article 17.00	Sécurité d'emploi
30	Article 18.00	Détermination de la classe et du titre d'emploi à l'engagement
31	Article 19.00	Détermination du traitement à l'engagement
32	Article 20.00	Règles concernant l'avancement d'échelon
33	Article 21.00	Règles concernant la promotion, la mutation et la rétrogradation
34	Article 22.00	Modifications des fonctions
35	Article 23.00	Pouvoirs et responsabilités de l'arbitre
36	Article 24.00	Création de nouveaux titres d'emplois
37	Article 25.00	Versement du salaire
38	Article 26.00	Dispositions relatives à la rémunération
39	Article 27.00	Primes

40	Article 28.00	Heures de travail
41	Article 29.00	Travail supplémentaire
43	Article 30.00	Congés sociaux
45	Article 31.00	Jours fériés
46	Article 32.00	Droits parentaux
60	Article 33.00	Vacances annuelles
62	Article 34.00	Droit de participation aux affaires publiques
63	Article 35.00	Santé et sécurité
65	Article 36.00	Accident de travail
66	Article 37.00	Responsabilité civile
67	Article 38.00	Allocation de dépenses
68	Article 39.00	Salarié handicapé
69	Article 40.00	Régime d'assurance-vie, maladie et salaire
77	Article 41.00	Absences maladie
78	Article 42.00	Congé sans traitement
79	Article 43.00	Régime de congé à traitement différé
85	Article 44.00	Formation
86	Article 45.00	Procédure de règlement de griefs
88	Article 46.00	Arbitrage
89	Article 47.00	Mesures disciplinaires
90	Article 48.00	Contrats à forfait et amélioration technologique
91	Article 49.00	Régime de retraite
92	Article 50.00	Publication
93	Article 51.00	Respect des droits et libertés de la personne
94	Article 52.00	Annexes et lettres d'entente
95	Article 53.00	Durée de la convention collective
96	Article 54.00	Divers

- ii Lettre d'entente no 1**  
Horaire de travail des chefs d'équipe : plomberie, électricité, entretien architectural et régulation et mécanique du bâtiment
- iii Lettre d'entente no 2**  
Aménagement du temps de travail et du temps supplémentaire applicables aux délégués commerciaux
- iv Lettre d'entente no 3**  
Bagages des délégués commerciaux
- v Lettre d'entente no 4**  
Frais de nettoyage de vêtements des délégués commerciaux
- vi Lettre d'entente no 5**  
Horaire de travail – Technicien – télécommunications
- vii Lettre d'entente no 6**  
Horaire de travail – Superviseurs – sécurité
- viii Lettre d'entente no 7**  
Création d'un statut temporaire régulier
- x Lettre d'entente no 8**  
Horaire de travail – Téléphonistes-réceptionnistes
- xi Lettre d'entente no 9**  
Accueil d'un nouveau salarié
- xii Lettre d'entente no 10**  
Comité de révision et évaluation de poste
- xiii Lettre d'entente no 11**  
Comité « Retraite »
- xiv Lettre d'entente no 12**  
Prévention et intervention pour contrer le harcèlement ou la violence au travail
- xvi Lettre d'entente no 13**  
Collaboration dans le processus de sélection
- xvii Lettre d'entente no 14**  
Mouvement de personnel – Article 13.00
- xviii Lettre d'entente no 15**  
Réduction tarif mensuel du stationnement – covoiturage
- xix Lettre d'entente no 16**  
Salarié sur appel - préposé aux guérites

- xxi Annexe A**  
Formulaire d'adhésion syndicale
- xxii Annexe B**  
Détermination des augmentations des salariés hors échelle
- xxiii Annexe C**  
Majoration des taux et des échelles de traitement
- xxiv Annexe D**  
Classification, échelles salariales et taux horaires
- xxix Annexe E**  
Formulaire de grief
- xxx Annexe F**  
Horaire variable
- xxxiv Annexe G**  
Vacances – table d'accumulation
- xxxv Annexe H**  
Vacances – table d'accumulation (Superviseurs – sécurité)

1.01 « **La Société** » (Employeur)

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

1.02 « **Salarié** »

Toute personne couverte par le certificat d'accréditation portant le numéro de dossier M-27252-01 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 à temps complet** »

Salarié qui travaille le nombre d'heures prévu à son titre d'emploi.

1.05 « **Salarié à temps partiel** »

Salarié qui travaille régulièrement chaque semaine un nombre d'heures égal ou inférieur à 75 % du nombre d'heures de la semaine de travail du salarié à temps complet.

1.06 « **Salarié remplaçant** »

Salarié embauché pour remplacer un salarié temporairement absent de son poste, avec entente préalable de le licencier au terme de ladite période d'absence.

1.07 « **Salarié occasionnel** »

Salarié embauché pour parer à un surcroît temporaire de travail ou à un événement imprévu, et ce, pour une ou plusieurs période(s) de travail ne dépassant pas l'équivalent de six (6) mois à compter du 1<sup>er</sup> jour de travail, à moins d'entente à l'effet contraire avec le Syndicat et le poste qu'il occupe devient régulier après six (6) mois de travail.

Il est entendu que l'embauche d'un salarié occasionnel ne peut avoir pour effet d'empêcher ou de retarder l'ouverture d'un poste régulier.

1.08 « **Salarié stagiaire** »

Salarié poursuivant des études à temps plein et embauché dans le cadre d'un stage reconnu comme tel par la maison d'enseignement où il est inscrit avec entente préalable de le licencier au terme de ladite période de stage.

La durée d'un stage rémunéré ne peut dépasser quatre (4) mois consécutifs.

1.09 « **Syndicat** »

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

**1.10 « Promotion »**

Mouvement d'un salarié d'une classe d'emploi dont le maximum de l'échelle de traitement est supérieur à celui de la classe d'emploi qu'il quitte.

**1.11 « Mutation »**

Mouvement d'un salarié à l'intérieur d'une classe d'emploi dont le maximum de l'échelle de traitement ou le taux de traitement unique est identique à celui du titre d'emploi qu'il quitte.

**1.12 « Rétrogradation »**

Mouvement d'un salarié d'une classe d'emploi à une autre classe d'emploi dont le maximum de l'échelle de traitement ou le taux de traitement unique est inférieur à celui de la classe d'emploi qu'il quitte.

**1.13 « 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 le père et la 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.

Malgré ce qui précède aux fins du régime d'assurance maladie, l'employé marié ou uni civilement, qui ne cohabite pas avec la personne avec laquelle il est marié ou uni civilement, peut désigner à l'assureur celle-ci comme conjoint. Il peut aussi désigner, en lieu et place de la personne avec laquelle il est marié ou uni civilement, une autre personne si celle-ci répond à la définition de conjoint prévue à la présente convention collective.

**1.14 « Enfant à charge »**

Enfant à charge : un enfant du salarié, de son conjoint ou des deux, ni marié, ni uni civilement et résidant ou domicilié au Canada, qui dépend du salarié pour son soutien et qui satisfait à l'une des conditions suivantes :

1. Est âgé de moins de dix-huit (18) ans;
2. Est âgé de moins de vingt-cinq (25) ans et fréquente à temps complet, à titre d'étudiant dûment inscrit, une maison d'enseignement reconnue;
3. Toutefois, aux fins du régime d'assurance maladie prévu à l'article 40.00, est un enfant à charge l'enfant sans conjoint âgé de vingt-cinq (25) ans ou moins et qui fréquente à temps complet, à titre d'étudiant dûment inscrit, un établissement d'enseignement reconnu et à l'égard duquel une personne exercerait l'autorité parentale s'il était mineur;
4. Quel que soit son âge, s'il a été frappé d'invalidité totale alors qu'il satisfaisait à l'une ou l'autre des conditions précédentes et est demeuré continuellement invalide depuis cette date.

1.15 « **Grief** »

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

1.16 « **Les parties** »

La Société et le Syndicat.

1.17 « **Mécontente** »

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

1.18 « **Poste** »

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

1.19 « **Genre** »

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

1.20 « **Directeur des ressources humaines** »

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

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

- 3.01 La Société reconnaît le Syndicat comme le seul représentant et mandataire des salariés assujettis à l'accréditation syndicale émise en vertu du Code du travail aux fins de l'application de la convention collective.
- 3.02 Pour être valide, toute entente individuelle, postérieure à la date d'entrée en vigueur de la présente convention, entre un 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 et tout en se conformant à la présente convention.

4.01 En tout temps, les représentants de la partie syndicale peuvent demander, par écrit, de rencontrer les représentants de la partie patronale en vue de traiter de toute question d'intérêt général ou relative à l'application et à l'interprétation de la convention ou relative aux besoins de formation des salariés ou relative à l'organisation du travail des salariés. Les représentants de la Société sont tenus de recevoir les représentants syndicaux dans les cinq (5) jours ouvrables de la demande.

De la même façon, les représentants de la partie patronale peuvent demander, aux mêmes conditions et aux mêmes fins, à rencontrer les représentants de la partie syndicale.

4.02 Les représentants sont au nombre de quatre (4) maximum pour chacune des parties.

4.03 Toute entente conclue lors de ces rencontres lie les parties, dans la mesure où les représentants des parties sont autorisés à conclure de telles ententes.

4.04 Les membres du comité s'engagent à produire un compte-rendu de chaque rencontre. Ledit compte-rendu est adopté par les parties lors du comité de relations de travail suivant.

- 5.01 La présente convention s'applique à tous les salariés visés par le certificat d'accréditation émis en faveur du Syndicat, à l'exclusion du stagiaire non rémunéré.
- 5.02 Le salarié en période de probation est couvert par les dispositions de la convention, mais il n'a pas droit à la procédure de grief en cas de congédiement ou de licenciement pour ladite période de probation, sous réserve de l'article 51.00 de la présente convention.
- 5.03 Le salarié occasionnel et le salarié remplaçant, le cas échéant, sont couverts par les dispositions de la convention, sauf celles prévues aux articles suivants :
- Congé sans traitement;
  - Droit de participation aux affaires publiques;
  - Droits parentaux;
  - Mesures disciplinaires;
  - Mouvement de personnel;
  - Formation;
  - Priorité d'emploi;
  - Régimes d'assurance-vie, maladie et salaire;
  - Salarié handicapé;
  - Sécurité d'emploi;
  - Surplus de personnel;
  - Vacances annuelles.

Le salarié occasionnel et le salarié remplaçant voient leur traitement majoré d'une prime de 11,12 % sur la base du traitement régulier du salarié, et ce, pour chaque heure travaillée.

Le salarié occasionnel et le salarié remplaçant, qui ont moins de six (6) mois de service continu, ont droit à une prime, correspondant à 8 % du traitement de base des heures régulières travaillées pour fins de vacances payées, versée à chaque période de paie.

Cependant, nonobstant ce qui précède, le salarié remplaçant qui a travaillé plus de six (6) mois continus bénéficie des dispositions prévues à l'article des vacances.

- 5.04 Le salarié stagiaire rémunéré n'est couvert que par les dispositions suivantes de la convention collective
- Paiement des cotisations syndicales;
  - Prime de 8 % pour vacances payées;
  - Prime de 11,12 % pour chaque heure travaillée.

Le salaire du salarié stagiaire est le salaire déterminé par la Société; il ne peut cependant être inférieur au taux de salaire minimum de la présente convention collective.

- 5.05 La convention s'applique aux salariés à temps partiel. Toutefois, les droits et les avantages que leur accorde la convention sont calculés au prorata des heures travaillées, sauf si la convention prévoit des stipulations différentes.

- 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 A dont copie doit être retournée au Syndicat.
- 6.03 La Société n'est pas tenue, nonobstant les clauses 6.01 et 6.02 ci-dessus, de congédier un salarié parce que le Syndicat aura refusé de l'accepter ou l'aura éliminé de ses rangs, et ce, pour quelque raison que ce soit.

- 7.01 La Société prélève sur le salaire et, le cas échéant, sur tout montant d'indexation ou de rétroactivité de chaque salarié 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 mais 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 la clause 7.01 sur chaque versement de salaire. Elle fera parvenir au Syndicat entre le premier (1<sup>er</sup>) et le quinzième (15<sup>e</sup>) jour du mois suivant le montant mensuel total perçu, accompagné d'un état détaillé de la perception.
- Cet état détaillé comprend le nom et le 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 tout frais pouvant en découler, qui pourrait être exercée contre elle à la suite de la déduction de la cotisation syndicale de la paie d'un salarié.
- 7.05 La Société cesse d'effectuer la retenue prévue au présent article à compter du début de la période de paie qui suit celle où un salarié cesse d'être régi par cette convention.

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

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

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

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

8.02 La Société reconnaît au président, au vice-président, au secrétaire et au trésorier du Syndicat le droit de s'occuper des affaires syndicales durant les heures de travail aux frais du Syndicat dans les cas prévus à la convention. De ce fait, le président, le vice-président, le secrétaire et le trésorier ne doivent nullement être importunés ou subir de torts pour leurs activités comme telles. Ces dispositions s'appliquent également aux substituts en cas d'incapacité d'agir du président, du vice-président, du secrétaire et du trésorier. Le directeur des ressources humaines doit être informé dans la mesure du possible deux (2) jours ouvrables à l'avance de l'absence et de la période de temps requise. Le directeur des ressources humaines doit aussi être 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 dans la mesure du possible deux (2) jours ouvrables à l'avance, lequel ne peut refuser sans motif valable. Le directeur des ressources humaines doit aussi être informé de l'endroit où le représentant syndical peut être joint.

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

- a) Tout membre de l'exécutif du Syndicat et tout membre d'un comité paritaire prévu à la convention collective peut s'absenter de son travail pour participer à une rencontre dûment convoquée par et avec les représentants de la Société dans le cadre des dispositions prévues aux présentes. Il en va de même pour toute rencontre convoquée avec la Société par l'exécutif du Syndicat dans le cadre des dispositions prévues aux présentes.
- b) Un représentant autorisé du Syndicat peut s'absenter de son travail pour accompagner un salarié lors de la présentation ou de la discussion d'un grief, lors d'une enquête en vue de la présentation d'un grief après en avoir avisé le directeur des ressources humaines, lequel ne peut refuser sans motif valable. 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 ou Tribunal administratif du travail (TAT) 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 ou du président du Tribunal administratif du travail (TAT).
- e) Tout salarié requérant d'un grief qui est en audition devant un tribunal d'arbitrage, ou Tribunal administratif du travail (TAT) 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 ou Tribunal administratif du travail (TAT)

- f) De même, pour la préparation du projet de convention collective lors de son renouvellement jusqu'à un maximum de quinze (15) jours. Dans ce cas, un avis écrit au directeur des ressources humaines est transmis deux (2) jours ouvrables à l'avance.

- 8.04 La Société autorise le délégué officiel du Syndicat, qui en fait la demande au moins cinq (5) jours ouvrables à l'avance, à s'absenter de son travail aux frais du Syndicat pour assister au Congrès ou au Conseil de la Confédération des syndicats nationaux (CSN), de la Fédération des employé(e)s des services publics (F.E.E.S.P.), du Conseil central de Montréal et des Conseils fédéraux (C.C.M.M.) ainsi qu'à des cours d'éducation syndicale, et dans ce dernier cas, pourvu que la libération ne vise pas plus d'une personne salariée par service à la fois.

Le Syndicat bénéficie d'un crédit maximum de cinquante (50) jours ouvrables annuellement pour fins de libération prévue à la présente clause.

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

- 8.05 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 perte de traitement, pour une durée maximale de vingt-quatre (24) mois aux frais du Syndicat. Cette période peut être prolongée après entente entre les parties.

Tout salarié ainsi libéré peut reprendre son poste après un préavis d'au moins vingt et un (21) jours. Si tel poste a été aboli, le salarié pourra se prévaloir des dispositions relatives à l'article 15.00 « Surplus de personnel ».

- 8.06 Dans tous les cas où les libérations sont aux frais du Syndicat, ce dernier s'engage à rembourser à la Société le salaire brut du salarié libéré 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 autres 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.

- 8.07 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.

- 8.08 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 paritaires prévus à la convention. 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 d'aucune façon du temps supplémentaire.

- 9.01 La Société met des tableaux d'affichage à la disposition du Syndicat pour y afficher les documents adressés à ses membres, à la condition que ces documents soient signés par un membre de l'Exécutif du Syndicat bien identifié. La Société met aussi, à la disposition du Syndicat, une page intranet.
- 9.02 Le Syndicat peut distribuer tout document syndical, signé par un membre de l'Exécutif du Syndicat bien identifié, aux membres de l'unité de négociation en les déposant à leur bureau, en les transmettant par le courrier électronique de l'employeur ou en les faisant distribuer par courrier interne par le personnel affecté à cette tâche. Toutefois, telle distribution ne doit pas avoir pour effet :
1. D'occasionner des tâches supplémentaires au personnel préposé à ladite distribution;
  2. D'occasionner l'embauche de personnel supplémentaire;
  3. De rendre nécessaire une modification du système de distribution de la Société.
- 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 et les courriels.

- 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 auprès de 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 avec un ordinateur, un accès à intranet, un classeur, un bureau et un téléphone.
- De plus, sur approbation préalable du directeur des ressources humaines, le Syndicat peut utiliser les photocopieurs de la Société.
- 10.03 Après entente avec la Société ou son représentant désigné, un employé, devant normalement travailler pendant la durée d'une assemblée de son Syndicat, peut s'absenter de son travail pour y assister.

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 une (1) fois durant l'année, soit entre le 1<sup>er</sup> avril et le 30 avril de chaque année.

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

- Les noms et prénoms;
  - La date de naissance;
  - L'adresse;
  - La date d'entrée en service;
  - Le titre d'emploi, l'échelon, si approprié;
  - Le traitement;
  - Le statut du salarié;
  - La direction à laquelle est rattaché le salarié.
  - Le numéro de téléphone du salarié
- b) Copie de l'avis écrit transmis à l'employé relativement à un départ pour congé prévu à l'article 32.00, 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) Toute modification qui pourrait intervenir aux renseignements énumérés au paragraphe a).
- e) À l'arrivée de tout nouveau salarié, l'ensemble des renseignements prévus au paragraphe a), ainsi qu'une nomenclature de la scolarité et de l'expérience du salarié. Le nouveau salarié reçoit également copie des renseignements énumérés au paragraphe a).

11.02 La Société s'engage à fournir au salarié, au début du mois de mai de chaque année, l'état de sa banque de vacances, de sa banque de congés de maladie et l'état des heures supplémentaires accumulées. De même que l'utilisation qui a été faite de la banque de congés de maladie et de la banque de vacances de l'année précédente.

Le salarié en désaccord sur l'état de ses banques en informe la Direction des ressources humaines.

L'utilisation qui a été faite de la banque de congés de maladie et de la banque de vacances est partie intégrante de l'information mentionnée à la présente clause.

11.03 La Société transmet, à un salarié qui a préalablement rempli le formulaire à cet effet, les affichages de postes lors d'une absence de plus de cinq (5) jours ouvrables consécutifs (maladie ou accident de travail, congé sans solde, congé à traitement différé, congé de maternité, paternité, adoption ou parental).

- 12.01 L'engagement de tout salarié est fait en conformité des dispositions de la convention collective.
- 12.02 À l'arrivée, la Société fournit au salarié une copie de la convention. De même, le salarié doit à l'embauche fournir à la Société les informations prévues au paragraphe e) de la clause 11.01.
- 12.03 La période de probation du nouveau salarié est de cent vingt (120) jours travaillés à compter de la date de la première (1re) journée de travail dans son poste régulier.
- Cependant, dans le cas d'un salarié occasionnel ou remplaçant, la période de cent vingt (120) jours travaillés de façon continue dans le poste considéré, sera prise en compte.
- Par ailleurs, la période de probation du salarié occasionnel ou remplaçant qui obtient un poste de salarié régulier est de quatre-vingts (80) jours travaillés à compter de la date de la première (1re) journée de travail dans ce poste de salarié régulier.
- 12.04 La Société peut mettre fin à l'emploi du salarié durant sa période de probation, et ce, sans justification à la suite d'une évaluation du rendement dudit salarié.

- 13.01 Dès qu'un poste de salarié régulier devient vacant et que la Société décide de le combler ou lorsqu'un poste de salarié régulier est nouvellement créé, la Société doit afficher un avis à cet effet durant cinq (5) jours ouvrables. Copie de tel avis est transmise au Syndicat.
- Toutefois, de la fête nationale à la fête du Travail, la durée de l'avis est de dix (10) jours ouvrables.
- 13.02 Pendant la période d'avis et pendant les délais de nomination ainsi que durant toute affectation temporaire, la Société peut désigner un salarié de son choix qui accepte de combler temporairement le poste; si aucun salarié n'accepte, la Société peut désigner le salarié qui est capable de remplir le poste et ayant le moins d'ancienneté pour combler temporairement le poste. La présente disposition ne doit pas être interprétée comme empêchant le cumul simultané de deux (2) postes ou fonctions par un salarié. Une telle affectation ne doit pas avoir pour effet d'occasionner au salarié une surcharge de travail.
- 13.03 L'avis doit indiquer le titre d'emploi, la description sommaire de la fonction, l'horaire de travail, le nom du supérieur immédiat, le nom du prédécesseur à moins qu'il ne s'agisse d'un poste nouvellement créé, l'échelle de salaire, les qualifications requises du titre d'emploi et, le cas échéant, les conditions exigées par la Société telles qu'indiquées au paragraphe a) de la clause 13.05, le nom du responsable à qui les candidatures doivent être remises ainsi que la date du début de l'avis et la date limite des mises en candidature, comme il est prévu à la clause 13.04.
- 13.04 a) Tout salarié régulier 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 salarié intéressé doit poser sa candidature au plus tard le cinquième (5<sup>e</sup>) jour ouvrable après le début de l'avis prévu à la clause 13.01.
- b) Un salarié peut se porter candidat à plus d'un (1) poste vacant.
- c) Un salarié qui obtient un poste régulier à la suite d'un avis ne peut poser sa candidature à un autre poste avant l'expiration d'une période de six (6) mois suivant la date où il entre en poste.
- 13.05 a) La Société accorde le poste au candidat qui a le plus d'ancienneté, à moins que celui-ci ne puisse satisfaire aux exigences normales de la tâche. La Société peut accorder le poste au candidat 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) Les conditions exigées par la Société ne peuvent consister en l'addition d'un nombre d'années d'expérience ou d'un nombre d'années de scolarité supérieur à ceux prévus au plan de classification.
- De plus, le salarié qui ne possède pas la scolarité exigée pour l'obtention d'un poste pourra présenter sa candidature si, de l'avis de la Société, il possède les années d'expérience pertinente pour combler le manque de scolarité. Dans ce cas, chaque année de scolarité pertinente manquante peut être compensée par deux (2) années d'expérience jugée pertinente.
- Par ailleurs, le salarié qui ne possède pas le nombre d'années d'expérience exigé pour obtenir un poste pourra présenter sa candidature si, de l'avis de la Société, il possède la scolarité pertinente pour combler le manque d'expérience. Dans ce cas, chaque année d'expérience pertinente manquante peut être compensée par une (1) année de scolarité jugée pertinente, supérieure à la scolarité minimale et exigée à la condition minimale d'admission de la classe d'emploi.

- c) Si, à la suite de l'application du paragraphe précédent, aucun candidat n'est retenu, le poste est offert au salarié occasionnel ou remplaçant le plus ancien ayant posé sa candidature à la condition qu'il ait au moins six (6) mois de service continu et qu'il satisfasse aux conditions exigées en a) et au paragraphe a) de la clause 13.04.
- d) Si, à la suite de l'application du paragraphe précédent, aucun candidat n'est retenu, la Société peut embaucher un candidat de l'extérieur à la condition que celui-ci réponde aux conditions et qualifications prévues au paragraphe a).
- 13.06 Si la Société décide de maintenir les fonctions d'un poste dont le titulaire a eu droit à une compensation selon la clause 23.01 et de se conformer à la clause 23.04, 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 13.05.
- 13.07 Dans le cas où une candidature a été retenue, l'avis de nomination est d'abord transmis à chacune des personnes candidates, puis affiché au plus tard dans les quarante-cinq (45) jours du début de l'avis avec copie au Syndicat.
- 13.08 Toutefois, le salarié et la Société bénéficient d'une période d'au moins trente (30) jours de travail, mais n'excédant pas quarante-cinq (45) jours de travail, pour décider si le salarié a les aptitudes nécessaires pour remplir le poste. Dans le cas contraire, il réintègre son ancien poste.
- 13.09 De plus, le salarié qui n'aurait pas obtenu le poste à cause d'une décision de la Société, suivant les clauses 13.05 ou 13.08, à l'effet qu'il ne dispose pas des aptitudes nécessaires pour remplir le poste, peut en appeler de cette décision par le processus de grief. Dans ce cas, le fardeau de la preuve incombe à la Société.
- 13.10 Lorsqu'un salarié remplit temporairement, à la demande de la Société, un poste d'une classe d'emploi inférieure, il reçoit, pour la durée de ce travail, son salaire régulier.
- 13.11 Lorsqu'un salarié est affecté temporairement à des fonctions normalement exécutées par des salariés d'une classe d'emploi supérieure, il est rémunéré au salaire de ce titre d'emploi à compter du deuxième (2<sup>e</sup>) jour de son affectation, et ce, comme s'il s'agissait d'une promotion.
- La personne salariée ainsi affectée reçoit au préalable un avis écrit de la personne représentante de la Société.
- 13.12 Le salarié affecté à temps plein ou à temps partiel à une fonction reçoit le salaire attaché à ladite fonction dès son affectation ou, au plus tard, à l'expiration du délai prévu à la clause 13.08.
- 13.13 La Société n'est pas tenue de combler un poste régulier temporairement vacant.
- 13.14 Lorsque la Société décide de combler un poste de salarié régulier temporairement vacant pour une durée prévue de six (6) mois et plus, la Société transmet un avis de poste vacant durant cinq (5) jours ouvrables. Le candidat intéressé doit présenter sa candidature par écrit au plus tard le cinquième (5<sup>e</sup>) jour ouvrable du début de l'avis.

Le choix du candidat se fait en conformité avec les dispositions prévues à la clause 13.05.

13.15 Les dispositions du présent article ne s'appliquent pas au remplacement du salarié affecté temporairement en vertu du paragraphe précédent. De plus, le salarié qui est affecté en vertu dudit paragraphe ne peut poser sa candidature à un autre poste temporairement vacant pendant son affectation.

**13.16 Poste fusionné**

- a) Lors d'une fusion de poste, les articles 22.00 et 23.00 de la présente convention s'appliquent.
- b) Aucune fusion de poste ne peut avoir pour effet d'entraîner de mise à pied ou de surcharge de travail.

13.17 Le salarié temporaire régulier, le salarié occasionnel ou le salarié remplaçant peut signifier au moment de son départ son intérêt à être considéré sur des avis de postes vacants après son départ.

Celui-ci doit s'inscrire dans un registre prévu à cet effet pour notifier son intérêt, et ce, pour une période de quatre (4) mois.

14.01 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.

14.02 Pour fins d'application de la convention, le calcul de l'ancienneté se fait de la manière suivante :

« L'ancienneté » signifie et comprend la durée totale de travail en années et en jours travaillés ou payés par la Société, de tout salarié régulier dans un poste couvert par les présentes. L'ancienneté de tout salarié régulier débute à compter de la date du premier jour de travail à titre de salarié.

Toutefois, le temps travaillé à titre de salarié remplaçant ou occasionnel antérieur à une interruption de service de vingt-quatre (24) mois et plus n'est pas inclus dans le présent calcul.

14.03 L'ancienneté continue de s'accumuler :

- a) Durant une absence due à un accident de travail ou à une maladie professionnelle reconnus comme tels par la Commission de la santé et de la sécurité du travail du Québec;
- b) Durant les congés sans traitement prévus à l'article 42.00 ou tout autre congé sans traitement autorisé;
- c) Durant les congés pour activités syndicales prévus à l'article 8.00;
- d) Durant un congé prévu à l'article relatif aux droits parentaux;
- e) Durant les vingt-quatre (24) premiers mois d'une maladie ou d'un accident du salarié;
- f) Durant une période de mise en disponibilité.

14.04 L'ancienneté cesse de s'accumuler mais demeure au crédit du salarié durant une période de mise à pied à cause d'un surplus de personnel ainsi que pendant l'exercice d'une charge publique sujet aux conditions de l'article 34.00, et ce, tant qu'il demeure inscrit sur la liste de rappel.

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

- a) S'il quitte volontairement son emploi;
- b) S'il est renvoyé pour cause juste et suffisante;
- c) S'il est absent pour cause de maladie autre qu'un accident de travail ou maladie professionnelle pendant une période excédant trente-six (36) mois. Cependant, cette période peut être prolongée avec l'accord des parties;
- d) Si, après avoir été rappelé au travail par lettre recommandée, à la dernière adresse connue, alors qu'il est mis à pied pour manque de travail, il ne se présente pas au travail dans les cinq (5) jours ouvrables qui suivent l'expédition de ladite lettre, et ce, sans raison valable dont le fardeau lui appartient;
- e) S'il est absent de son travail pour plus de cinq (5) jours ouvrables sans donner d'avis et sans raison valable dont le fardeau lui appartient.

15.01 Une fois par année financière, le ou vers le 1<sup>er</sup> octobre, la Société fait parvenir au Syndicat, à titre d'information, un document décrivant de façon sommaire les projets de la Société en matière :

- a) D'effectifs, incluant les postes réguliers par titre d'emploi et par unité administrative;
- b) D'organigramme de la Société.

Il est entendu que la Société n'est aucunement liée par ledit document.

15.02 Tout poste devenu vacant peut ne pas être comblé.

Cependant, si la Société décide de ne pas abolir tel poste, ce dernier doit faire l'objet d'un avis au plus tard trente (30) jours ouvrables après qu'il soit devenu vacant ou cinq (5) jours ouvrables suivant l'expiration du délai prévu à la clause 13.08.

15.03 La décision de la Société d'abolir un poste ainsi que les motifs justifiant telle abolition ne sont pas matière à grief.

15.04 Lorsque la Société décide d'abolir un poste, elle procède de la façon suivante :

- a) Trois (3) mois avant l'abolition effective du poste, le salarié concerné et le Syndicat sont informés par écrit de ladite abolition de poste. Par la même occasion, la Société fournit la liste des postes dont les titulaires ont moins d'ancienneté et dont les classifications constituent soit une mutation ou une rétrogradation pour le salarié.

Lors de l'abolition d'un poste, les principes suivants s'appliquent.

Le salarié se voit offrir par la Société une solution alternative au déplacement (bumping) si la Société est en mesure de le faire, auquel cas, le salarié ne peut refuser telle solution alternative sans motif suffisant.

Lorsque la solution alternative précédemment mentionnée n'amène pas un règlement du problème, soit parce que la Société est dans l'impossibilité d'offrir une telle solution alternative, soit parce que le salarié refuse telle alternative, avec raison suffisante, le salarié peut se prévaloir de son droit de déplacer;

- b) Dans les trente (30) jours précédant l'expiration du délai de trois (3) mois prévu au paragraphe a), le salarié concerné doit faire connaître son intention de se prévaloir de son droit d'ancienneté pour déplacer un salarié moins ancien d'une classe d'emploi dont la classification constitue soit une mutation ou une rétrogradation, et ce, pour autant qu'il puisse satisfaire aux conditions requises du poste qu'il revendique (13.05);
- c) Dans le cas de mutation et de rétrogradation, si le salarié choisit un poste, pour lequel la Société prétend qu'il ne répond pas aux conditions particulières en relation avec le poste concerné, le salarié obtient le poste et bénéficie d'une période de trente (30) jours travaillés pour fins d'initiation. Si, au terme de cette période la Société juge qu'il ne répond toujours pas aux conditions particulières du poste, le salarié est alors soit mis à pied, soit mis en disponibilité, selon le cas. En cas de désaccord, le salarié peut déposer un grief selon la procédure prévue à l'article relatif aux griefs;
- d) Le salarié qui désire se prévaloir du mécanisme prévu au paragraphe b), informe la Société, par écrit, de son intention; si la Société refuse d'octroyer au salarié le poste qu'il a choisi, celui-ci peut déposer un grief selon la procédure prévue à l'article relatif aux griefs;
- e) Le salarié ainsi déplacé peut, à son tour, se prévaloir de son ancienneté pour déplacer un autre salarié, et ce, aux conditions mentionnées aux paragraphes a), b) et c) dans les dix (10) jours de la date de son avis de supplantation;

- f) Le salarié 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 21.00 (Règles concernant la promotion et la mutation), si le poste obtenu constitue une rétrogradation, le salarié 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-échelle à l'annexe B;
- g) Le salarié qui ne se prévaut pas du mécanisme prévu au paragraphe b), ou qui, à la suite de l'application du paragraphe c), n'obtient pas de poste, est soit mis à pied, soit mis en disponibilité, selon le cas, sur avis écrit de la Société, et ce, à l'expiration du délai de trois (3) mois. Copie de cet avis est envoyée au Syndicat.

15.05 Le salarié qui n'a pas droit à la priorité d'emploi est alors mis à pied.

15.06 Le salarié qui a droit à la priorité d'emploi est alors mis à pied et bénéficie de la priorité d'emploi prévu à l'article 16.00.

15.07 Si, à la suite de l'application des dispositions précédentes, un salarié qui a acquis la sécurité d'emploi doit être mis en disponibilité, ce salarié est soumis aux dispositions prévues à l'article 17.00.

15.08 Au moment de sa mise en disponibilité et en tout temps au cours de sa mise en disponibilité, le salarié peut bénéficier d'une prime de séparation équivalente à un (1) mois de son salaire par année de service complétée jusqu'à un maximum de six (6) mois.

L'octroi d'une telle prime ne peut être obtenu par le même salarié qu'une seule fois. De plus, le salarié ne peut obtenir un emploi à la Société pendant deux (2) ans à compter de la date où il a touché la prime de séparation.

16.01 Le présent article concernant la liste de rappel s'applique au salarié régulier qui est mis à pied. Il ne s'applique pas aux autres salariés ni à ceux couverts par l'article 17.00.

16.02 Le salarié régulier bénéficie des dispositions suivantes, mais sans restreindre les dispositions de la clause 13.05 de la présente convention.

Il conserve, sans traitement, pendant vingt-quatre (24) mois, une priorité d'emploi à la Société sur toute autre personne qui n'est pas déjà à l'emploi de la Société et il en bénéficie pourvu :

1. Qu'il satisfasse aux dispositions prévues au paragraphe a) de la clause 13.05;
2. Qu'il n'y ait pas, à la Société, un salarié mis en disponibilité à qui le poste est offert;
3. Que le poste disponible soit inclus dans l'unité de négociation;
4. Qu'il réponde affirmativement dans un délai de cinq (5) jours ouvrables à une offre d'emploi qui lui a été faite par courrier recommandé ou certifié ou par voie de signification par huissier.

17.01 Le présent article s'applique au salarié régulier mis en disponibilité et qui remplit la condition suivante.

Le salarié régulier obtient la sécurité d'emploi après trois (3) ans d'ancienneté dans un poste régulier. Cette période correspond à trente-six (36) mois d'ancienneté tel que défini à l'article relatif à l'ancienneté (14.00).

17.02 L'ancienneté accumulée pour fins d'acquisition de la sécurité d'emploi tel que définie à la clause précédente doit l'être sans interruption du lien d'emploi.

17.03 Le salarié mis en disponibilité conserve son lien d'emploi jusqu'à ce qu'il soit relocalisé ou qu'il refuse un emploi offert par la Société selon les dispositions de la clause 17.04 ou qu'il démissionne de la Société.

Pendant la période de mise en disponibilité, le salarié est affecté à toutes fonctions déterminées par la Société et compatibles avec sa classe d'emploi.

Toutes les dispositions de la convention s'appliquent tant que le salarié est en disponibilité.

17.04 « **Mécanisme de relocalisation** »

Si un poste du même titre d'emploi ou d'un autre titre d'emploi que celui du salarié mis en disponibilité s'ouvre, le salarié obtient le poste pour autant qu'il satisfasse aux exigences normales du poste à combler (compétence, etc.) et qu'il ait plus d'ancienneté qu'un autre salarié mis en disponibilité. Le salarié à qui une offre d'emploi est faite par écrit, bénéficie d'un délai de cinq (5) jours ouvrables pour accepter ou refuser ce poste. L'absence de réponse est considérée comme un refus, et le refus comme une démission.

17.05 Rien dans la présente convention ne doit être interprété comme interdisant à la Société de procéder à des licenciements à la condition cependant que tous les mécanismes de déplacement aient été épuisés et que lesdits licenciements soient justifiés, dans chaque cas pris isolément, par une baisse réelle et substantielle des activités commerciales de la Société.

De plus, il est entendu qu'en cas de contestation, la Société devra dans chaque cas justifier sa décision et assumer le fardeau de prouver que chaque licenciement est pleinement justifié eu égard à la baisse desdites activités commerciales de la Société en regard de la tâche accomplie par l'employé dont le poste est aboli.

Si un travail similaire à celui d'un salarié ayant acquis la sécurité d'emploi est effectué pour le compte de la Société par un tiers, la Société devra, préalablement au licenciement dudit salarié, mettre fin à ce travail.

17.06 Le salarié ayant acquis la sécurité d'emploi qui est licencié en vertu du présent article conserve sans traitement pendant vingt-quatre (24) mois une priorité d'emploi à la Société sur toute autre personne qui n'est pas déjà à l'emploi de la Société et il en bénéficie pourvu :

1. Qu'il n'y ait pas à la Société un salarié mis en disponibilité à qui le poste est offert;
2. Que le poste disponible soit inclus dans l'unité de négociation;
3. Qu'il réponde affirmativement dans un délai de cinq (5) jours ouvrables à une offre d'emploi qui lui a été faite par le courrier recommandé ou certifié ou par voie de signification par huissier.

Durant cette période, le salarié peut bénéficier d'une prime de séparation équivalente à un (1) mois de son salaire par année de service complétée jusqu'à un maximum de six (6) mois. L'octroi d'une telle prime a pour effet de rompre définitivement le lien d'emploi entre la Société et le salarié. De plus, le salarié concerné ne peut obtenir un emploi à la Société pendant deux (2) ans à compter de la date où il a reçu une telle prime de séparation.

- 18.01 Le salarié, dès son engagement par la Société, se voit attribuer un titre et une classe d'emploi basés 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 un titre et à une classe d'emploi prévus au plan de classification ainsi qu'à l'avis identifiant le poste dont le salarié devient le titulaire.

- 19.01 Tout nouveau salarié, à la suite de l'application de l'article 18.00, est intégré dans l'échelle de salaire correspondant à sa classe d'emploi.
- 19.02 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.
- 19.03 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.
- 19.04 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.
- a) 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.
  - b) 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.
  - c) L'expérience pertinente acquise dans un titre d'emploi de niveau inférieur au titre d'emploi postulé peut être utilisé uniquement pour répondre aux exigences minimales requises par ce titre d'emploi.
- 19.05 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.

20.01 La durée du séjour dans un échelon est d'une (1) année, et chaque échelon correspond à une (1) année d'expérience.

20.02 Le premier avancement d'échelon dans une classe d'emploi est consenti au début de la première période de paie de janvier ou de juillet qui suit d'au moins neuf (9) mois la date du début de l'exercice d'un titre d'emploi particulier, à la condition qu'il n'ait pas déjà atteint l'échelon maximum de sa classe d'emploi.

De plus, un salarié qui n'a pas travaillé pendant au moins six (6) mois au cours des douze (12) mois précédents, et ce, en raison d'une absence pour maladie autre qu'une maladie professionnelle ou un accident de travail, d'un congé sans traitement ou d'une suspension n'a pas droit à un tel avancement d'échelon.

- 21.01 Le salarié qui bénéficie d'une promotion a droit à la plus avantageuse des formules suivantes :
- a) 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;
  - b) L'échelon de salaire de sa nouvelle classe d'emploi correspondant à ses années d'expérience pertinentes à sa nouvelle fonction.
- 21.02 Le salarié qui bénéficie d'une mutation a droit à la plus avantageuse des formules suivantes :
- a) L'échelon de salaire correspondant à ses années d'expérience pertinentes à sa nouvelle fonction;
  - b) Maintien de son salaire.
- 21.03 Le salarié qui obtient un poste de niveau inférieur par le processus de mise en candidature, paragraphe a) de la clause 13.04) a droit à l'échelon de salaire correspondant à ses années d'expérience à sa nouvelle classe d'emploi.

- 22.01 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 selon les étapes suivantes :
- 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 ouvrables de cette décision, déposer un grief au directeur des ressources humaines de la Société. La procédure prévue à l'article 45.00 s'applique alors.
- b) Si, à la suite de l'application de l'article 45.00, le Syndicat désire soumettre le grief à l'arbitrage, l'article 46.00 s'applique.
- c) Aucune décision rendue en vertu du présent article ne peut avoir d'effet rétroactif sous quelque forme que ce soit à plus de trente (30) jours de la date du dépôt du grief.
- d) Le délai prévu au paragraphe a) ne peut avoir pour effet de prescrire un grief si le fait est continu à l'intérieur dudit délai, même si ledit fait est antérieur au délai de trente (30) jours.
- 22.02 Si la Société reconnaît qu'il y a modification de fonctions et qu'elle détermine qu'il y a une augmentation de classe d'emploi, elle doit alors se conformer à la procédure prévue à l'article 13.00 concernant l'ouverture d'un poste, et ce, dans les vingt-cinq (25) jours ouvrables suivant sa décision. Le salarié occupant le poste ainsi ouvert est rémunéré, le cas échéant, suivant les dispositions de l'article 21.00

- 23.01 L'arbitre, qui fait droit à un grief soumis selon la clause 22.01, 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.
- 23.02 L'arbitre, afin de remplir son mandat, doit comparer et établir la concordance entre les tâches exercées par le salarié et celles exercées par les autres salariés, en se basant sur le plan de classification et sur le système d'évaluation des emplois fourni par la Société.
- Si l'arbitre ne peut établir la concordance ci-haut mentionnée, à savoir qu'aucun titre d'emploi du plan de classification ne correspond auxdites tâches du salarié, les dispositions suivantes s'appliquent :
1. Dans les vingt (20) jours ouvrables de la décision de l'arbitre, les parties se rencontrent pour déterminer une compensation pécuniaire et convenir, s'il y a lieu, la classe d'emploi de ladite compensation pour les fins de l'application de la clause 23.04, en se basant sur le plan de classification et sur le système d'évaluation des emplois fourni par la Société;
  2. À défaut d'entente, le Syndicat peut demander à l'arbitre de déterminer la compensation pécuniaire en se basant sur le plan de classification et sur le système d'évaluation des emplois.
- 23.03 Si la Société décide de maintenir les fonctions du poste dont le titulaire a eu droit à une compensation, elle doit alors se conformer à la procédure prévue à l'article 13.00 concernant l'ouverture d'un poste, et ce, dans les vingt-cinq (25) jours ouvrables suivant la décision de l'arbitre. Le salarié occupant le poste ainsi ouvert est rémunéré, le cas échéant, suivant les dispositions de l'article 21.00.
- 23.04 La sentence arbitrale est exécutoire et lie les parties. Elle peut prévoir le remboursement des sommes dues en vertu des dispositions applicables.

- 24.01 Si, pendant la durée de la convention, la Société constate que la 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. Elle fixe le salaire minimum et maximum ainsi que les échelons par voie de comparaison et en se basant sur le système d'évaluation des emplois en vigueur, puis, le cas échéant, en avise la partie syndicale. Le nouveau titre d'emploi est intégré au plan de classification.
- 24.02 Une fois le salaire fixé selon l'article 24.01, les parties se rencontrent dans les plus brefs délais possibles pour discuter et s'entendre sur ledit salaire.
- 24.03 En cas de désaccord sur ledit salaire, le Syndicat peut, dans les trente (30) jours ouvrables suivant la rencontre des parties prévue à la clause 24.02, demander à un arbitre, selon la procédure d'arbitrage prévue à l'article 46.00, de se prononcer sur le salaire à être attribué au nouveau titre d'emploi par voies de comparaison et de concordance entre les tâches exercées par le salarié et celles exercées par les autres salariés ainsi qu'en se basant sur le système d'évaluation des emplois en vigueur.
- 24.04 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.
- 24.05 Si la Société décide de maintenir les fonctions du poste dont le titulaire a eu droit à une compensation, elle doit alors se conformer à la procédure prévue à l'article 13.00 concernant l'ouverture d'un poste, et ce, dans les vingt-cinq (25) jours ouvrables suivant la décision de l'arbitre. Le salarié occupant le poste ainsi ouvert est rémunéré, le cas échéant, suivant les dispositions de l'article 21.00.
- 24.06 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.
- 24.07 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.

- 25.01 La paie des salariés leur est versée par dépôt bancaire à tous les deux jeudis. Si un jeudi coïncide avec un jour férié et chômé, la paie est versée le jour ouvrable précédent.
- 25.02 Le bordereau de chèque de paie doit indiquer au moins les informations suivantes :
- Le nom et prénom du salarié;
  - Le numéro d'assurance sociale du salarié;
  - Le salaire brut;
  - Le salaire net;
  - La période couverte par le chèque;
  - Les heures effectuées en temps supplémentaire et les montants correspondants;
  - Les primes;
  - Les déductions prévues à la convention ou par les lois;
  - Les déductions prévues à la convention ou par les montants cumulatifs;
  - Le titre d'emploi.
- 25.03 Tous les montants versés à un salarié, autres que ceux qui sont mentionnés ci-haut, sont payés par chèque distinct.
- 25.04 Lorsque le salarié quitte le service de la Société, celle-ci lui remet toutes sommes d'argent dues au moment de son départ et, si la chose s'avère impossible, la Société doit le faire à la période de paie suivant le départ du salarié, à la condition cependant que le salarié ait remis tous les biens appartenant à la Société qu'il pourrait détenir ou ait acquitté à la Société toutes sommes qu'il lui devrait.
- 25.05 La Société s'engage à indiquer, sur les T-4 et le relevé 1, le total des cotisations syndicales versées par un salarié au cours d'une année civile.
- 25.06 **Fondaction**
- La Société permet la déduction à la source des contributions volontaires des salariés à Fondaction. La Société procède aux déductions d'impôt correspondantes.

- 26.01 La majoration des taux et échelles de traitement pour les années 2015, 2016, 2017, 2018 et 2019 s'effectue conformément à l'annexe C « *Majoration des taux et échelles de traitement* ».
- 26.02 Les taux et échelles de traitement applicables pour les périodes du 1<sup>er</sup> avril 2015 au 31 mars 2016, du 1<sup>er</sup> avril 2016 au 31 mars 2017, du 1<sup>er</sup> avril 2017 au 31 mars 2018, du 1<sup>er</sup> avril 2018 au 31 mars 2019, du 1<sup>er</sup> avril 2019 au 31 mars 2020 apparaissent à l'annexe D.

27.01 Un salarié, dont la moitié ou plus de l'horaire normal est compris entre 19h00 et 24h00, a droit à la prime de soir pour toutes les heures effectivement travaillées et prévues à son horaire.

La prime de soir est :

du 1 <sup>er</sup> avril 2015 au 31 mars 2016 :	0,67 \$ / heure;
du 1 <sup>er</sup> avril 2016 au 31 mars 2017 :	0,68 \$ / heure;
du 1 <sup>er</sup> avril 2017 au 31 mars 2018 :	0,69 \$ / heure;
du 1 <sup>er</sup> avril 2018 au 31 mars 2019 :	0,70 \$ / heure;
du 1 <sup>er</sup> avril 2019 au 31 mars 2020 :	0,70 \$ / heure;

27.02 Le salarié, dont la totalité ou une partie de l'horaire normal est compris entre 00h00 et 07h00, a droit à la prime de nuit pour chaque heure effectivement travaillée entre 00h00 et 07h00. La prime applicable est déterminée selon les dispositions suivantes :

- 11 % du traitement horaire pour le salarié ayant moins de 5 ans d'ancienneté;
- 12 % du traitement horaire pour le salarié ayant 5 ans et moins de 10 ans d'ancienneté;
- 14 % du traitement horaire pour le salarié ayant 10 ans et plus d'ancienneté.

27.03 La Société peut attribuer temporairement à un salarié des responsabilités additionnelles comportant une délégation d'autorité et ayant trait à la gestion d'un groupe ou à l'assistance d'un cadre dans l'exercice de ses fonctions.

À cet effet, en regard à la classe d'emploi du salarié, 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 modifier la classe salariale du salarié. Le cas échéant, le salarié reçoit, pour la durée de cette affectation, une compensation pécuniaire d'un minimum de 5 % de son salaire ou 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 salariale obtenue, pourvu que cette affectation ne soit pas d'une durée inférieure à cinq (5) jours ouvrables consécutifs.

27.04 Le salarié requis par la Société et qui accepte de demeurer en disponibilité en dehors de son horaire normal de travail, avec un moyen de communication fourni par l'employeur, reçoit une prime équivalant à une (1) heure à son taux régulier, pour chaque période de huit (8) heures en disponibilité.

- 28.01 Le nombre régulier d'heures de travail des salariés est de trente-cinq (35) heures par semaine réparties du lundi au vendredi inclusivement, sauf autrement prévu à la présente convention.
- 28.02 La journée normale de travail est de sept (7) heures réparties entre 08h30 et 16h30 inclusivement. Toutefois, pour la période du 1<sup>er</sup> juin à la Fête du Travail, la Société pourra déterminer un horaire d'été en fonction de ses opérations.
- Cependant, à l'occasion de la création d'un nouveau titre d'emploi, la Société peut établir un nouveau cadre horaire dont le fardeau de la preuve lui incombe en cas de grief.
- 28.03 Les salariés d'une unité administrative bénéficient d'une période non payée d'une (1) heure pour prendre leur repas.
- 28.04 Tout salarié a droit à une période de repos de quinze (15) minutes par demi (1/2) journée de travail. Cette période ne peut être ni accumulée, ni compensée.
- Toutefois, le salarié préposé au stationnement, dont la fonction l'oblige à demeurer à son poste de travail lors d'une période de repos, est alors rémunéré à taux simple à titre de compensation additionnelle.
- 28.05 La Société et le Syndicat, s'ils le désirent, peuvent s'entendre pour déterminer un horaire flexible pour autant que cet horaire, en terme de moyenne d'heures travaillées, respecte le nombre d'heures/semaine prévu à la clause 28.01. Cet horaire flexible devient les heures régulières de travail pour les salariés concernés.
- 28.06 Malgré les clauses 28.01 et 28.02, l'horaire régulier des superviseurs - sécurité à temps complet est de quatre-vingts (80) heures par deux (2) semaines. L'horaire des préposés aux stationnements sud et nord à temps complet est de quarante (40) heures par semaine.
- De même, les titres d'emploi qui au moment de la signature de la présente convention collective ont un horaire particulier (par lettre d'entente) conservent cet horaire.
- 28.07 Les parties s'entendront pour déterminer ou changer les horaires de travail. À défaut d'entente, la Société ne peut changer un horaire de travail, sauf en cas d'urgence dont le fardeau lui appartient.
- 28.08 La Société ne peut fixer un horaire brisé sans l'accord du Syndicat.
- 28.09 Une journée de travail ne peut être inférieure à quatre (4) heures travaillées ou payées.

- 29.01 Tout travail requis par la Société et que la Société demande à un salarié d'exécuter en dehors de ses heures régulières, telles que définies à l'article 28.00, est considéré comme du travail supplémentaire.
- 29.02 Le travail supplémentaire est rémunéré à raison d'une fois et demie (1½) le taux horaire du salarié concerné, sauf pour les jours fériés et chômés, où le taux et demi s'applique en plus du paiement de la fête, à l'exception des cas prévus à la clause 31.02.
- Cependant, le salarié peut selon son choix reprendre en temps le travail supplémentaire effectué, à raison de 150 % du temps travaillé, sauf pour les congés fériés et chômés, où le taux simple s'applique, le tout sous réserve de la clause 29.09.
- 29.03 Le travail supplémentaire est offert au salarié qui accomplit normalement le travail pour lequel du travail supplémentaire est requis.
- 29.04 Cependant, si le travail peut être exécuté indifféremment par plusieurs salariés ayant la même fonction, une distribution équitable est établie autant que possible à l'intérieur de chacune des unités administratives.
- En cas d'imprévu, la Société peut l'offrir de préférence aux salariés sur place.
- 29.05 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 horaire régulier.
- 29.06 Le travail supplémentaire est payé au plus tard trente (30) jours suivant la fin du mois pendant lequel le travail a été fait.
- 29.07 Le salarié qui travaille plus de deux (2) heures en temps supplémentaire après sa journée régulière de travail a droit à une période de repas de trente (30) minutes rémunérée au taux supplémentaire, et ce, en plus d'une allocation de huit dollars (8 \$) pour la durée de la présente convention.
- De plus, il a droit pour chaque bloc de trois (3) heures de travail supplémentaire à une période de repos de quinze (15) minutes rémunérées; cette période ne peut être ni accumulée, ni compensée.
- Lorsqu'un salarié est requis pour faire du temps supplémentaire lors d'un congé hebdomadaire ou d'un congé férié d'une durée minimale et continue de quatre (4) heures et plus, il a droit à une allocation de repas de huit dollars (8 \$).
- 29.08 Le travail supplémentaire s'effectue sur une base volontaire. Cependant, si personne n'y consent, la Société peut désigner et affecter obligatoirement un ou plusieurs salariés parmi ceux aptes à faire le travail par ordre d'ancienneté inversé jusqu'à un maximum par salarié de six (6) heures par semaine et de vingt-quatre (24) heures par mois.

29.09 L'accumulation des heures supplémentaires sous forme de congé ne peut excéder dix (10) jours entre le 1<sup>er</sup> avril et le 31 mars de chaque année. Les congés non utilisés au cours de cette période sont payés au taux de traitement en vigueur au 31 mars.

Toutefois, après autorisation du supérieur immédiat, le solde des heures supplémentaires accumulées sous forme de congé peut être reporté à l'année financière suivante, et ce, conditionnellement à l'utilisation de ces congés. Le solde des congés transférés ne peut être monnayé.

- 30.01 Le salarié, sauf s'il reçoit des prestations d'assurance-salaire ou bénéficie déjà d'un congé à un autre titre, a droit à un congé sans perte de traitement dans les cas suivants :
- a) son mariage ou son union civile : cinq (5) jours ouvrables consécutifs et il lui est loisible de rajouter à cette période des jours de vacances accumulés;
  - b) le mariage ou l'union civile de ses père, mère, fille, fils, frère et sœur : un (1) jour;
  - c) le décès de son conjoint ou d'un enfant : cinq (5) jours ouvrables consécutifs, dont le jour des funérailles et il lui est loisible de rajouter à cette période des jours de vacances accumulés après entente avec la Société, laquelle ne peut refuser sans motif valable;
  - d) le décès de ses père, mère, frère ou sœur : trois (3) jours ouvrables consécutifs, dont le jour des funérailles et il lui est loisible de rajouter à cette période des jours de vacances accumulés, et ce, après entente avec son supérieur immédiat, lequel ne peut refuser sans motif valable;
  - e) le décès de ses beau-père, belle-mère, beau-frère, belle-sœur, gendre, bru, grand-père ou grand-mère, lorsque le défunt demeurait au domicile du salarié : trois (3) jours ouvrables consécutifs, dont le jour des funérailles et il lui est loisible de rajouter à cette période des jours de vacances accumulés et ce, après entente avec son supérieur immédiat, lequel ne peut refuser sans motif valable;
  - f) 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 et il lui est loisible de rajouter à cette période des jours de vacances accumulés, et ce, après entente avec son supérieur immédiat, lequel ne peut refuser sans motif valable;
  - g) lorsqu'il change le lieu de son domicile : la journée du déménagement; cependant, un salarié n'a pas droit à plus d'une journée de congé par année financière de la Société;
  - h) 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;
  - i) le décès de l'enfant de son conjoint : quatre (4) jours consécutifs dont le jour des funérailles et il lui est loisible de rajouter à cette période des jours de vacances accumulés, et ce, après entente avec son supérieur immédiat, lequel ne peut refuser sans motif valable.
- 30.02 Dans les cas visés aux paragraphes b), d) et f) de la clause 30.01, 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.
- 30.03 Dans tous les cas, le salarié doit prévenir son supérieur immédiat et produire, à sa demande, la preuve, dans la mesure du possible, ou l'attestation de ces faits. Dans le présent article, les mots journées de congé signifient une pleine période de vingt-quatre (24) heures.

30.04 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 régulier du salarié.

30.05 Congés pour responsabilités familiales

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

Les journées ainsi utilisées sont déduites de la banque annuelle de congés de maladie de la personne salariée ou prises sans traitement, au choix de la personne salariée.

Le salarié doit aviser l'employeur de son absence le plus tôt possible et prendre les moyens raisonnables à sa disposition pour limiter la prise et la durée du congé.

Ce congé peut aussi être fractionné en demi-journée (½).

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

L'employeur, autorise l'absence par écrit et il peut demander à la salariée ou au salarié, si les circonstances le justifient eu égard notamment à la durée de l'absence ou au caractère répétitif de celle-ci, 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, accumule son expérience aux fins de la détermination de son traitement, continue de participer au régime d'assurance maladie de base qui lui est applicables en versant sa quote-part des primes pour le nombre effectif de semaines prises pour le congé sans excéder le maximum permis. De plus, elle ou il peut continuer à participer aux autres régimes complémentaires d'assurances qui lui sont applicables en faisant la demande au début du congé et en versant la totalité des primes.
- 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 aurait été aboli, ou en cas de déplacement (supplantation), la salariée ou le salarié a droit aux avantages dont elle ou il aurait bénéficié si elle ou il avait alors été au travail.

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

- 31.01 Tout salarié régulier bénéficie annuellement d'un maximum de treize (13) jours fériés (voir ci-dessous). Ces treize (13) jours fériés sont fixes et ne peuvent être reportés, sauf comme prévu aux clauses 31.03 et 31.04.
1. Jour de l'An;
  2. Lendemain du Jour de l'An;
  3. Vendredi Saint;
  4. Lundi de Pâques;
  5. Lundi qui précède le 25 mai;
  6. Fête nationale;
  7. Confédération;
  8. Fête du travail;
  9. Fête de l'Action de Grâce;
  10. Veille de Noël;
  11. Fête de Noël;
  12. Lendemain de Noël;
  13. Veille du Jour de l'An.
- 31.02 Le salarié régulier, dont les fonctions régulières exigent de travailler à l'occasion de l'un des jours fixés suivant la clause 31.01, reçoit en remplacement un jour de congé dont la date est fixée par entente avec la Société.
- À défaut d'entente, le salarié est rémunéré au taux et demi pour le travail qu'il a fait à l'occasion des jours fériés et chômés en plus de voir son traitement régulier maintenu.
- 31.03 Si un jour férié coïncide avec un samedi ou dimanche, il est déplacé au jour ouvrable qui précède ou suit la fête.
- 31.04 Si un jour férié coïncide avec les vacances ou un congé hebdomadaire d'un employé, ce dernier reçoit en remplacement un congé d'une durée équivalente pris à un moment qui convient à l'employé et à la Société.
- Les congés accumulés en remplacement des congés fériés doivent être pris durant l'année de référence (du 1<sup>er</sup> avril au 31 mars) et ne peuvent être remis à une autre année. Ils sont alors payés.
- 31.05 Le salarié remplaçant et occasionnel qui travaille à l'occasion de l'un des jours fériés est rémunéré au taux et demi pour chaque heure de travail effectuée.

## **Section I – Dispositions générales**

32.01 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 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 32.06 ou à la clause 32.07, le congé de paternité prévu à la clause 32.25, ou le congé d'adoption prévu à la clause 32.31.

32.02 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.

32.03 L'employeur ne rembourse pas à la ou au 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.

32.04 Le traitement hebdomadaire de base<sup>1</sup>, 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 supplémentaires d'assurance-emploi.

32.05 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**

32.06 La salariée enceinte visée par la clause 32.14 a droit à un congé de maternité d'une durée de vingt et une (21) semaines qui, sous réserve des clauses 32.11 ou 32.12, doivent être consécutives.

La salariée enceinte visée par la clause 32.15 ou 32.16 a droit à un congé de maternité d'une durée de vingt (20) semaines qui, sous réserve des clauses 32.11 ou 32.12, doivent être consécutives.

---

<sup>1</sup> 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 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 que prévu aux clauses 32.14 et 32.15 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 32.16 a droit à un congé de vingt (20) semaines si elle n'a pas complété vingt (20) semaines de service tel que prévu à cette clause.

La salariée qui devient enceinte alors qu'elle bénéficie d'un congé sans traitement ou d'un congé partiel sans traitement prévu au présent article a aussi droit à un congé de maternité et aux indemnités prévues aux clauses 32.14, 32.15 et 32.16, selon le cas.

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

32.07 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<sup>e</sup>) semaine précédant la date prévue de l'accouchement.

32.08 Pour la salariée admissible au Régime québécois d'assurance parentale, la répartition du congé de maternité, avant et après l'accouchement, lui appartient. Ce congé est simultanément à la période de versement des prestations accordées en vertu de la Loi sur l'assurance parentale et doit 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.

32.09 Pour obtenir le congé de maternité, la salariée doit donner un préavis écrit à l'employeur au moins deux (2) semaines avant la date du départ. Ce préavis doit être accompagné d'un certificat médical ou d'un rapport écrit signé d'une sage-femme attestant la grossesse et la date prévue de la naissance.

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

#### 32.10 **Prolongation du congé de maternité**

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

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

Durant ces prolongations, la salariée est considérée en congé sans traitement et ne reçoit de l'employeur ni indemnité, ni prestation. Durant ces périodes, la salariée est visée par la clause 32.41 pour les six (6) premières semaines et par la clause 32.37 par la suite.

### 32.11 **Suspension du congé de maternité**

Lorsqu'elle est suffisamment rétablie de son accouchement et que son enfant n'est pas en mesure de quitter l'établissement de santé, la salariée peut suspendre son congé de maternité en retournant au travail. Il est complété lorsque l'enfant intègre la résidence.

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

### 32.12 **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 articles 79.1 et 79.8 à 79.12 de la *Loi sur les normes du travail* (L.R.Q., c.N-1.1).

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

Durant une telle suspension, la salariée est considérée en congé sans traitement et ne reçoit de l'employeur ni indemnité, ni prestation. Durant cette suspension, elle bénéficie des avantages prévus à la clause 32.37.

32.13 Lors de la reprise du congé de maternité suspendu ou fractionné en vertu des clauses 32.11 ou 32.12, l'employeur verse à la salariée l'indemnité à laquelle elle aurait alors eu droit si elle ne s'était pas prévalu d'une telle suspension ou d'un tel fractionnement. L'employeur verse l'indemnité pour le nombre de semaines qui reste à couvrir en vertu des clauses 32.14, 32.15 ou 32.16, selon le cas, sous réserve de la clause 32.01.

### 32.14 **Cas admissible au RQAP**

La salariée qui a accumulé vingt (20) semaines de service<sup>1</sup> 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 suivante<sup>2</sup> :

1° en additionnant :

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

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

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

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

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 à la suite d'une modification des informations fournies par l'employeur, ce dernier corrige le montant de l'indemnité en conséquence.

Lorsque la salariée travaille pour plus d'un employeur, l'indemnité est égale à la différence entre le montant établi au paragraphe 1<sup>o</sup> 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 de ceux-ci en même temps que le montant des prestations qui lui sont payables en application de la Loi sur l'assurance parentale.

#### **32.15 Cas admissibles au Régime d'assurance-emploi**

La salariée qui a accumulé vingt (20) semaines de service<sup>1</sup> 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<sup>2</sup>:

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

1<sup>o</sup> 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<sup>o</sup> en additionnant :

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

2<sup>o</sup> 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.

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

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

Cette indemnité se calcule à partir des prestations d'assurance-emploi qu'une salariée a droit de recevoir sans tenir compte des montants soustraits de telles prestations en raison des remboursements de prestations, des intérêts, des pénalités et autres montants recouvrables en vertu du Régime d'assurance-emploi.

Toutefois, si une modification est apportée au montant de la prestation d'assurance-emploi suite à une modification des informations fournies par l'employeur, 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 de prestations d'assurance-emploi 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.

### **32.16 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 32.14 et 32.15.

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

En additionnant :

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

### **Dispositions diverses pour les congés de maternité**

**32.17** Dans les cas prévus aux clauses 32.14 et 32.15, l'employeur ne peut compenser, par l'indemnité qu'il verse à la salariée en congé de maternité, la diminution des prestations du Régime québécois d'assurance parentale attribuable au traitement gagné auprès d'un autre employeur.

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

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

Le total des montants reçus par la salariée durant son congé de maternité, en prestations du Régime québécois d'assurance parentale, indemnité et traitement, ne peut cependant excéder le montant brut établi au paragraphe 1<sup>o</sup> du 1<sup>er</sup> alinéa de la clause 32.14 ou 32.15 ou 32.16 2<sup>e</sup> alinéa. La formule doit être appliquée sur la somme des traitements hebdomadaires de base reçus de son employeur prévue aux articles 32.14 ou 32.15 ou 32.16 ou, le cas échéant, par ses employeurs.

32.18 Dans les cas prévus aux clauses 32.14, 32.15 et 32.16 :

- a) aucune indemnité ne peut être versée durant la période de vacances au cours de laquelle la salariée est rémunérée;
- b) 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<sup>er</sup>) versement n'étant toutefois exigible, dans le cas de la salariée admissible au Régime québécois d'assurance parentale ou au Régime d'assurance-emploi, que quinze (15) jours après l'obtention par l'employeur d'une preuve qu'elle reçoit des prestations de l'un ou l'autre de ces régimes. Pour les fins du présent paragraphe, sont considérés comme preuves un état ou un relevé des prestations ainsi que les renseignements fournis par le ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale ou par EDSC au moyen d'un relevé officiel;
- c) le service se calcule auprès de l'ensemble des employeurs des secteurs public et parapublic (Fonction publique, Éducation, Santé et Services sociaux), des agences de la santé et des services sociaux, des organismes dont la loi prévoit que les normes et barèmes de rémunération sont déterminés conformément aux conditions définies par le gouvernement (Annexe L), de l'Office franco-québécois pour la jeunesse, de la Société de gestion du réseau informatique des commissions scolaires ainsi que tout autre organisme dont le nom apparaît à l'annexe C de la Loi sur le régime de négociation des conventions collectives dans les secteurs public et parapublic (L.R.Q., c. R-8.2).

De plus, l'exigence de vingt (20) semaines de service requises en vertu des clauses 32.14, 32.15 et 32.16 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.

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

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

Par ailleurs, toute période pendant laquelle la salariée en congé spécial prévu à la clause 32.21 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 32.05.

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

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

La salariée à qui l'employeur a fait parvenir l'avis ci-dessus doit se présenter au travail à l'expiration de son congé de maternité, à moins de prolonger ce dernier de la manière prévue à la clause 32.39.

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 ne s'est pas présentée au travail est présumée avoir démissionné.

### **Section III – Congés spéciaux à l'occasion de la grossesse et de l'allaitement**

#### **32.21 Affectation provisoire et congé spécial**

La salariée peut demander d'être affectée provisoirement à un autre poste, vacant ou temporairement dépourvu de titulaire de la même classe d'emploi ou, si elle y consent et sous réserve des dispositions de la convention collective, d'une autre classe d'emploi, et ce, dans les cas suivants :

- a) Elle est enceinte et ses conditions de travail comportent des risques de maladie infectieuse ou des dangers physiques pour elle ou l'enfant à naître;
- b) Ses conditions de travail comportent des dangers pour l'enfant qu'elle allaite.

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

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

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

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

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

Durant le congé spécial prévu par la présente clause, 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.

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

### **32.22 Autres congés spéciaux**

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

- a) Lorsqu'une complication de grossesse ou un danger d'interruption de grossesse exige un arrêt de travail pour une période dont la durée est prescrite par un certificat médical; ce congé spécial ne peut toutefois se prolonger au-delà du début de la quatrième (4<sup>e</sup>) 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<sup>e</sup>) 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.

32.23 Dans le cas des visites prévues au paragraphe c) de la clause 32.22, la salariée bénéficie d'un congé spécial avec maintien du traitement jusqu'à concurrence d'un maximum de quatre (4) jours. Ces congés spéciaux peuvent être pris par demi-journée (½).

Durant les congés spéciaux octroyés en vertu de la présente section, la salariée bénéficie des avantages prévus à la clause 32.41, en autant qu'elle y ait normalement droit, et à la clause 32.43. La salariée visée à la clause 32.22 peut également se prévaloir des bénéfices du régime de congés de maladie ou d'assurance traitement. Toutefois, dans le cas du paragraphe c) de la clause 32.22, la salariée doit d'abord avoir épuisé les quatre (4) jours mentionnés à l'alinéa précédent.

### **Section IV – Congé de paternité**

32.24 Le salarié a droit à un congé payé 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<sup>e</sup>) 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<sup>e</sup>) 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.

32.25 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 32.44 et 32.45, doivent être consécutives. Ce congé doit se terminer au plus tard à la fin de la cinquante-deuxième (52<sup>e</sup>) semaine suivant la semaine de la naissance de l'enfant.

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

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

32.26 Pendant le congé de paternité prévu à la clause 32.25, le salarié qui a complété vingt (20) semaines de service<sup>1</sup>, reçoit une indemnité égale à la différence entre son traitement hebdomadaire de base et le montant des prestations qu'il reçoit ou recevrait, s'il en faisait la demande, en vertu du Régime québécois d'assurance parentale ou en vertu du Régime d'assurance-emploi.

Les 2<sup>e</sup>, 3<sup>e</sup> et 4<sup>e</sup> alinéas de la clause 32.14 ou 32.15, selon le cas et la clause 32.17 s'appliquent à la présente clause en faisant les adaptations nécessaires.

32.27 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 32.25, une indemnité égale à son traitement hebdomadaire de base, si ce salarié a complété vingt (20) semaines de service<sup>1</sup>.

32.28 La clause 32.18 s'applique au salarié qui bénéficie des indemnités prévues à la clause 32.26 ou 32.27 en faisant les adaptations nécessaires.

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

32.29 La ou le salarié a droit à un congé payé d'une durée maximale de cinq (5) jours ouvrables à l'occasion de l'adoption d'un enfant autre que l'enfant de son conjoint. Ce congé peut être discontinu et ne peut être pris après l'expiration des quinze (15) jours qui suivent l'arrivée de l'enfant à la maison.

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

32.30 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 traitement.

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

<sup>1</sup> 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.

32.31 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 32.44 et 32.45, doivent être consécutives. Ce congé doit se terminer au plus tard à la fin de la cinquante-deuxième (52e) semaine suivant la semaine de l'arrivée de l'enfant à la maison.

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

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

32.32 Pendant le congé pour adoption prévu à la clause 32.31, la ou le salarié qui a complété vingt (20) semaines de service<sup>1</sup>, reçoit une indemnité égale à la différence entre son traitement hebdomadaire de base et le montant des prestations qu'elle ou il reçoit ou recevrait, si elle ou il en faisait la demande, en vertu du Régime québécois d'assurance parentale ou en vertu du Régime d'assurance-emploi.

Les 2<sup>e</sup>, 3<sup>e</sup> et 4<sup>e</sup> alinéas de la clause 32.14 ou 32.15, selon le cas et la clause 32.17 s'appliquent à la présente clause en faisant les adaptations nécessaires.

32.33 La ou le salarié non admissible aux prestations d'adoption du Régime québécois d'assurance parentale ni aux prestations parentales du Régime d'assurance-emploi qui adopte un enfant autre que l'enfant de son conjoint reçoit pendant le congé pour adoption prévu à la clause 32.31 une indemnité égale à son traitement hebdomadaire de base, si cette ou ce salarié a complété vingt (20) semaines de service<sup>1</sup>.

32.34 La clause 32.18 s'applique à la ou au salarié qui bénéficie des indemnités prévues à la clause 32.32 ou 32.33 en faisant les adaptations nécessaires.

### 32.35 **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 cette enfant ou cet enfant sauf s'il s'agit d'un enfant de la conjointe ou du conjoint.

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

Toutefois, le congé prend fin au plus tard la semaine suivant le début du versement des prestations du Régime québécois d'assurance parentale et les dispositions de la clause 32.31 s'appliquent.

Durant ce congé, la ou le salarié bénéficie des avantages prévus à la clause 32.37.

<sup>1</sup> 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.

**Section VI – Congé sans traitement et congé partiel sans traitement**

32.36 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 32.06 ou 32.07;
2. un congé sans traitement d'une durée maximale de deux (2) ans qui suit immédiatement le congé de paternité prévu à la clause 32.25. Toutefois, la durée du congé ne doit pas excéder la 125<sup>e</sup> 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 32.31. Toutefois, la durée du congé ne doit pas excéder la 125<sup>e</sup> semaine suivant l'arrivée de l'enfant à la maison.

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

Pendant la durée de ce congé, la salariée ou le salarié est autorisé, à la suite d'une demande écrite présentée au moins trente (30) jours à l'avance, à se prévaloir une (1) fois d'un des changements suivants :

- i) d'un congé sans traitement à un congé partiel sans traitement ou l'inverse, selon le cas;
- ii) d'un congé partiel sans traitement à un congé partiel sans traitement différent.

La ou le salarié à temps partiel a également droit à ce congé partiel sans traitement. Toutefois, les autres dispositions de la convention collective relatives à la détermination d'un nombre d'heures de travail demeurent applicables.

La ou le salarié qui ne se prévaut pas de son congé sans traitement ou partiel sans traitement peut, 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 ou partiel sans traitement en suivant les formalités prévues.

Lorsque la ou le conjoint de la ou du salarié n'est pas une ou un salarié visé par le paragraphe c) de la clause 32.18, la salariée ou le salarié peut se prévaloir d'un congé prévu ci-dessus au moment qu'elle ou il choisit dans les deux (2) ans qui suivent la naissance ou l'adoption sans toutefois dépasser la date limite fixée à deux (2) ans de la naissance ou de l'adoption.

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

32.37 Au cours du congé sans traitement, la ou le salarié accumule son ancienneté, conserve son expérience et continue de participer au régime d'assurance-maladie de base qui lui est applicable en versant sa quote-part des primes pour les cinquante-deux (52) premières semaines du congé et la totalité des primes pour les semaines suivantes. De plus, elle ou il peut continuer à participer aux autres régimes complémentaires d'assurance qui lui sont applicables en faisant la demande au début du congé et en versant la totalité des primes.

Au cours du congé partiel sans traitement, la ou le salarié accumule également son ancienneté et, en fournissant une prestation de travail, se trouve régi par les règles applicables à la ou au salarié à temps partiel.

Au cours du congé sans traitement ou du congé partiel sans traitement, la ou le salarié accumule son expérience, aux fins de la détermination de son traitement, jusqu'à concurrence des cinquante-deux (52) premières semaines d'un congé sans traitement ou partiel sans traitement.

### **Section VII – Congés pour responsabilités parentales**

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

### **Section VIII – Dispositions diverses**

#### **Les avis et préavis**

32.39 Pour les congés de paternité et d'adoption :

- a) Les congés prévus aux clauses 32.24 et 32.29 sont précédés, dès que possible, d'un avis par la ou le salarié à son employeur;
- b) Les congés visés aux clauses 32.25 et 32.31 sont accordés à la suite d'une demande écrite présentée au moins trois (3) semaines à l'avance. Ce délai peut toutefois être moindre si la naissance a lieu avant la date prévue.

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

La ou le salarié doit se présenter au travail à l'expiration de son congé de paternité prévu à la clause 32.25 ou de son congé pour adoption prévu à la clause 32.31, 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 salariée ou le salarié qui ne s'est pas présenté au travail est présumé avoir démissionné.

- c) Le congé sans traitement visé à la clause 32.36 est accordé à la suite d'une demande écrite présentée au moins trois (3) semaines à l'avance.

Le congé partiel sans traitement est accordé à la suite d'une demande écrite présentée au moins trente (30) jours à l'avance.

Dans le cas du congé sans traitement ou partiel sans traitement, la demande doit préciser la date du retour. La demande doit également préciser l'aménagement du congé, et ce, sur le poste détenu par la ou le salarié. En cas de désaccord de l'employeur quant au nombre de jours par semaine, la ou le salarié a droit à un maximum de deux jours et demi (2½) par semaine ou l'équivalent, et ce, jusqu'à concurrence de deux (2) ans. La ou le salarié et l'employeur peuvent s'entendre en tout temps pour réaménager le congé partiel sans traitement.

32.40 La ou le salarié à qui l'employeur a fait parvenir quatre (4) semaines à l'avance un avis indiquant la date d'expiration du congé sans traitement doit donner un préavis de son retour au moins deux (2) semaines avant l'expiration de ce congé. Si elle ou il ne se présente pas au travail à la date de retour prévue, elle ou il est considéré comme ayant démissionné.

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

### **Avantages**

32.41 Durant ce congé de maternité, et durant les six (6) semaines des prolongations prévues à la clause 32.10, la salariée bénéficie, en autant qu'elle y ait normalement droit, des avantages suivants :

- assurance vie;
- assurance-maladie, en versant sa quote-part;
- accumulation de vacances;
- accumulation de congés de maladie;
- accumulation de l'ancienneté;
- accumulation de l'expérience;
- accumulation du service continu aux fins de la sécurité d'emploi;
- 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 salariée peut reporter au maximum quatre (4) semaines de vacances annuelles si elles se situent à l'intérieur du congé de maternité et si, au plus tard deux (2) semaines avant l'expiration dudit congé, elle avise par écrit son employeur de la date du report.

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

32.42 La ou le salarié qui prend le congé de paternité prévu à la clause 32.24 ou 32.25 ou le congé d'adoption prévu à la clause 32.29 ou à la clause 32.31 bénéficie des avantages prévus à la clause 32.41, pour autant qu'elle ou il y ait normalement droit, et à la clause 32.43.

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

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

### **La prolongation, la suspension et le fractionnement**

- 32.44 Lorsque son enfant est hospitalisé, la ou le salarié peut suspendre son congé de paternité prévu à la clause 32.25 ou son congé pour adoption prévu à la clause 32.31, après entente avec son employeur, en retournant au travail pendant la durée de cette hospitalisation.

- 32.45 Sur demande de la ou du salarié, le congé de paternité prévu à 32.25, le congé pour adoption prévu à 32.31 ou le congé sans traitement à temps complet prévu à 32.36 peuvent être fractionnés en semaines avant l'expiration des cinquante-deux (52) premières semaines.

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

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

Durant une telle suspension, la ou le salarié est considéré en congé sans traitement et ne reçoit de l'employeur ni indemnité, ni prestation. La ou le salarié est visé par la clause 32.37 durant cette période.

- 32.46 Lors de la reprise du congé de paternité ou du congé pour adoption suspendu ou fractionné en vertu de la clause 32.45, l'employeur verse à la ou au salarié l'indemnité à laquelle elle ou il aurait eu droit si elle ou il ne s'était pas prévalu d'une telle suspension ou d'un tel fractionnement. L'employeur verse l'indemnité pour le nombre de semaines qui reste à courir en vertu de la clause 32.25 ou 32.31, selon le cas, sous réserve de la clause 32.01.

- 32.47 La ou le salarié qui fait parvenir à son employeur, avant la date d'expiration de son congé de paternité prévu à la clause 32.25 ou de son congé pour adoption prévu à la clause 32.31, un avis accompagné d'un certificat médical attestant que l'état de santé de son enfant l'exige, a droit à une prolongation de son congé de paternité ou d'adoption. La durée de cette prolongation est celle indiquée au certificat médical.

Durant cette prolongation, le salarié est considéré en congé sans traitement et ne reçoit de l'employeur ni indemnité, ni prestation. Elle ou il est visé par la clause 32.37 durant cette période.

- 33.01 a) Le salarié a droit, au cours de chaque année, à quatre (4) semaines de calendrier, c'est-à-dire vingt (20) jours ouvrables de vacances payées, pourvu qu'il ait complété une (1) année d'ancienneté au 1<sup>er</sup> avril.
- b) Le salarié a droit à vingt (20) jours ouvrables de vacances payées pourvu qu'il ait complété entre une (1) année et seize (16) années d'ancienneté au 1<sup>er</sup> avril. À compter de la dix-septième (17<sup>e</sup>) année, le salarié a droit aux vacances payées suivantes :
- 17 et 18 ans : 21 jours
  - 19 et 20 ans : 22 jours
  - 21 et 22 ans : 23 jours
  - 23 et 24 ans : 24 jours
  - 25 ans et plus : 25 jours
- 33.02 a) Sous réserve des autres dispositions de la présente convention collective, le salarié a droit, à compter du 1<sup>er</sup> avril de chaque année, à des vacances annuelles avec traitement dont la durée est déterminée à partir du nombre de jours où l'employé a eu droit à son traitement depuis le 1<sup>er</sup> avril de l'année précédente jusqu'au 31 mars, et ce, selon la table d'accumulation prévue à l'annexe G.
- b) Si au cours de l'année d'acquisition des vacances, le salarié change de statut, le nombre de jours ouvrables de vacances payées pourra être moindre que vingt (20) jours.
- 33.03 Le salarié en vacances continue de recevoir le traitement qui lui est versé régulièrement tous les deux (2) jeudis conformément à la clause 25.01 de la convention collective.
- Cependant, le salarié pourra recevoir sa paie de vacances avant son départ en vacances, à condition d'en faire la demande écrite au moins trois (3) semaines à l'avance.
- 33.04 Le salarié qui quitte le service de la Société a droit au paiement des jours de vacances accumulés et non pris à la date du départ, conformément aux clauses précédentes. En cas de décès du salarié, ces sommes sont remises aux ayants droit.
- 33.05 Malgré le premier alinéa de la clause 30.01, si un congé dans le cas de décès ou un jour férié et chômé coïncide avec un des jours ouvrables d'une période de vacances, le congé est ajouté aux vacances ou reporté à une date ultérieure et ce, au choix du salarié mais avec l'accord du supérieur immédiat, lequel ne peut refuser sans motif valable.
- 33.06 La période d'acquisition des vacances est du 1<sup>er</sup> avril au 31 mars de chaque année.
- 33.07 À l'intérieur de chaque service, les salariés procèdent au choix des dates de leurs vacances, par ordre d'ancienneté, entre le 1<sup>er</sup> février et le 1<sup>er</sup> mai de chaque année. Ces dates sont soumises à l'approbation de la Société qui ne peut refuser à moins qu'il y ait obligation de remplacer ou qu'il demeure un nombre insuffisant de salariés pour assurer la continuité des services (cela ne peut empêcher un salarié qui est seul dans son service de prendre ses vacances) ou que ce choix de dates occasionne des coûts supplémentaires autre que le salaire du remplaçant.

Les dates de vacances ne peuvent être changées qu'après entente entre la Société, le Syndicat et le salarié.

Tout salarié peut prendre quatre (4) semaines de vacances de façon consécutive.

Les vacances doivent être prises durant l'année qui suit celle de leur acquisition et ne peuvent être remises à une autre année.

Toutefois, dans certaines circonstances exceptionnelles, un salarié peut choisir la date de ses vacances après la date du 1<sup>er</sup> mai sans toutefois affecter le choix de vacances déjà effectué par un autre salarié.

Nonobstant ce qui précède, le salarié incapable de prendre ses vacances pour raison de maladie, de congé de maternité, d'accident ou d'accident de travail, survenu avant le début des vacances, peut reporter sa période de vacances à une date ultérieure. Le choix de la nouvelle période de vacances se fera selon les modalités prévues au premier alinéa de la présente clause.

33.08 Lorsque le salarié n'a pas eu droit à son traitement pendant les douze (12) mois précédant le 1<sup>er</sup> avril de chaque année ou partie de mois, la durée de ses vacances est diminuée au prorata des jours-année non rémunérés sauf prescription contraire de la présente convention.

33.09 Cependant, la durée de ses vacances n'est pas réduite :

- Dans le cas d'une ou plusieurs période(s) de maladie n'excédant pas soixante (60) jours ouvrables par année;
- Durant les premiers soixante (60) jours ouvrables d'une absence maladie de plus de soixante (60) jours;
- Durant un congé de maternité (vingt (20) ou vingt et une (21) semaines, selon le cas);
- Durant un congé pour adoption ou paternité (cinq (5) semaines);
- Durant une absence résultant d'un accident de travail.

- 34.01 La Société reconnaît au salarié l'exercice des mêmes droits de participation aux affaires publiques que ceux reconnus à l'ensemble des citoyens sous réserve que les affaires de la Société ne doivent en aucune circonstance faire l'objet de discours, écrit ou autres activités pouvant placer le salarié en conflit d'intérêts avec la Société, ses cadres ou ses représentants.
- 34.02 Sur demande écrite, faite trente (30) jours avant la date de son départ, le salarié obtient de la Société un congé sans traitement n'excédant pas trois (3) mois afin de se porter candidat à toute élection fédérale, provinciale, municipale ou scolaire.
- 34.03 Le salarié défait peut, s'il le désire, reprendre à la fin de son congé sans traitement le poste qu'il occupait avec les droits et privilèges qu'il avait acquis à la date de son départ.
- 34.04 Le salarié élu à une élection municipale, scolaire ou au conseil d'administration d'un centre hospitalier ou d'un centre local de services communautaires bénéficie, après avoir avisé la Société, de congés sans traitement pour des assemblées ou des activités officielles de sa fonction.
- 34.05 Le salarié élu à une élection québécoise ou canadienne peut, à l'expiration de son mandat, reprendre un poste semblable à celui qu'il détenait au moment de son congé sans traitement, dès qu'il s'en présentera un de disponible. Ce droit prend fin à l'expiration d'un délai de cinq (5) ans incluant au moins deux (2) mandats électoraux.

Dans les vingt et un (21) jours après la fin de son mandat, il doit signifier à la Société sa décision de se prévaloir du présent article. À défaut de quoi, il est considéré comme ayant remis sa démission.

- 35.01 En vue de prévenir les maladies et les accidents de travail, la Société convient de prendre les mesures nécessaires pour assurer le respect des lois et règlements 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.
- 35.02 La Société s'engage à fournir les premiers soins aux blessés. À défaut de fournir ces soins sur les lieux, la Société prendra sans délai les dispositions nécessaires pour transporter, à ses frais, le salarié blessé à l'hôpital ou à l'établissement de santé de son choix dans la région de Montréal.
- 35.03 La pratique établie concernant la fourniture et l'entretien des vêtements spéciaux et d'équipements de sécurité obligatoires par la Société est maintenue pour la durée de la convention.
- 35.04 a) Dans les soixante (60) jours de la signature de la présente convention collective, la Société et le Syndicat des préposé(e)s aux événements du Palais des congrès de Montréal (CSN) et le Syndicat des employé(e)s de la Société du Palais des congrès de Montréal (CSN) forment un comité paritaire de santé-sécurité dont le mandat, la composition et les modalités de fonctionnement sont définis ci-après.
- b) Le mandat du comité paritaire est de recevoir et de 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 dans les meilleurs délais.
- c) Le comité est composé de quatre (4) membres représentant la Société, de deux (2) salariés membres du Syndicat des préposés à l'événement de la Société et de deux (2) salariés membres du Syndicat des employés de la Société.
- Les membres représentant les personnes salariées sont désignés par le Syndicat.
- d) Le comité se réunit de façon statutaire au moins une (1) fois par deux (2) mois. Il est également appelé à se réunir d'urgence dans un délai maximal de vingt-quatre (24) heures à la demande de l'une ou l'autre des parties.
- Les membres du comité s'engagent à produire un compte-rendu de chaque rencontre. Ledit compte-rendu est adopté par les parties lors de la réunion suivante.
- e) Les personnes représentant le Syndicat sont réputées être au travail lorsqu'elles participent aux réunions ou travaux du comité de même que lors des journées octroyées pour la préparation des réunions du comité.
- 35.05 Sur demande d'un salarié, la Société ajoute un équipement antireflet à l'écran cathodique utilisé par le salarié.
- 35.06 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 et transmettre par courriel les informations relatives à la situation constatée aux membres du comité paritaire SST.

Dans ce cas, la Société doit prendre immédiatement les dispositions nécessaires, s'il y a lieu, pour remédier à la situation.

- 35.07 Le salarié n'est jamais tenu de s'exposer à des risques graves dans l'accomplissement des tâches qui ne sont pas normales dans le genre de fonction qu'il exerce.
- 35.08 Un représentant syndical du comité de la SST ou un représentant autorisé d'un des syndicats mentionnés à la clause 35.04, 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.
- 35.09 Lorsque, dans le cadre de la loi, concernant l'exercice du droit de refus par un salarié d'exécuter un travail, un représentant syndical est requis de s'absenter de son travail, celui-ci est libéré par la Société pour le temps nécessaire, et ce, sans perte de traitement ni remboursement.
- 35.10 Le document *Les outils du comité santé-sécurité* du Centre patronal de santé et sécurité du travail du Québec, servira comme document de référence au comité de santé-sécurité de la Société.

- 36.01 Dans les cas d'accidents subis ou de maladies contractées dans l'exercice de ses fonctions, le salarié reçoit 90 % de son salaire régulier, et ce, jusqu'à son rétablissement complet ou jusqu'à ce qu'il soit reconnu, conformément à la loi, qu'il souffre d'une incapacité permanente partielle qui le rend incapable de remplir ses fonctions ou jusqu'à ce que la Commission de la santé et de la sécurité du travail (CNESST) lui reconnaisse une incapacité totale permanente.
- Le salarié doit cependant subroger la Société pour toute somme que la Régie de l'assurance automobile ou la Commission de la santé et de la sécurité du travail ou l'IVAC doit lui verser en regard de son incapacité temporaire, faute de quoi la Société pourra cesser de lui verser l'indemnité prévue par le présent article sans préjudice à ses autres recours.
- 36.02 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.
- 36.03 Le service continu d'un salarié n'est pas interrompu par l'absence due à un accident de travail ou une maladie professionnelle.
- 36.04 La Société doit rédiger le jour même de l'accident de travail la déclaration de la CNESST et en remettre une copie au salarié et au Syndicat.
- 36.05 Le salarié réintègre le poste 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.
- 36.06 Les frais médicaux essentiels non remboursés par la Commission de la santé et de la sécurité du travail ou les assurances collectives sont défrayés par la Société.
- 36.07 Advenant le cas où un salarié régulier souffre d'une incapacité partielle permanente qui l'empêche de remplir ses fonctions tel que décidé par le médecin convenu à la clause 36.02, la Société verse audit salarié 70 % du salaire régulier comme s'il était demeuré au travail durant une période maximale de deux (2) ans. Au surplus, le salarié rencontre la Société et le Syndicat pour discuter du transfert du salarié à un poste disponible ou nouveau que son état de santé pourrait lui permettre d'occuper.
- 36.08 Malgré la clause 36.01, 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.

37.01 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 dans l'exercice de ses tâches et convient de n'exercer contre lui aucune réclamation à cet égard.

37.02 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 grossière 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.

37.03 Le salarié préposé au stationnement dont la caisse ne balance pas n'est pas tenu de rembourser à la Société les déficits de caisse jusqu'à concurrence d'un crédit de deux cents dollars (200 \$) par année civile. Cependant, tout surplus de caisse devra être remis à la Société.

38.01 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 autre frais inhérents (Conseil du trésor).

38.02 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 *Frais de voyage et de représentation* de ses employés.

39.01 Dans le cas d'un salarié 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 frais aucun, sauf ceux encourus en regard à la clause 39.02 et à l'article 43.00. Dans la mesure où le salarié 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.

39.02 Dans le cas où la modification aux conditions de travail prévue à la clause 39.01 entraîne une classification comportant une réduction du taux de traitement, le salarié concerné conserve son taux de traitement sans augmentation jusqu'au moment où il est intégré dans l'échelle de salaire correspondant à sa nouvelle classe d'emploi.

Il bénéficie alors des dispositions prévues pour les salariés hors échelle.

- 40.01 Les salariés réguliers ou en période de probation bénéficient des régimes d'assurance-vie, maladie-accident et salaire. Les conditions de participation sont précisées dans les polices d'assurances et dans la présente convention. Les polices sont détenues conjointement par la Société et le Syndicat.
- 40.02 Le salarié régulier doit adhérer au régime d'assurance collective et remplir les formulaires nécessaires en vue d'autoriser la Société à déduire de son traitement les contributions requises.
- 40.03 Les salariés réguliers bénéficient, en cas de décès, de maladie ou d'accident, des régimes prévus à la présente section selon les modalités suivantes :
- a) Tout salarié dont la semaine normale de travail est à temps complet ou soixante-quinze pour cent (75 %) et plus du temps complet : la Société verse sa pleine contribution pour ce salarié;
  - b) Tout salarié dont la semaine normale de travail est plus de vingt-cinq pour cent (25 %) et moins de soixante-quinze pour cent (75 %) du temps complet : la Société verse la moitié de sa contribution payable pour un salarié à temps complet, le salarié payant le solde de la contribution de la Société en plus de sa propre contribution.
- 40.04 Par invalidité, on entend un état d'incapacité résultant d'une maladie, y compris un accident, une complication grave d'une grossesse ou une intervention chirurgicale reliée directement à la planification familiale, nécessitant des soins médicaux et qui rend le salarié totalement incapable d'accomplir les fonctions habituelles de son emploi ou de tout autre emploi comportant une rémunération similaire qui lui est offert par la Société.
- Toutefois, la Société peut utiliser temporairement le salarié, sous réserve de ses restrictions médicales, à un autre emploi pour lequel il est qualifié, de son unité de négociation ou non, qui ne comporte pas de danger pour la santé, la sécurité et l'intégrité physique du salarié, tout en maintenant son traitement. Lorsque le salarié doit justifier les restrictions médicales en regard des fonctions envisagées, il se fait rembourser les frais d'obtention d'un seul certificat médical. En cas de divergence d'opinions sur les restrictions médicales du salarié, le litige est soumis à un médecin choisi d'un commun accord par les parties et payé à parts égales par la Société et le salarié.
- 40.05 Une période d'invalidité est toute période continue d'invalidité ou une suite de périodes successives séparées par moins de quinze (15) jours de travail effectif à temps complet ou de disponibilité pour un travail à temps complet, à moins que le salarié n'établisse à la satisfaction de la Société ou de son représentant qu'une période subséquente est attribuable à une maladie ou à un accident complètement étranger à la cause de l'invalidité précédente.
- Malgré l'alinéa précédent, est considérée comme faisant partie de la même invalidité, toute période pour laquelle le salarié doit s'absenter de son travail pour subir des traitements prescrits par un médecin et reliés à une invalidité antérieure. À cette fin, une telle période peut être comptabilisée sur une base horaire.
- 40.06 Une période d'invalidité résultant d'une maladie ou d'une blessure volontairement causée par le salarié lui-même, d'alcoolisme ou de toxicomanie, de participation active à une émeute, à une insurrection, à des infractions ou actes criminels n'est pas reconnue comme une période d'invalidité aux fins des présentes.
- Malgré ce qui précède, dans le cas d'alcoolisme ou de toxicomanie, est reconnue comme période d'invalidité, aux fins des présentes, la période d'invalidité pendant laquelle le salarié reçoit des traitements ou des soins médicaux en vue de sa réhabilitation.

40.07 En contrepartie de la contribution de la Société aux prestations d'assurance prévues ci-après, la totalité du rabais consenti par Emploi et Immigration Canada (E. I. C.) dans le cas d'un régime enregistré est acquise à la Société.

#### **Régime d'assurance-vie**

40.08 Le salarié bénéficie d'un montant d'assurance-vie de six mille quatre cents dollars (6 400 \$).

40.09 Le montant mentionné à la clause 40.08 est réduit de cinquante pour cent (50 %) pour les salariés visés au paragraphe b) de la clause 40.03.

40.10 Le comité paritaire a droit de recevoir les états de rétention et autres rapports d'expérience relatifs au régime uniforme d'assurance-vie de façon à pouvoir vérifier le coût de l'assurance-vie.

#### **Régime de base d'assurance-maladie**

40.11 Le régime de base est obligatoire et couvre, suivant les modalités arrêtées par le comité paritaire, les médicaments, vendus par un pharmacien licencié ou un médecin dûment autorisé, sur ordonnance d'un médecin ou d'un dentiste, (de même qu'à l'option du comité paritaire), le transport en ambulance, les frais hospitaliers et médicaux non autrement remboursables alors que le salarié assuré est temporairement à l'extérieur du Québec et que sa condition nécessite son hospitalisation en dehors du Québec, les frais d'achat d'un membre artificiel pour une perte survenue en cours d'assurance ou autres fournitures et services prescrits par le médecin traitant et nécessaires au traitement de la maladie.

Il est loisible au comité de convenir du maintien d'année en année, avec les modifications appropriées, de la couverture du régime de base sur la tête des retraités sans contribution de la Société et pourvu que :

- a) La cotisation des salariés pour le régime de base et la cotisation de la Société soient établies en excluant tout coût résultant de l'extension aux retraités;
- b) Les sommes déboursées, cotisations et ristournes pour les retraités soient comptabilisées séparément et que toute cotisation additionnelle payable par les salariés eu égard à l'extension du régime aux retraités soit clairement identifiée comme telle.

40.12 La contribution de la Société au régime de base d'assurance-maladie quant à tout salarié ne peut excéder le moindre des montants suivants :

- a) Dans le cas d'un participant assuré pour lui-même et ses personnes à charge : 15.00 \$ par mois;
- b) Dans le cas d'un participant assuré seul : 6.00 \$ par mois;
- c) Le double de la cotisation versée par le participant lui-même pour les prestations prévues au régime de base.

40.13 Advenant l'extension aux médicaments de la couverture du Régime d'assurance-maladie du Québec, les montants de six dollars (6 \$) et quinze dollars (15 \$) sont diminués des deux tiers (2/3) du coût mensuel des prestations d'assurance-médicaments incluses dans le régime de base, et le solde non requis pour le maintien des autres prestations du régime de base peut être utilisé jusqu'à l'expiration de la présente convention à titre de contribution patronale aux régimes optionnels prévus ci-dessus, sous réserve que la Société ne peut être appelée à verser un montant supérieur à celui versé par le participant lui-même. Il est entendu que les régimes optionnels existant à la date de l'extension peuvent être modifiés en conséquence et qu'au besoin de nouveaux régimes optionnels peuvent être mis en vigueur sous réserve d'un maximum fixé par le comité paritaire, comprenant ou non le solde des prestations du régime de base.

#### **Assurance-salaire de courte durée**

40.14 La Société défraie totalement les prestations de l'assurance-salaire de courte durée.

40.15 Sous réserve des dispositions des présentes, un salarié a droit pour toute période d'invalidité durant laquelle il est absent du travail :

- a) Jusqu'à concurrence de cinq (5) jours de congés de maladie accumulés à son crédit : au traitement qu'il recevrait s'il était au travail.

Malgré ce qui précède, le salarié qui reçoit une prestation d'invalidité d'un organisme public prévu à la clause 40.17 se voit appliquer les dispositions suivantes :

- Chaque jour d'absence en invalidité équivaut à l'utilisation d'un jour complet de congé de maladie;
- La période d'invalidité pendant laquelle le salarié peut bénéficier des dispositions du présent paragraphe ne doit jamais dépasser le nombre de jours de congés de maladie à son crédit à la date de son départ en invalidité;
- Le salarié conserve à son crédit les congés de maladie qui, en application des dispositions de la clause 40.17, n'ont pas été utilisés.

Aux fins du présent article, les jours de congés de maladie utilisés pour le délai de carence signifient des prestations et il ne doit être déduit de la réserve de congés de maladie du salarié que la différence exprimée en jours ouvrables entre le montant de son traitement et celui des prestations versées par un des organismes publics prévus à la clause 40.17;

- b) À compter de l'expiration de la période prévue au paragraphe a), sous réserve, le cas échéant, d'un délai de carence minimum cinq (5) jours ouvrables depuis le début de la période d'invalidité et jusqu'à concurrence de cent trois (103) semaines : au paiement d'une prestation d'un montant égal à 70 % du salaire brut (excluant les primes, et ce, sans dépasser la date où il prend effectivement sa retraite ou, au plus tard la date où il atteint l'âge de soixante-cinq (65) ans), si celui-ci a été indemnisé pour une période d'au moins quinze (15) semaines.

Le délai de carence préalable au versement des prestations d'assurance-traitement au salarié à temps partiel est égal au nombre d'heures prévues à son horaire hebdomadaire de travail;

c) À compter de la treizième (13e) semaine d'invalidité au sens de la clause 40.04, un salarié régulier peut, après approbation de la Société, bénéficier d'une période de réadaptation aux tâches habituelles de son emploi ou un emploi analogue tout en continuant d'être assujéti au régime d'assurance-traitement pourvu que cette réadaptation puisse lui permettre d'accomplir toutes les tâches habituelles de son emploi ou un emploi analogue. Durant cette période de réadaptation, le salarié reçoit son traitement pour le temps travaillé au lieu des avantages prévus aux paragraphes a) ou b) qui précèdent et ce, tant que ce travail demeure en fonction de la réadaptation et que l'invalidité persiste. Cependant, cette période de réadaptation ne peut excéder six (6) mois consécutifs ni avoir pour effet de prolonger au-delà des cent trois (103) semaines les périodes d'invalidité en application du paragraphe b) ci-dessus.

40.16 Tant que les prestations demeurent payables, y compris le délai de carence, le cas échéant, le salarié invalide continue de participer au régime de retraite auquel il est assujéti et il demeure assuré; toutefois, il doit verser les cotisations requises, sauf qu'à compter de l'épuisement du délai de carence, il bénéficie de l'exonération de ses cotisations au régime de retraite auquel il est assujéti sans perte de droits. Le coût en résultant est partagé comme celui de toute autre prestation.

Aux fins de la présente convention collective, les prestations d'assurance salaire prévues à l'article 40.00, ne sont pas considérées comme du salaire.

40.17 Les prestations sont réduites du montant initial de toute prestation d'invalidité de base payable par un organisme public en vertu de lois telles que la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles, la Loi sur l'assurance automobile ou en vertu du Régime de rentes du Québec ou du Régime de retraite, sans égard aux augmentations ultérieures des prestations de base résultant de l'indexation.

La détermination du montant de la prestation d'assurance-traitement à verser au salarié bénéficiant d'une prestation d'invalidité payable par un organisme public est faite de la façon suivante :

- La prestation versée par l'organisme public est soustraite de la prestation nette découlant des paragraphes a) et b) de la clause 40.15. Cette dernière est obtenue en réduisant la prestation brute des impôts provincial et fédéral, des contributions au Régime de rentes du Québec et de l'assurance-chômage; de plus, les prestations prévues au paragraphe a) déjà mentionné sont réduites des contributions au régime de retraite. La différence entre cette prestation nette et la prestation versée par l'organisme public est ramenée à un brut imposable qui constitue le montant à être versé.

Le salarié bénéficiaire d'une prestation visée au premier alinéa du présent article, doit pour avoir droit aux avantages prévus, informer la Société des montants qui lui sont payables et l'autoriser, par écrit, à obtenir les renseignements nécessaires auprès de l'organisme concerné. Le cas échéant, le salarié doit signer les formulaires requis.

40.18 Le paiement de la prestation en vertu des paragraphes a) et b) de la clause 40.17 cesse au plus tard avec celui prévu pour la dernière semaine du mois au cours duquel le salarié prend sa retraite totale et définitive. Le montant de la prestation se fractionne, le cas échéant, à raison de 1/5 du montant prévu pour une semaine complète par jour ouvrable d'invalidité au cours de la semaine normale de travail. Aucune prestation n'est payable durant une grève ou un lock-out, sauf pour une invalidité ayant commencé antérieurement.

40.19 Le versement des montants payables, tant à titre de jours de maladie qu'à titre d'assurance-traitement, est effectué directement par la Société, mais sous réserve de la présentation par le salarié des pièces justificatives.

- 40.20 Quelle que soit la durée de l'absence, qu'elle soit indemnisée ou non, la Société ou bien l'assureur pourra vérifier le motif de l'absence et contrôler tant la nature que la durée de l'invalidité.
- 40.21 De façon à permettre cette vérification, le salarié doit aviser la Société sans délai lorsqu'il ne peut se présenter au travail en raison de maladie.
- 40.22 a) Pour avoir droit à un permis d'absence pour cause de maladie, le salarié doit remettre à la Société une déclaration écrite établissant la cause de son absence.
- S'il y a abus de la part d'un salarié, celui-ci doit fournir à ses frais, à la demande de la Société, un certificat médical indiquant le diagnostic pathologique et la durée probable de l'absence, attestant qu'il est incapable de travailler (laquelle demande doit être faite, sauf dans des circonstances exceptionnelles, avant le retour au travail du salarié; lorsque la Société juge à propos de faire une telle demande avant l'absence, elle doit le faire par écrit). Le contenu de ce certificat médical est sujet à vérification par un médecin désigné par la Société et celle-ci peut également, à ses frais, faire examiner le salarié relativement à toute absence. Cet examen médical est effectué par un médecin désigné par la Société.
- Toute divergence d'opinions entre le médecin désigné par la Société et celui du salarié doit être soumise pour adjudication finale à un troisième (3e) médecin, choisi d'un commun accord par les parties et payé par la Société.
- En attendant la décision du troisième médecin, la décision du médecin du salarié s'applique.
- La Société traite les certificats ou les résultats d'examens médicaux du salarié de façon confidentielle.
- b) Par ailleurs, si la Société a des motifs raisonnables de croire qu'un salarié est médicalement inapte à exercer les fonctions de sa classe d'emploi, il en informe le Syndicat.
- Dans les cinq (5) jours suivants, un accord entre les parties doit intervenir sur le choix du médecin devant procéder, pour adjudication finale, à l'expertise médicale du salarié. Ce médecin est payé à parts égales par la Société et le salarié.
- Si le salarié est déclaré invalide par le médecin, il est alors régi par les dispositions du régime d'assurance traitement, et ce, à compter de la date de l'expertise médicale.
- À défaut d'entente dans le délai imparti sur le choix du médecin ou lors d'une situation urgente nécessitant l'intervention immédiate de la Société, celle-ci désigne alors le médecin et, dans ce cas, le salarié peut contester les résultats de l'expertise médicale. Le dossier est alors soumis pour adjudication finale à un médecin choisi d'un commun accord par les parties et payé par la Société.
- c) Si en raison de la nature de sa maladie ou de ses blessures, le salarié n'a pu aviser la Société sans délai ou soumettre promptement les preuves requises, il doit le faire dès que possible.
- Advenant que le salarié ait fait une fausse déclaration ou que le motif de l'absence soit autre que la maladie du salarié, la Société peut prendre les mesures disciplinaires appropriées.
- 40.23 Le salarié qui est absent sans traitement ou suspendu n'accumule pas et ne peut utiliser aucun crédit de congé de maladie et n'est admissible à aucune prestation d'assurance-salaire, mais il conserve les crédits qu'il avait à son départ.

### **Comité paritaire**

40.24 Les parties conviennent de former avec diligence un comité paritaire formé de quatre (4) personnes dont deux (2) représentants de chacune des parties. Ce comité est responsable de l'établissement et de l'application du régime de base d'assurance-maladie et des régimes optionnels complémentaires prévus à la présente section.

Ce comité n'est pas responsable de la gestion du régime d'assurance-salaire de courte durée.

40.25 Le comité fixe ses règles de fonctionnement, y inclus le mode de décision en cas de désaccord et les modalités de gestion des régimes dont il a la responsabilité, sous réserve du respect des dispositions de la présente section.

40.26 Le comité paritaire peut établir un ou plusieurs régimes optionnels complémentaires et le coût de ces régimes est entièrement à la charge des participants. La Société participe toutefois à la mise en place et à l'application de ces régimes comme prévu ci-après, notamment en effectuant la retenue des cotisations requises. Le nombre de régimes auxquels peuvent participer les salariés doit être limité à trois (3). La participation à un régime complémentaire suppose la participation au régime de base, sauf qu'une certaine protection d'assurance-vie peut néanmoins être maintenue sur la tête des retraités.

40.27 Les régimes optionnels complémentaires, qui peuvent être institués par un comité paritaire, peuvent comporter, en combinaison avec des prestations d'assurance-maladie et des prestations d'assurance-vie uniquement.

40.28 Des prestations d'assurance-traitement complémentaires peuvent être retenues; elles sont entièrement à la charge des salariés et doivent répondre aux exigences suivantes :

- Le délai de carence ne peut être inférieur à cent trois (103) semaines, ni à la période correspondant à l'épuisement de la banque de maladie du prestataire, le cas échéant;
- La prestation ne peut dépasser quatre-vingt-dix pour cent (90 %) du traitement net d'impôt, cette prestation comprenant les prestations que le salarié peut recevoir de toutes autres sources, notamment la Loi sur l'assurance automobile, le Régime de rentes du Québec, la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles, le Régime de retraite; ce maximum ne doit pas être interprété comme imposant une limite identique aux avantages que le salarié peut recevoir d'autres sources;
- Les prestations d'assurance-traitement payées en vertu du régime d'assurance-traitement prévu ci-après se soustraient du montant prévu par le régime complémentaire.

40.29 Le comité doit déterminer les dispositions du régime d'assurance-maladie et des régimes optionnels complémentaires, préparer un cahier des charges et obtenir un ou des contrats d'assurance-groupe couvrant l'ensemble des participants aux régimes. À cette fin, le comité pourra procéder par appel d'offres ou selon toute autre méthode qu'il détermine; à défaut d'unanimité à cette fin au sein du comité, il y a appel d'offres à toutes les compagnies d'assurance ayant leur siège social au Québec. Le contrat doit comporter une disposition spécifique quant à la réduction de prime qui est effectuée si un (1) ou des bénéficiaires prévus au contrat cessent d'être considérés comme des dépenses admissibles ouvrant droit à un remboursement en vertu du régime de base.

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

Le cahier des charges doit stipuler que le comité peut obtenir de l'assureur un état détaillé des opérations effectuées en vertu du contrat, diverses compilations statistiques et tous les renseignements nécessaires à la vérification du calcul de la rétention.

Le comité doit aussi pouvoir obtenir de l'assureur, moyennant des frais raisonnables qui s'ajoutent à ceux prévus par la formule de rétention, tout état ou compilation statistiques additionnels utiles et pertinents que peut lui demander une partie négociante. Le comité fournit à chaque partie négociante une copie des renseignements obtenus.

40.31 Advenant qu'un assureur choisi par le comité modifie à quelque moment que ce soit les bases du calcul de sa rétention, cesse de se conformer au cahier des charges ou modifie substantiellement son tarif, le comité peut décider de procéder à un nouveau choix d'assureur ou de se joindre à un autre groupe d'assurance collective.

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

- a) Une garantie que ni les facteurs de la formule de rétention, ni le tarif selon lesquels les primes sont calculées ne peuvent être majorés avant le 1<sup>er</sup> juillet qui suit la fin de la première année complète d'assurance, ni plus fréquemment qu'à tous les douze (12) mois par la suite;
- b) L'excédant des primes sur les indemnités ou remboursement payé aux assurés doit être remboursé annuellement par l'assureur à titre de dividendes ou de ristournes, après déduction des montants convenus suivant la formule de rétention préétablie pour contingence, administration, réserves, taxes et profit;
- c) La prime pour une période est établie selon le tarif qui est applicable au participant au premier jour de la période;
- d) Aucune prime n'est payable pour une période au premier jour de laquelle le salarié n'est pas un participant; de même, la pleine prime est payable pour une période au cours de laquelle le salarié cesse d'être participant;
- e) Dans le cas de promotion, de rétrogradation et de réorientation professionnelle, le nouvel assureur accorde au salarié concerné, sans preuve d'assurabilité, un montant d'assurance-vie égal au montant d'assurance-vie antérieurement détenu par ce salarié, en vertu du contrat qui le protégeait lorsque de tels avantages sont disponibles en vertu du contrat du nouveau groupe auquel le salarié adhère.

40.33 Le comité paritaire confie à la partie patronale l'exécution des travaux requis pour la mise en marche et l'application des régimes d'assurance-maladie et des régimes optionnels complémentaires; ces travaux sont effectués selon les directives du comité. La partie patronale a droit au remboursement des coûts encourus comme prévu ci-après.

40.34 Les dividendes ou les ristournes payables résultant de l'expérience favorable des régimes établis par le comité paritaire constituent des fonds confiés à la gestion du comité.

Lorsque les dividendes ou ristournes pour une année d'expérience sont déclarés pour une période donnée, ces dividendes ou ristournes, une fois acquittées les charges susmentionnées, sont au bénéfice des cotisants du régime en cause, sous forme de réduction de prime ou bénéfices additionnels.

- 41.01 Le salarié régulier qui ne peut remplir ses fonctions en raison de maladie ou d'accident bénéficie d'un congé de maladie, sans perte de traitement, conformément aux dispositions des présentes clauses.
- 41.02 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.
- 41.03 Le 1<sup>er</sup> avril de chaque année, la Société crédite au salarié régulier une banque de neuf (9) jours de congés de maladie pour la période allant du 1<sup>er</sup> avril au 31 mars.
- Si un salarié couvert par la présente clause entre en fonction au cours de l'année, le nombre de jours crédités pour l'année en cause est calculé au prorata des jours ouvrables entre la date de son entrée dans un poste régulier et le 31 mars suivant.
- 41.04 Les journées de congé de maladie non utilisées au cours de la période allant du 1<sup>er</sup> avril au 31 mars sont remboursées à 100 % au taux de salaire en cours au 31 mars. Le nombre des journées de congé de maladie monnayable est établi en fonction du calcul au prorata en tenant compte qu'un maximum de sept (7) jours demeure monnayable sur un total possible de neuf (9) jours octroyés.
- 41.05 Si un salarié cesse de travailler pour quelque raison que ce soit, on lui rembourse, au taux de salaire en vigueur au moment de son départ, un montant équivalant à 100 % de la réserve des jours de maladie accumulés depuis le 1<sup>er</sup> avril en prenant soin de déduire le nombre de jours utilisés pour fin de maladie entre le début de cette période et la date de départ ainsi que les jours de congé de maladie auxquels il n'a pas droit en appliquant le calcul proportionnel des jours ouvrables écoulés entre le 1<sup>er</sup> avril et la date de son départ et selon les dispositions de la clause 41.04.
- Si ce même salarié a bénéficié de congés de maladie dans une proportion supérieure à celle à laquelle il aurait eu droit, il devra rembourser à la Société la différence entre le nombre de jours accumulés et le nombre de jours dont il a bénéficié en vertu des dispositions du présent article.
- 41.06 Le salarié, recevant au 1<sup>er</sup> avril des prestations d'assurance salaire, n'a pas droit au crédit de jours de congés de maladie prévu à la clause 41.03. Le cas échéant, la Société lui crédite à son retour un nombre de jours calculé au prorata des jours ouvrables entre la date de son retour et le 31 mars suivant.
- 41.07 Le salarié qui n'a pas les crédits suffisants pour couvrir le délai de carence prévu à l'assurance-maladie subit de ce fait une perte de traitement pour la durée des journées manquantes.
- 41.08 La Société ne peut exiger un certificat médical pour une absence maladie de trois (3) jours ouvrables consécutifs ou moins, sauf en cas d'abus de la part du salarié.

- 42.01 La Société peut, en tenant compte de la continuité des services, accorder un congé sans traitement au salarié régulier qui en fait la demande par écrit.
- 42.02 La durée d'un tel congé sans traitement n'excède pas douze (12) mois et peut être prolongée par entente entre les parties.
- 42.03 À l'expiration du congé, le salarié reprend son poste, sous réserve des dispositions relatives à la sécurité d'emploi. Le salarié qui ne se présente pas au travail à l'expiration d'un tel congé est réputé avoir remis sa démission, à moins qu'il ne s'agisse d'une absence autorisée en vertu de la convention, auquel cas le salarié informe immédiatement la Société du motif de son absence.
- 42.04 Le salarié bénéficiant d'un tel congé peut se prévaloir des avantages des régimes d'assurances collectives et du régime de retraite, à la condition qu'il en assume le coût total et pour autant que les polices d'assurances collectives et la loi le permettent.

**43.01 Définition**

Le régime de congé à traitement différé vise à permettre à un salarié de voir son salaire étalé sur une période déterminée, afin de pouvoir bénéficier d'un congé.

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

**43.02 Durée du régime**

La durée du régime de congé à traitement différé peut être de deux (2) ans, de trois (3) ans, de quatre (4) ans ou de cinq (5) ans à moins d'être prolongée à la suite de l'application des dispositions prévues aux paragraphes f), g), h), i) de la clause 43.06. Cependant, la durée du régime, y incluant les prolongations, ne peut en aucun cas excéder sept (7) ans.

**43.03 Durée du congé**

La durée du congé peut être de six (6) mois à un (1) an, tel que prévu au paragraphe a) de la clause 43.06.

Sauf les dispositions du présent article, le salarié, durant son congé, n'a pas droit aux bénéfices de la convention collective en vigueur tout comme s'il n'était pas à l'emploi de la Société, sous réserve des dispositions prévues aux articles 45.00 et 46.00.

**43.04 Conditions d'obtention**

Le salarié peut bénéficier du régime de congé à traitement différé après demande à la Société, laquelle ne peut refuser sans motif valable. Le salarié doit satisfaire aux conditions suivantes :

- a) Être détenteur d'un poste;
- b) Avoir complété trois (3) ans de service;
- c) Faire une demande écrite en précisant :
  - la durée de participation au régime de congé à traitement différé;
  - la durée du congé;
  - le moment de la prise du congé.

Ces modalités doivent faire l'objet d'une entente écrite avec la Société sous forme d'un contrat, lequel inclut également les dispositions du présent régime;

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

**43.05 Retour**

À l'expiration de son congé, le salarié peut reprendre son poste à la Société. Toutefois, si le poste que le salarié détenait au moment de son départ n'est plus disponible, le salarié doit se prévaloir des dispositions relatives à l'article 15.00 Surplus de personnel.

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

**43.06 Modalités d'application**

**a) Salaire**

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

		Durée du régime			
		2 ans	3 ans	4 ans	5 ans
Durée du congé :	6 mois	75,0 %	83,34 %	87,5 %	90,0 %
	7 mois	70,8 %	80,53 %	85,4 %	88,32 %
	8 mois	n/a	77,76 %	83,32 %	86,6 %
	9 mois	n/a	75,0 %	81,25 %	85,0 %
	10 mois	n/a	72,2 %	79,15 %	83,32 %
	11 mois	n/a	n/a	77,07 %	81,66 %
	12 mois	n/a	n/a	75,0 %	80,0 %

Les autres primes sont versées au salarié en conformité avec les dispositions de la convention collective, pourvu qu'il y ait normalement droit, tout comme s'il ne participait pas au régime. Toutefois, durant la période de congé, le salarié n'a pas droit à ces primes.

**b) Régime de retraite**

Aux fins d'application des régimes de retraite, chaque année participée au régime de congé à traitement différé, à l'exclusion des suspensions prévues au présent article, équivaut à une année de service, et le salaire moyen est établi sur la base du salaire que le salarié aurait reçu s'il n'avait pas participé au régime de congé à traitement différé.

Pendant la durée du régime, la cotisation du salarié au régime de retraite est calculée en fonction du pourcentage du salaire qu'il reçoit selon le paragraphe a) de la clause 43.06.

**c) Ancienneté**

Durant son congé, le salarié conserve et accumule son ancienneté.

**d) Vacances annuelles et congés de maladie**

Pendant la durée du régime, les vacances annuelles et les congés de maladie utilisés sont rémunérés au pourcentage du salaire prévu au paragraphe a) de la clause 43.06.

Cependant, pendant la période de congé, le salarié est considéré en congé sans traitement aux fins de l'application des conditions de travail et ne bénéficie pas des avantages suivants :

- accumulation de vacances;
- accumulation de congés de maladie.

**e) Congés de maladie**

Les congés maladie non utilisés au 31 mars de chaque année sont remboursés sur la base du salaire qui serait versé si le salarié ne participait pas au régime.

**f) Assurance-salaire**

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

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

À la fin du congé, si le salarié est encore invalide, il reçoit, après avoir épuisé le délai de carence, une prestation d'assurance-salaire égale à 70 % du pourcentage de son salaire tel que prévu au paragraphe a) de la clause 43.06, et ce, tant qu'il y est admissible en vertu des dispositions de la clause 40.01. Si la date de cessation du contrat survient au moment où le salarié est encore invalide, la pleine prestation d'assurance-salaire s'applique;

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

- Il pourra continuer sa participation au régime. Dans ce cas, il reçoit, après avoir épuisé le délai de carence, une prestation d'assurance-salaire égale à 70 % du pourcentage de son salaire tel que prévu au paragraphe a) de la clause 43.06, et ce, tant qu'il y est admissible en vertu des dispositions de la clause 40.01;

Dans le cas où le salarié est invalide au début de son congé et que la fin de ce congé coïncide avec la fin prévue du régime, il pourra interrompre sa participation jusqu'à la fin de son invalidité. Durant cette période d'interruption, le salarié reçoit, tant qu'il y est admissible en vertu des dispositions de la clause 40.01, une pleine prestation d'assurance-salaire et il devra débiter son congé le jour où cessera son invalidité;

- Il pourra suspendre sa participation au régime. Dans ce cas, il reçoit après avoir épuisé le délai de carence, une pleine prestation d'assurance-salaire, et ce, tant qu'il y est admissible en vertu des dispositions de la clause 40.01. Au retour, sa participation au régime est prolongée d'une durée équivalente à celle de son invalidité.

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

3. Si l'invalidité survient après le congé, le salarié reçoit, après avoir épuisé le délai de carence, une prestation d'assurance-salaire égale à 70 % du pourcentage de son salaire tel que prévu au paragraphe a) de la clause 43.06, et ce, tant qu'il y est admissible en vertu des dispositions de la clause 40.01. Si le salarié est toujours invalide à la fin du régime, il reçoit sa pleine prestation d'assurance-salaire;

4. Dans l'éventualité où le salarié est toujours invalide après l'expiration du délai prévu au paragraphe c) de la clause 14.05, le contrat cesse et les dispositions suivantes s'appliquent :

- Si le salarié a déjà pris son congé, les salaires versés en trop ne seront pas exigibles et une (1) année de service aux fins de participation au régime de retraite sera reconnue pour chaque année de participation au régime de congé à traitement différé;
- Si le salarié n'a pas déjà pris son congé, les contributions retenues sur son salaire sont remboursées sans intérêt et sans être sujettes à cotisation aux fins du régime de retraite.

Aux fins d'application du présent alinéa, le salarié invalide en raison d'une lésion professionnelle est considéré comme recevant des prestations d'assurance-salaire.

**g) Congé ou absence sans traitement**

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

Cependant, un congé ou une absence sans traitement de un (1) an et plus, à l'exception de celui prévu à la clause 32.31, équivaut à un désistement du régime, et les dispositions du paragraphe k) s'appliquent.

**h) Congé de maternité**

Dans le cas d'un congé de maternité, la participation au régime de congé à traitement différé est suspendue. Au retour, elle est prolongée d'un maximum de vingt (20) ou vingt et une (21) semaines, selon le cas. Durant ce congé de maternité, la prestation est établie sur la base du salaire qui serait versé si la salariée ne participait pas au régime.

**i) Retrait préventif**

Pendant la durée du régime, le salarié qui se prévaut d'un retrait préventif voit sa participation au régime de congé à traitement différé suspendue. Au retour, elle est prolongée d'une durée équivalente à celle du retrait préventif.

**j) Mise à pied**

Dans le cas où le salarié est mis à pied, le contrat cesse à la date de la mise à pied et les dispositions prévues au paragraphe k) s'appliquent.

Toutefois, le salarié ne subit aucune perte de droits au niveau du régime de retraite. Ainsi, une année de service est créditée pour chaque année participée au régime de congé à traitement différé et le salaire non versé est remboursé sans intérêt et sans être sujet à cotisation au régime de retraite.

**k) Bris de contrat pour raison de cessation d'emploi, retraite, désistement ou expiration du délai de sept (7) ans**

- i) Si le congé a été pris, le salarié devra rembourser, sans intérêt, le salaire reçu au cours du congé proportionnellement à la période qui reste à courir dans le régime par rapport à la période de contribution.
- ii) Si le congé n'a pas été pris, le salarié sera remboursé d'un montant égal aux contributions retenues sur le salaire jusqu'au moment du bris du contrat (sans intérêt).

- iii) Si le congé est en cours, le calcul du montant dû par une partie ou l'autre s'effectue de la façon suivante : le montant reçu par le salarié durant le congé moins les montants déjà déduits sur le traitement du salarié en application de son contrat. Si le solde obtenu est négatif, la Société rembourse ce solde (sans intérêt) au salarié; si le solde obtenu est positif, le salarié rembourse le solde à la Société (sans intérêt).

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

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

**l) Bris de contrat pour raison de décès**

Advenant le décès du salarié pendant la durée du régime, le contrat prend fin à la date du décès et les dispositions suivantes s'appliquent.

Si le salarié a déjà pris son congé, les contributions retenues sur le salaire ne seront pas exigibles et une (1) année de service aux fins de participation au régime de retraite sera reconnue pour chaque année de participation au régime de congé à traitement différé.

Si le salarié n'a pas déjà pris son congé, les contributions retenues sur le salaire sont remboursées sans intérêt et sans être sujettes à cotisation aux fins du régime de retraite.

**m) Renvoi**

Advenant le renvoi du salarié pendant la durée du régime, le contrat prend fin à la date effective du renvoi. Les conditions prévues au paragraphe k) s'appliquent.

**n) Salarié à temps partiel**

Le salarié à temps partiel peut participer au régime de congé à traitement différé. Cependant, il ne pourra prendre son congé qu'à la dernière année du régime.

De plus, le salaire qu'il recevra durant le congé sera établi à partir de la moyenne des heures travaillées, à l'exclusion du temps supplémentaire, au cours des années de participation précédant le congé.

Le salarié qui voit son statut changer durant sa participation au régime de congé à traitement différé pourra se prévaloir de l'un des deux (2) choix suivants :

- i) Il pourra mettre un terme à son contrat, et ce, aux conditions prévues au paragraphe k);
- ii) Il pourra continuer sa participation au régime et sera traité alors comme un salarié à temps partiel.
- Cependant, le salarié à temps complet qui devient salarié à temps partiel après avoir pris son congé est réputé demeurer salarié à temps complet aux fins de détermination de sa contribution au régime de congé à traitement différé.

o) **Régimes d'assurance groupe**

Durant le congé, le salarié continue de bénéficier du régime de base d'assurance-vie et peut maintenir sa participation aux régimes assurés en payant seul toutes les contributions et primes nécessaires à cet effet, le tout sujet aux clauses et stipulations du contrat d'assurance en vigueur.

Durant le régime, le salaire assurable est établi sur la base du salaire que le salarié aurait reçu s'il n'avait pas participé au régime de congé à traitement différé.

- 44.01 Suivant ses politiques, la Société rembourse au salarié régulier en partie ou en totalité, mais au moins 60 % des frais ci-après mentionnés, les coûts d'inscription et les frais de scolarité nécessaires à une activité de formation qu'elle aura préalablement autorisée sur présentation de la quittance et de la preuve de succès.
- 44.02 Le salarié qui, à la demande de la Société, s'inscrit à une activité de formation se voit rembourser les frais généralement admissibles.
- 44.03 La Société informe le Syndicat par écrit de sa politique de formation.
- 44.04 La Société consacre par année pour la formation un pour cent (1 %) de la masse salariale de l'ensemble de son personnel répartie équitablement.
- 44.05 La Société rembourse les frais reliés à la formation selon la politique d'allocation de dépenses prévue à la clause 38.01.
- 44.06 La Société transmet au syndicat, dans le but de l'informer, les orientations du plan de formation pour l'année financière en cours et le bilan des réalisations des programmes de formation et développement des ressources humaines de l'année financière antérieure et ce, au plus tard le 1<sup>er</sup> juin de chaque année. Le syndicat peut y faire valoir son point de vue au comité de relation du travail.

- 45.01 Tout grief est présenté et réglé conformément aux dispositions du présent article.
- 45.02 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.
- 45.03 Le salarié ou le Syndicat qui veut déposer un grief en relation avec les dispositions de la convention doit remettre son grief par écrit à la Société dans les trente (30) jours ouvrables de la connaissance du fait qui a donné lieu au grief, sans dépasser quatre (4) mois du fait qui a donné lieu au grief.
- Dans le cas d'un grief de harcèlement psychologique, le salarié qui veut déposer un grief doit remettre son grief par écrit à la Société dans les quatre-vingt-dix (90) jours de la dernière manifestation d'une conduite de harcèlement psychologique.
- Si plusieurs salariés pris collectivement ou si le Syndicat comme tel estime avoir un objet de grief, le Syndicat, par son représentant autorisé à cette fin, peut dans les trente (30) jours ouvrables 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 45.04.
- 45.04 Aux fins de la soumission écrite d'un grief, un formulaire approprié (annexe E) 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.
- 45.05 À la suite de la soumission du grief conformément aux prescriptions de la convention, la Société doit rencontrer dans un délai de dix (10) jours ouvrables 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 46.00 de la présente convention.
- 45.06 La Société rend sa décision motivée au salarié concerné avec copie au Syndicat dans les vingt (20) jours ouvrables qui suivent la soumission du grief. Dans le cas d'un grief déposé 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 46.00 de la présente convention.
- 45.07 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 dix (10) jours ouvrables précédant l'arbitrage, la Société peut demander que l'audition procède à une date ultérieure.
- 45.08 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.

- 45.09 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.
- 45.10 Le salarié régulier 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.

46.01 Pour faire suite au recours à la procédure de grief prévue à l'article 45.00, le Syndicat, s'il désire soumettre le grief à l'arbitrage, doit, dans les cinquante-cinq (55) jours qui suivent le dépôt du grief donner un avis écrit au directeur des ressources humaines. Ce délai est de rigueur et ne peut être prolongé sans le consentement écrit des parties.

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

46.02 À la suite de 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 de dépôt du grief pour nommer l'arbitre.

46.03 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.

46.04 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

46.05 Les frais et les honoraires de l'arbitre sont payés à parts égales par la Société et le Syndicat. Cependant, si l'arbitre accueille le grief, en tout ou en partie, la Société assure seule les frais et les honoraires de l'arbitre.

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

46.07 Lorsque le grief comporte une réclamation monétaire, celui qui a déposé le grief n'est pas tenu d'en établir le montant avant de faire décider par le tribunal du droit à cette somme d'argent.

S'il est décidé que le grief est bien fondé et que les parties ne s'entendent pas sur le montant à être payé, un simple avis adressé au même tribunal lui soumet le désaccord pour décision finale. Celui-ci peut ordonner que les sommes dues au plaignant portent intérêt au taux tel que déterminé au Code du travail.

46.08 La sentence du tribunal lie les parties et doit être exécutée dans les plus brefs délais possibles et avant l'expiration du délai prévu à ladite sentence, s'il en est, sauf si la Société décide de recourir aux tribunaux supérieurs.

- 47.01 Toute mesure disciplinaire doit faire l'objet d'un avis écrit adressé au salarié concerné et contenant l'exposé sommaire des motifs et des faits entraînant ladite mesure. Copie de cet avis est remise au Syndicat au plus tard dans les trois (3) jours de l'imposition de la mesure disciplinaire. 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.
- 47.02 Tout salarié, qui est l'objet d'une mesure disciplinaire, peut soumettre son cas à la procédure régulière des griefs.
- 47.03 En cas d'arbitrage, la Société doit établir que la suspension ou le congédiement est pour une cause juste et suffisante.
- Une suspension de quatre (4) semaines ou moins n'interrompt pas le service d'un salarié.
- 47.04 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).
- 47.05 Tout salarié a le droit, après avoir pris rendez-vous avec le représentant de la Direction des ressources humaines, de consulter son dossier officiel accompagné du représentant syndical s'il le désire.
- 47.06 Les parties accorderont priorité aux cas de suspension et de congédiement.
- 47.07 Un reproche qui n'a jamais été fait au salarié ne peut être versé à son dossier ni jamais servir contre lui.
- 47.08 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.
- 47.09 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.
- 47.10 Toute mesure disciplinaire imposée après trente (30) jours ouvrables de l'incident qui y donne lieu ou de la connaissance que la Société a eu des faits pertinents liés à cet incident est nulle aux fins de la convention.
- Toutefois, la présente disposition ne peut avoir pour effet d'annuler le cumul d'incidents, similaires ou non, qui peuvent donner lieu à la mesure disciplinaire, et ce, sous réserve de la prescription prévue à la clause 47.04.

48.01 Tous les postes occupés au moment de la signature de la présente convention par des salariés faisant partie de l'unité d'accréditation sont comblés exclusivement par des salariés faisant partie de l'unité d'accréditation.

Toutefois, la Société ne pourra recourir à l'adjudication de contrats à forfait si à ce moment un salarié est inscrit sur la liste de rappel ou mis en disponibilité et répond aux exigences normales de la tâche à accomplir, et ce, jusqu'à épuisement desdites listes.

En aucun cas l'adjudication de tels contrats ne peut avoir pour effet de créer des mises à pied, des mises en disponibilité ou d'abolir des postes existants.

Toutefois, nonobstant ce qui précède, la Société pourra recourir à l'adjudication de contrats à forfait pour un surcroît temporaire de travail et pour tous les remplacements pour raisons de maladie, de vacances, de retard et de congé sans traitement de deux (2) mois ou moins.

48.02 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 aux salariés affectés de s'adapter auxdites améliorations, modifications et transformations.

Par conséquent, aucun salarié qui a acquis la sécurité d'emploi n'est congédié ou mis à pied, ni ne subit de baisse de traitement, ni de classe par suite ou à l'occasion d'une amélioration technique ou technologique ou de transformation ou de modification quelconque dans la structure ou dans le système administratif de la Société ainsi que dans les procédés et lieux de travail.

49.01 Les salariés sont régis par les dispositions du régime de retraite des employés du gouvernement et des organismes publics (RREGOP).

49.02 **Retraite progressive**

Sous réserve de l'acceptation de la Société, le salarié peut obtenir une retraite progressive en vertu d'une entente entre la Société et le salarié. La retraite progressive est caractérisée par le fait qu'un salarié, pendant une période minimale d'un (1) an et maximale de cinq (5) ans précédant immédiatement sa prise de retraite totale et définitive, puisse travailler à temps partiel, selon un horaire préétabli. Aux seules fins du régime de retraite, il y a pleine reconnaissance de service pour la durée de la retraite progressive.

50.01 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 trente (30) copies au Syndicat.

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

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

Aucune forme de harcèlement sexuel n'est tolérée.

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

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

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

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

Cependant, les dispositions suivantes rétroagiront au 1<sup>er</sup> avril 2015

- Salaires (Annexe D)
- Primes (clauses 27.01 et 27.02)

53.02 L'article 32.00 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 ces articles et/ou clauses.

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.

54.01 La Société continue de mettre à la disposition des salariés un local d'une dimension convenable pouvant servir de cafétéria et elle en assure l'entretien. Elle fournit de plus un réfrigérateur et un four à micro-ondes en bon état.

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

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

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

ce 6<sup>e</sup> jour du mois de Fevrier 2017

Société du Palais des congrès de Montréal



Raymond Larivée  
Président directeur général



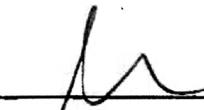
Isabelle Guindon  
Directrice des ressources humaines



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



Catherine Paul  
Directrice adjointe, développement des affaires



Micheline Bouchard  
Porte-parole patronal

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



Daniel Potvin  
Président



Sylvie Chicoine  
Membre du comité de négociation



Réjean Roy  
Membre du comité de négociation



Francis Brossoit  
Conseiller syndical CSN

**Horaire de travail****Chefs d'équipe : plomberie, électricité, entretien architectural et régulation et mécanique du bâtiment**

Lettre d'entente

-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)

La Société du Palais des congrès de Montréal et le Syndicat des employés de la Société du Palais des congrès de Montréal (CSN) conviennent que nonobstant toute disposition contraire de la convention :

**Chef d'équipe : plomberie, entretien architectural, régulation et mécanique du bâtiment et électricien**

La semaine normale de travail de ces employés est de quarante (40) heures par semaine. Le travail est effectué du lundi au vendredi et l'horaire de travail est réparti comme suit :

- Du lundi au vendredi :
  - de 07 h 30 à 12 h
  - de 12 h 30 à 16 h

La journée normale est de huit (8) heures de travail. Le salarié a droit à une période de quinze (15) minutes de pause par demi-journée de travail. Cette période ne peut être ni accumulée, ni compensée. Le salarié a droit à une période de repas non payée de trente (30) minutes qui se situe normalement de 12 h à 12 h 30.

Toutefois, pour la période allant du 24 juin à la Fête du travail (dix (10) semaines), le nombre régulier d'heures de travail d'une semaine normale sera de quarante (40) heures et la répartition des heures de travail s'établit comme suit :

- Du lundi au vendredi :
- de 07 h 30 à 12 h
  - de 12 h 30 à 16 h

En cas d'absence autorisée, le vendredi après-midi, l'horaire sera de 07 h 30 à 12 h 30.

Afin de totaliser le nombre régulier d'heures de travail d'une semaine normale, soit quarante (40) heures, les heures régulières d'absence du vendredi, entre 12 h 30 et 16 h, soit trois heures et demi (3,5) heures, devront être déclarées au choix du salarié par des heures :

- Sans traitement
- Vacances
- Maladie
- Temps compensé

L'attribution des jours maladie au 1<sup>er</sup> avril de chaque année se fait conformément à l'article 41.00 de la présente convention collective. Le droit au maintien de l'attribution du crédit de neuf (9) jours de congé de maladie pour l'année de référence est fonction du prorata des heures régulières travaillées ou payées au cours de la période allant du 1<sup>er</sup> avril au 31 mars. Si le bilan fait en sorte que le salarié n'avait pas droit au crédit de neuf (9) jours de congé maladie, il devra, le cas échéant, rembourser la proportion supérieure utilisée ou soustraire la proportion supérieure du solde en banque.

**Aménagement du temps de travail et du temps supplémentaire applicable aux délégués commerciaux**

Lettre d'entente

-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)

ATTENDU QUE les parties reconnaissent que l'organisation du travail des délégués commerciaux nécessite de la souplesse en ce qui concerne les horaires de travail;

ATTENDU QUE les parties ont décidé d'exclure les délégués commerciaux de l'application des articles 28.00 et 29.00 ainsi que de l'Annexe « F » de la convention collective;

LES PARTIES ONT CONVENU DE CE QUI SUIT :

A. Aménagement du temps de travail

1. Le nombre régulier d'heures de travail des délégués commerciaux est de trente-cinq (35) heures par semaine réparties du dimanche au samedi inclusivement
2. Malgré ce qui précède, les parties favorisent, dans la mesure du possible, un horaire de travail réparti entre 08h30 et 16h30, du lundi au vendredi
3. Les délégués commerciaux bénéficient d'une période d'une heure *non-rémunérée* pour prendre leur repas
4. Les délégués commerciaux ont droit à une période de repos de quinze (15) minutes par demi-journée (1/2) de travail. Cette période ne peut être cumulée ni compensée
5. Lorsqu'un délégué doit se déplacer à l'extérieur du Québec en mission commerciale, la Société lui reconnaît dix (10) heures de travail par jour pour toutes les journées au cours desquelles des activités de travail ou de déplacement sont prévues à l'horaire.

B. Temps supplémentaire

1. Tout travail exécuté par un délégué au-delà de trente-cinq (35) heures et en deçà de quarante (40) heures dans une semaine est rémunéré à raison d'une fois et demie (1½) le taux horaire régulier
2. Tout travail exécuté par un délégué au-delà de quarante (40) heures dans une semaine est considéré comme du temps supplémentaire et doit être autorisé par le supérieur immédiat
3. Le travail supplémentaire au-delà de quarante (40) heures dans une semaine peut être, au choix du délégué, soit rémunéré à raison d'une fois et demie (1½) le taux horaire régulier, soit repris en temps à raison de 150 % du temps travaillé
4. L'accumulation des heures supplémentaires en vertu de la clause 3 ne peut excéder soixante-dix (70) heures entre le 1<sup>er</sup> avril et le 31 mars de chaque année. Les heures non utilisées au cours de cette période sont payées au taux de traitement en vigueur au 31 mars.

---

**Bagages des délégués commerciaux**

Lettre d'entente

-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)

---

La Société fournira à chaque délégué dont les fonctions impliquent des déplacements à l'extérieur les bagages suivants :

- 1 valise à roulettes
- 1 sac de cabine pour avion

Lorsqu'un bagage est endommagé, perdu ou volé, celui-ci sera remplacé par la Société sur remise par le délégué du bagage endommagé ou sur preuve de perte ou de vol.

---

**Frais de nettoyage de vêtements des délégués commerciaux**

Lettre d'entente

-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)

---

La Société remboursera au délégué qui s'est absenté en mission à l'extérieur du Québec pour une période de 3 jours ou plus les frais raisonnables de nettoyage de vêtements et ce, sur présentation des pièces justificatives.

---

**Horaire de travail du technicien – télécommunications**

Lettre d'entente

-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)

---

La Société du Palais des congrès de Montréal le Syndicat des employé(e)s de la Société du Palais des congrès de Montréal (CSN) conviennent que nonobstant toute disposition à l'effet contraire de la convention collective les liants :

Le nombre régulier d'heures de travail du technicien – télécommunications est de trente-cinq (35) heures par semaine, du lundi au vendredi de 7h30 à 15h00.

Le salarié a droit à une période de repas de trente (30) minutes non rémunérées à laquelle s'ajoute les deux (2) pauses repos prévues à la clause 28.04, lesquelles doivent se prendre immédiatement après la pause repas.

Les parties conviennent que la présente entente sera en vigueur à compter de ce jour et ne peut être utilisée ou invoquée à titre de précédent à d'autres fins similaires.

**Horaire de travail des superviseurs – sécurité**

Lettre d'entente

-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)

Les parties conviennent de ce qui suit :

- L'horaire normal de travail est de quatre-vingt (80) heures réparties sur deux (2) semaines.

Malgré ce qui précède, pour les fins d'application de la clause 40.03 de la convention collective, de l'assurance-traitement (court terme et long terme) et du régime de retraite (RREGOP), la période régulière de travail est de quatre-vingt (80) heures sur deux (2) semaines.

- La journée régulière de travail est de onze (11) heures et vingt-cinq (25) minutes.
- Les superviseurs – sécurité bénéficient de sept (7) jours de maladie de onze (11) heures et vingt-cinq (25) minutes.
- Les superviseurs – sécurité ont droit à quatorze (14) jours de vacances de onze (11) heures et vingt-cinq (25) minutes au lieu de vingt (20) jours rémunérés au paragraphe a) de la clause 33.01 de la convention collective.
- Quant au paragraphe b) de la clause 33.01 on doit le lire comme suit : Le salarié superviseur – sécurité a droit à quatorze (14) jours de vacances payées pourvu qu'il ait complété entre une (1) année et seize (16) années d'ancienneté au 1<sup>er</sup> avril. À compter de la dix-septième (17<sup>e</sup>) année. Le salarié a droit aux vacances payées suivantes :
  - 17 et 18 ans : 15 jours
  - 19 et 20 ans : 16 jours
  - 20 et 22 ans : 17 jours
  - 23 et 24 ans : 18 jours
  - 25 ans et plus : 19 jours
- Quant à la clause 33.02 on doit la lire comme suit :

Sous réserve des autres dispositions de la présente convention collective, le salarié superviseur – sécurité a droit, à compter du 1<sup>er</sup> avril de chaque année, à des vacances annuelles avec traitement dont la durée est déterminée à partir du nombre de jours où le salarié a eu droit à son traitement depuis le 1<sup>er</sup> avril de l'année précédente jusqu'au 31 mars et ce, selon la table d'accumulation prévue à l'annexe H.

La pratique établie, dans l'établissement des horaires à l'effet d'alterner les quarts de travail aux deux (2) semaines, est changée en une alternance aux quatre (4) semaines pour le salarié superviseur – sécurité.

---

### **Création d'un statut temporaire régulier**

Lettre d'entente

-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)

---

ATTENDU QUE la Société du Palais des Congrès de Montréal peut être appelée à procéder à la création de postes temporaires réguliers à durée prévisible; dans le cadre de mandats d'appoint à la création de postes temporaires réguliers à durée prévisible;

ATTENDU QUE les parties désirent établir aux présentes certaines modalités relatives à la création de postes temporaires réguliers à durée prévisible;

Les parties conviennent de ce qui suit :

Malgré la clause 1.07 de la convention collective, pendant la durée de la présente entente, la Société pourra créer des postes temporaires réguliers à durée prévisible de plus de six (6) mois ne pouvant excéder deux (2) ans consécutifs.

1. Elle devra afficher un avis contenant le titre du poste, la description sommaire de la fonction, l'horaire de travail, le nom du supérieur immédiat, le salaire attaché à ce poste, la durée prévisible de l'emploi, les qualifications requises du titre d'emploi et le cas échéant les conditions exigées par la Société. Cet avis est affiché durant cinq (5) jours ouvrables, mentionne le nom de la personne responsable à qui les candidatures doivent être remises ainsi que la date du début d'affichage et la date limite des mises en candidatures.
2. Conformément aux dispositions de la clause 13.04 de la convention collective, tout salarié régulier disponible pour la durée prévisible du mandat peut se porter candidat en déposant sa candidature par écrit à l'aide du formulaire prévu à cet effet au plus tard le cinquième (5<sup>e</sup>) jour ouvrable après le début de l'affichage prévu au paragraphe 1.
3. Pendant toute la durée de son affectation, le salarié ayant obtenu le poste, après l'affichage au paragraphe 1, ne peut poser sa candidature à un autre poste.
4. La Société accorde le poste au candidat disponible pour la durée prévisible du mandat qui a le plus d'ancienneté à moins que celui-ci ne puisse satisfaire aux exigences normales de la tâche. La Société peut accorder le poste au candidat parmi les personnes qui ont déposé leur candidature en vertu du paragraphe 1, dont la compétence est jugée significativement supérieure. En cas de désaccord concernant ladite compétence du candidat, le fardeau de la preuve incombe à la Société.

5. a) La Société n'est pas tenue de combler le poste régulier devenu vacant en raison de l'affectation du salarié régulier ayant obtenu le poste après l'affichage mentionné au paragraphe 1.
- b) Lorsque la Société décide de combler le poste régulier devenu vacant, pour une durée de six (6) mois ou plus, la Société affiche un avis de poste vacant durant cinq (5) jours ouvrables.. Le candidat intéressé doit présenter sa candidature par écrit au plus tard le cinquième (5e) jour ouvrable du début de l'affichage.
- Le choix du candidat se fait en conformité avec les dispositions prévues à la clause 13.05 de la convention collective.
- c) Les dispositions du paragraphe 5 b) ne s'appliquent pas au remplacement du salarié affecté temporairement en vertu dudit paragraphe. Le salarié remplaçant qui est embauché en vertu dudit paragraphe ne peut poser sa candidature à un autre poste temporairement vacant ou à un poste temporaire régulier pendant son affectation.
6. À la fin de son affectation, le salarié régulier ayant obtenu le poste après l'affichage mentionné au paragraphe 1, réintègre son poste sous réserve des dispositions relatives à la sécurité d'emploi.
7. a) Sous réserve du contenu des présentes, lorsque le poste est accordé à une personne autre qu'un salarié régulier à la suite de l'affichage mentionné au paragraphe 1, cette personne est réputée être un salarié temporaire régulier.
- b) Ce salarié temporaire régulier est couvert pendant la durée effective de son emploi par les dispositions de la convention collective, sauf celles prévues aux articles suivants :
- surplus de personnel;
  - droits de participation aux affaires publiques;
  - congé sans traitement.
8. Sauf si la durée de son emploi est prolongée par la Société, après entente avec le Syndicat, le salarié temporaire régulier visé aux présentes est licencié par la Société à l'échéance de la durée prévisible de son emploi.
9. Au terme de son affectation, le salarié temporaire régulier peut s'inscrire au registre s'il désire être considéré pour des postes affichés pendant une période de quatre (4) mois. Une ancienneté spéciale est reconnue au salarié temporaire régulier laquelle est établie et maintenue conformément aux dispositions de l'article 14.00 de la convention collective et, plus spécifiquement, en regard à la clause 14.02.
- Si suite à son inscription au registre, il obtient un poste régulier dont il exerçait les fonctions comme salarié temporaire régulier, la Société lui reconnaîtra la période de cent vingt (120) jours de probation qu'il aura complétée au cours de sa période d'affectation dans le statut de salarié temporaire régulier.
- Cependant, si celui-ci obtient un poste régulier autre que celui qu'il occupait dans un statut temporaire régulier, il sera soumis dans ce nouveau poste, à une période de probation de quatre-vingts (80) jours travaillés. Conséquemment, les dispositions de la clause 12.04 pourront s'appliquer.
10. La présente entente ne saurait être interprétée comme restreignant le droit de la Société de mettre un terme à une affectation d'un salarié régulier ou à l'emploi occupé par un salarié temporaire régulier avant la fin de la durée prévisible de l'emploi mentionné au sein de l'affichage prévu au paragraphe 1. La fin de cette affectation ou de cet emploi, le cas échéant, est effectuée en adressant au salarié concerné un préavis de dix (10) jours ouvrables. Copie de ce préavis est également remise au Syndicat.
11. La présente entente demeure en vigueur jusqu'à la date d'échéance de la convention collective indiquée dans la convention collective.

---

**Horaire de travail – Téléphonistes-réceptionnistes**

Lettre d'entente

-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)

---

La Société du Palais des congrès de Montréal et le Syndicat des employés de la Société du Palais des congrès de Montréal (CSN) conviennent de reconnaître que, nonobstant toute disposition contraire de la convention collective les liant :

Le nombre régulier d'heures de travail de chaque téléphoniste-réceptionniste correspond à vingt et une (21) heures et quinze (15) minutes par semaine. Le travail est effectué du lundi au vendredi et est réparti comme suit :

- Premier quart de travail :
  - de 8 h 30 à 12 h 45
  
- Deuxième quart de travail :
  - de 12 h 45 à 17 h

Une journée régulière de travail correspond à quatre (4) heures et quinze (15) minutes et une période de repos d'une durée de quinze (15) minutes est attribuée par journée travaillée.

Les parties conviennent que la présente entente est en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> avril 2007 et ne peut être utilisée ou invoquée à titre de précédent à d'autres fins similaires.

---

**Accueil d'un nouveau salarié**

Lettre d'entente

-entre-

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

-et-

Le Syndicat des employé(e)s de la Société du Palais des congrès de Montréal (CSN)  
(ci-après appelé : le Syndicat)

---

**1. Objet**

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

**2. Modalités de fonctionnement**

- La Direction des ressources humaines s'engage à informer à l'avance le vice-président du Syndicat de la date d'embauche du nouveau salarié.
- En autant que le déroulement des opérations dans le secteur d'activités du salarié agissant comme vice-président ou président de l'exécutif en l'absence du vice-président de l'exécutif syndical lui permette de s'absenter, une libération au frais du syndicat d'une durée maximale de une (1) heure et trente (30) sera autorisée au vice-président, à un moment convenu avec la Société et le supérieur immédiat du nouveau salarié, pour accueillir le salarié nouvellement embauché.
- Le syndicat s'engage à rembourser les montants dus dans un délai de trente (30) jours de la réception du compte.

---

### **Comité de révision et évaluation de poste**

Lettre d'entente

-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)

---

#### **1. Mandat**

Le comité de révision se rencontre pour échanger et commenter les résultats découlant de l'exercice d'analyse de poste relatif aux clauses 22.01 et 24.01 et 24.07 de la convention du Syndicat des employé(e)s de la SPCM (CSN). L'exercice d'évaluation prend en compte le maintien de l'équité salariale.

#### **2. Composition et modalités de fonctionnement**

- Le comité se rencontre au besoin dans les trente (30) jours de la réception d'une demande de révision de poste.
- Le comité est composé d'un maximum de quatre (4) membres dont deux (2) employés désignés par un des deux (2) syndicats de la Société et de deux (2) représentants de la Société.
- La Société accordera une libération pour un maximum de deux (2) heures avec maintien du traitement aux représentants des syndicats (maximum deux (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.

---

**Comité « Retraite »**

Lettre d'entente

-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)

---

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

**1. Mandat**

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

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

**2. Composition et modalités de fonctionnement**

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

**Prévention et intervention pour contrer le harcèlement ou la violence au travail**

Lettre d'entente

-entre-

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

-et-

Le Syndicat des employé(e)s de la Société du Palais des congrès de Montréal (CSN)  
(ci-après appelé : le Syndicat)

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

**1. Mandat**

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

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

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

**2. Composition et modalités de fonctionnement**

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

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

---

**Collaboration dans le processus de sélection**

Lettre d'entente

-entre-

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

-et-

Le Syndicat des employé(e)s de la Société du Palais des congrès de Montréal (CSN)  
(ci-après appelé : le Syndicat)

---

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

---

**Mouvement de personnel – Article 13.00**

Lettre d'entente

-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)

---

**Objet**

Mode d'attribution d'un poste à la suite d'un avis de concours de poste vacant à combler dans l'unité de négociation du Syndicat des employé(e)s de la Société du Palais des congrès de Montréal si aucun candidat régulier n'est retenu.

**Modalités**

Au moment où la Société peut considérer d'autres mises en candidature que celles de salariés réguliers pour l'attribution d'un poste suite à un affichage, elle procède comme suit :

- La Société considère les candidatures des personnes occupant un poste dans un statut d'employé occasionnel ou remplaçant conformément au paragraphe c) de la clause 13.05 de la convention collective et les candidatures des personnes inscrites au registre.
- Le poste est offert au candidat qui satisfait aux conditions et qualifications prévues au paragraphe a) de la clause 13.05 de la convention collective.
- Si aucun candidat n'est retenu, la Société considère, avant d'aller à l'externe, la mise en candidature du salarié régulier à l'événement du secteur requérant du poste à pourvoir qui satisfait aux conditions et qualifications prévues au paragraphe a) de la clause 13.05 de la convention collective.

**Conditions d'inscription au registre**

- Salarié occasionnel ou remplaçant ayant complété dans une fonction, une affectation de six (6) mois continus et plus
- Évaluation de rendement positive

**Registre**

- Maintien de l'inscription durant quatre (4) mois suivant la fin de la dernière affectation
- Maintien de l'inscription durant douze (12) mois suivant la dernière affectation pour le salarié régulier à l'événement inscrit au registre
- Évaluation de rendement positive
- Un (1) refus d'affectation toléré durant la période d'inscription

---

**Réduction tarif mensuel du stationnement – covoiturage**

Lettre d'entente

-entre-

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

-et-

Le Syndicat des employé(e)s de la Société du Palais des congrès de Montréal (CSN)  
(ci-après appelé : le Syndicat)

---

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

---

**Lettre d'entente relative au « salarié sur appel » préposé aux guérites**

-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)

---

**ATTENDU QUE** le quart de travail régulier au stationnement Viger est compris dans une amplitude entre 7h et 18h du lundi au vendredi;

**ATTENDU QUE** la Société offrira les heures de travail en dehors du quart de travail régulier, en temps supplémentaire, au titulaire du poste régulier de préposé à la guérite sur place, et ce, en autant que le coût est inférieur à celui du rappel au travail du salarié sur appel;

**ATTENDU QUE** les parties reconnaissent que Sylvain Giroux et Philippe Gouin sont reconnus comme des salariés sur appel dans la fonction préposé aux guérites;

**ATTENDU QUE** les parties reconnaissent que Sylvain Giroux ou Philippe Gouin perdront le statut de salarié sur appel en obtenant un poste régulier, le cas échéant, la Société offrira par affichage, un statut d'employé sur appel dans la fonction préposé aux guérites;

**ATTENDU QUE** les parties désirent établir aux présentes les modalités de fonctionnement relatives au statut « salarié sur appel »;

**ATTENDU QUE** la Société planifiera un minimum d'heure d'affectation le soir à partir de 18 heures, par année financière, de six cent (600) heures travaillées, réparties en cours d'année selon les besoins des opérations aux guérites;

**ATTENDU QUE** toute heure planifiée de soir à partir de 18 heures pour les salariés sur appel durant le cours de l'année financière, sera déduite des six cent (600) heures à travailler et les heures restantes non planifiées seront payées aux salariés aux prorata des heures travaillées par chacun des salariés sur appel;

**ATTENDU QU'À** compter de la date de signature de la présente lettre d'entente, un prorata des six cent (600) heures travaillées sera déterminé pour l'an un de la présente entente;

**ATTENDU QUE** le salarié sur appel peut être appelé à travailler soit au stationnement Viger ou soit à la guérite sud;

Définition « Statut salarié sur appel »

- Salarié qui est affecté à des fonctions de préposé aux guérites en fonction des besoins déterminés par la Société en dehors des heures régulières de travail des préposés réguliers.
- Le salarié sur appel est couvert par les dispositions de la convention collective sauf celles énumérées au premier alinéa de la clause 5.03.

Heure de travail

- Selon les besoins établis par la Société, une journée de travail ne peut être inférieure à quatre (4) heures travaillées ou payées.
- La semaine de travail est répartie du lundi au vendredi inclusivement.

Temps supplémentaire

- Tout travail exécuté en sus de huit (8) 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 sur appel.

Rappel au travail

- Le salarié sur appel sera rappelé au travail selon la durée et la nature ou le déroulement des activités prévues au Palais pour cette période et pour le remplacement des heures de poste régulier de préposé à la guérite.
- Le salarié sur appel reçoit son horaire de travail, quinze (15) jours précédant le lundi de la semaine de travail mise à l'horaire.

Réduction de main-d'œuvre

- Lorsque le déroulement des activités est modifié, la Société peut réduire les heures de travail prévues à l'horaire en cours.

Vacances annuelles

- Le salarié sur appel recevra à chaque période de paie un montant équivalent à huit pour cent (8%) de son salaire régulier gagné en guise de paiement pour ces vacances annuelles.
- Le salarié sur appel qui reçoit huit pour cent (8%) à titre de prime afférente aux vacances annuelles peut s'absenter aux fins de vacances annuelles pour une période de vingt (20) jours ouvrables par année financière.

Rémunération

- Le salarié sur appel préposé aux guérites voit son traitement majoré d'une prime de onze point douze pour cent (11.12%) sur la base de son traitement régulier et ce, pour chaque heure travaillée.

La présente entente entre en vigueur le jour de sa signature et le demeure jusqu'au renouvellement de la présente convention collective.

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

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

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

Signature du salarié : \_\_\_\_\_

Signature du témoin : \_\_\_\_\_

Date : \_\_\_\_\_

**Détermination des augmentations des salariés hors échelle**

## PERSONNE SALARIÉE HORS TAUX OU HORS ÉCHELLE

À compter du 1<sup>er</sup> avril 2015

1. Le salarié dont le taux de traitement, le jour précédant la date de la majoration des traitements et échelles de traitement, est plus élevé que le taux unique ou que le maximum de l'échelle de traitement en vigueur pour sa classe d'emploi, bénéficie, à la date de la majoration des traitements et échelles de traitement, d'un taux minimum d'augmentation qui est égal à la moitié du pourcentage d'augmentation applicable, au 1<sup>er</sup> 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<sup>er</sup> 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.

**Règles de majoration des taux et des échelles de traitement et des primes<sup>1</sup>****1. Majoration des taux et échelles de traitement pour la période du 1<sup>er</sup> avril 2015 au 31 mars 2016**

Chaque taux et chaque échelle de traitement en vigueur le 31 mars 2015 sont maintenus sans majoration<sup>2</sup>, avec effet au 1<sup>er</sup> avril 2015. Les taux et échelles de traitement applicables pour la période du 1<sup>er</sup> avril 2015 au 31 mars 2016 sont ceux apparaissant à l'Annexe « D ».

**2. Majoration des taux et échelles de traitement pour la période du 1<sup>er</sup> avril 2016 au 31 mars 2017**

Chaque taux et chaque échelle de traitement en vigueur le 31 mars 2016 sont majorés<sup>2</sup>, avec effet au 1<sup>er</sup> avril 2016, d'un pourcentage égal à un virgule cinq pour cent (1,5 %). Les taux et échelles de traitement applicables pour la période du 1<sup>er</sup> avril 2016 au 31 mars 2017 sont ceux apparaissant à l'Annexe « D ».

**3. Majoration des taux et échelles de traitement pour la période du 1<sup>er</sup> avril 2017 au 31 mars 2018**

Chaque taux et chaque échelle de traitement en vigueur le 31 mars 2017 sont majorés<sup>2</sup>, avec effet au 1<sup>er</sup> avril 2017, d'un pourcentage égal à un virgule soixante-quinze pour cent (1,75 %). Les taux et échelles de traitement applicables pour la période du 1<sup>er</sup> avril 2017 au 31 mars 2018 sont ceux apparaissant à l'Annexe « D ».

**4. Majoration des taux et échelles de traitement pour la période du 1<sup>er</sup> avril 2018 au 31 mars 2019**

Chaque taux et chaque échelle de traitement en vigueur le 31 mars 2018 sont majorés<sup>2</sup>, avec effet au 1<sup>er</sup> avril 2018, d'un pourcentage égal à deux pour cent (2,0 %). Les taux et échelles de traitement applicables pour la période du 1<sup>er</sup> avril 2018 au 31 mars 2019 sont ceux apparaissant à l'Annexe « D ».

**5. Majoration des taux et échelles de traitement pour la période du 1<sup>er</sup> avril 2019 au 31 mars 2020**

Chaque taux et chaque échelle de traitement en vigueur le 31 mars 2019 sont maintenus sans majoration<sup>2</sup> avec effet au 1<sup>er</sup> avril 2019. Les taux et échelles de traitement applicables pour la période du 1<sup>er</sup> avril 2019 au 31 mars 2020 sont ceux apparaissant à l'Annexe « D ».

**6. Primes**

Chaque prime apparaissant à l'article 27.00 est majorée à compter de la même date et du même pourcentage tel que déterminés aux points 1 à 5 inclusivement de la présente annexe.

**7. Rémunérations additionnelles**

1. Période allant du 1<sup>er</sup> avril 2015 au 31 mars 2016, un salarié a droit à une rémunération additionnelle correspondant à 0,30 \$ pour chaque heure rémunérée<sup>3</sup> du 1<sup>er</sup> avril 2015 au 31 mars 2016.
2. Période allant du 1<sup>er</sup> avril 2019 au 31 mars 2020, un salarié a droit à une rémunération additionnelle correspondant à 0,16 \$ pour chaque heure rémunérée<sup>3</sup> du 1<sup>er</sup> avril 2019 au 31 mars 2020.

<sup>1</sup> Le Syndicat prend acte des sommes versées par l'employeur aux dates mentionnées.

<sup>2</sup> 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.

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

## Classification, échelles salariales et taux horaires

**CLASSIFICATION, ÉCHELLES SALARIALES ET TAUX HORAIRES AU 1<sup>ER</sup> AVRIL 2015**

Classes		Échelons								
		1	2	3	4	5	6	7	8	
Bureau et Ouvrier	1	\$ annuel	30 150,56							
		taux horaire	16,51							
	2	\$ annuel	31 550,09	32 496,58						
		taux horaire	17,28	17,79						
	3	\$ annuel	31 818,71	32 773,28	33 756,49					
		taux horaire	17,42	17,95	18,48					
	4	\$ annuel	33 714,77	34 726,21	35 768,02	36 841,05				
		taux horaire	18,46	19,01	19,58	20,17				
	5	\$ annuel	35 724,29	36 796,01	37 899,90	39 036,88	40 208,01			
		taux horaire	19,56	20,15	20,75	21,37	22,02			
	6	\$ annuel	38 487,55	39 642,17	40 831,46	42 056,40	43 318,10	44 617,62		
		taux horaire	21,07	21,71	22,36	23,03	23,72	24,43		
	7	\$ annuel	40 417,56	41 630,09	42 878,99	44 165,35	45 490,32	46 855,04		
		taux horaire	22,13	22,79	23,48	24,18	24,91	25,66		
Technique et Ouvrier	8	\$ annuel	45 214,47	46 570,89	47 968,02	49 407,05	50 889,28	52 415,95		
		taux horaire	24,76	25,50	26,27	27,05	27,86	28,70		
	9	\$ annuel	47 663,30	49 093,20	50 565,99	52 082,97	53 645,46	55 254,83	56 912,47	
		taux horaire	26,10	26,88	27,69	28,52	29,37	30,26	31,16	
	10	\$ annuel	50 810,54	52 334,84	53 904,90	55 522,04	57 187,70	58 903,32	60 670,42	
		taux horaire	27,82	28,66	29,52	30,40	31,31	32,25	33,22	
Professionnel	11	\$ annuel	52 615,79	54 194,24	55 820,07	57 494,69	59 219,52	60 996,11	62 826,01	64 710,77
		taux horaire	28,81	29,67	30,56	31,48	32,43	33,40	34,40	35,43
	12	\$ annuel	56 324,85	58 014,59	59 755,04	61 547,69	63 394,13	65 295,95	67 254,84	69 272,45
		taux horaire	30,84	31,77	32,72	33,70	34,71	35,75	36,83	37,93
	13	\$ annuel	59 239,12	61 016,30	62 846,78	64 732,17	66 674,16	68 674,37	70 734,60	72 856,65
		taux horaire	32,44	33,41	34,41	35,44	36,51	37,60	38,73	39,89

## Classification, échelles salariales et taux horaires

**CLASSIFICATION, ÉCHELLES SALARIALES ET TAUX HORAIRES AU 1<sup>ER</sup> AVRIL 2016****1.5%**

Classes		Échelons									
		1	2	3	4	5	6	7	8		
Bureau et Ouvrier	1	\$ annuel	30 602,82								
		taux horaire	16,76								
	2	\$ annuel	32 023,34	32 984,02							
		taux horaire	17,53	18,06							
	3	\$ annuel	32 295,99	33 264,88	34 262,84						
		taux horaire	17,68	18,21	18,76						
	4	\$ annuel	34 220,49	35 247,11	36 304,54	37 393,67					
		taux horaire	18,74	19,30	19,88	20,48					
	5	\$ annuel	36 260,16	37 347,95	38 468,40	39 622,43	40 811,13				
		taux horaire	19,85	20,45	21,06	21,70	22,35				
	6	\$ annuel	39 064,87	40 236,81	41 443,93	42 687,25	43 967,87	45 286,89			
		taux horaire	21,39	22,03	22,69	23,37	24,07	24,80			
	7	\$ annuel	41 023,83	42 254,54	43 522,18	44 827,83	46 172,68	47 557,86			
		taux horaire	22,46	23,14	23,83	24,55	25,28	26,04			
Technique et Ouvrier	8	\$ annuel	45 892,69	47 269,45	48 687,54	50 148,16	51 652,62	53 202,19			
		taux horaire	25,13	25,88	26,66	27,46	28,28	29,13			
	9	\$ annuel	48 378,25	49 829,59	51 324,48	52 864,21	54 450,14	56 083,65	57 766,15		
		taux horaire	26,49	27,28	28,10	28,95	29,81	30,71	31,63		
	10	\$ annuel	51 572,70	53 119,86	54 713,47	56 354,87	58 045,52	59 786,87	61 580,48		
		taux horaire	28,24	29,09	29,96	30,86	31,78	32,74	33,72		
	Professionnel	11	\$ annuel	53 405,02	55 007,16	56 657,37	58 357,11	60 107,81	61 911,05	63 768,40	65 681,43
			taux horaire	29,24	30,12	31,02	31,95	32,91	33,90	34,92	35,96
		12	\$ annuel	57 169,72	58 884,81	60 651,36	62 470,91	64 345,04	66 275,39	68 263,66	70 311,54
			taux horaire	31,30	32,24	33,21	34,21	35,23	36,29	37,38	38,50
13		\$ annuel	60 127,71	61 931,54	63 789,48	65 703,15	67 674,27	69 704,49	71 795,62	73 949,49	
		taux horaire	32,92	33,91	34,93	35,98	37,06	38,17	39,31	40,49	

## Classification, échelles salariales et taux horaires

**CLASSIFICATION, ÉCHELLES SALARIALES ET TAUX HORAIRES AU 1<sup>ER</sup> AVRIL 2017****1.75 %**

Classes		Échelons								
		1	2	3	4	5	6	7	8	
Bureau et Ouvrier	1	\$ annuel	31 138,37							
		taux horaire	17,05							
	2	\$ annuel	32 583,75	33 561,25						
		taux horaire	17,84	18,38						
	3	\$ annuel	32 861,17	33 847,01	34 862,44					
		taux horaire	17,99	18,53	19,09					
	4	\$ annuel	34 819,35	35 863,93	36 939,87	38 048,06				
		taux horaire	19,07	19,64	20,23	20,83				
	5	\$ annuel	36 894,71	38 001,54	39 141,60	40 315,82	41 525,32			
		taux horaire	20,20	20,81	21,43	22,08	22,74			
	6	\$ annuel	39 748,50	40 940,95	42 169,20	43 434,28	44 737,30	46 079,41		
		taux horaire	21,76	22,42	23,09	23,78	24,50	25,23		
	7	\$ annuel	41 741,74	42 993,99	44 283,81	45 612,32	46 980,70	48 390,12		
		taux horaire	22,86	23,54	24,25	24,98	25,72	26,50		
Technique et Ouvrier	8	\$ annuel	46 695,81	48 096,67	49 539,57	51 025,75	52 556,54	54 133,23		
		taux horaire	25,57	26,34	27,13	27,94	28,78	29,64		
	9	\$ annuel	49 224,86	50 701,61	52 222,66	53 789,34	55 403,02	57 065,11	58 777,06	
		taux horaire	26,95	27,76	28,59	29,45	30,34	31,25	32,18	
	10	\$ annuel	52 475,22	54 049,46	55 670,95	57 341,08	59 061,32	60 833,14	62 658,14	
		taux horaire	28,73	29,60	30,48	31,40	32,34	33,31	34,31	
Professionnel	11	\$ annuel	54 339,61	55 969,78	57 648,88	59 378,36	61 159,70	62 994,50	64 884,35	66 830,86
		taux horaire	29,75	30,65	31,57	32,51	33,49	34,49	35,53	36,59
	12	\$ annuel	58 170,19	59 915,29	61 712,76	63 564,15	65 471,08	67 435,20	69 458,28	71 541,99
		taux horaire	31,85	32,81	33,79	34,80	35,85	36,92	38,03	39,17
	13	\$ annuel	61 179,95	63 015,35	64 905,80	66 852,95	68 858,57	70 924,32	73 052,04	75 243,61
		taux horaire	33,50	34,50	35,54	36,61	37,70	38,83	40,00	41,20

## Classification, échelles salariales et taux horaires

**CLASSIFICATION, ÉCHELLES SALARIALES ET TAUX HORAIRES AU 1<sup>ER</sup> AVRIL 2018****2.0%**

Classes		Échelons								
		1	2	3	4	5	6	7	8	
Bureau et Ouvrier	1	\$ annuel	31 761,13							
		taux horaire	17,39							
	2	\$ annuel	33 235,42	34 232,47						
		taux horaire	18,20	18,74						
	3	\$ annuel	33 518,40	34 523,95	35 559,69					
		taux horaire	18,35	18,90	19,47					
	4	\$ annuel	35 515,73	36 581,21	37 678,67	38 809,02				
		taux horaire	19,45	20,03	20,63	21,25				
	5	\$ annuel	37 632,60	38 761,57	39 924,43	41 122,14	42 355,83			
		taux horaire	20,61	21,22	21,86	22,52	23,19			
	6	\$ annuel	40 543,47	41 759,77	43 012,58	44 302,96	45 632,05	47 000,99		
		taux horaire	22,20	22,87	23,55	24,26	24,99	25,74		
	7	\$ annuel	42 576,58	43 853,87	45 169,49	46 524,57	47 920,31	49 357,93		
		taux horaire	23,31	24,01	24,73	25,47	26,24	27,03		
Technique et Ouvrier	8	\$ annuel	47 629,73	49 058,60	50 530,36	52 046,27	53 607,67	55 215,89		
		taux horaire	26,08	26,86	27,67	28,50	29,35	30,23		
	9	\$ annuel	50 209,36	51 715,64	53 267,11	54 865,12	56 511,08	58 206,42	59 952,60	
		taux horaire	27,49	28,32	29,17	30,04	30,94	31,87	32,83	
	10	\$ annuel	53 524,72	55 130,45	56 784,37	58 487,90	60 242,54	62 049,80	63 911,30	
		taux horaire	29,31	30,19	31,09	32,03	32,99	33,98	34,99	
Professionnel	11	\$ annuel	55 426,40	57 089,18	58 801,85	60 565,92	62 382,89	64 254,39	66 182,03	68 167,48
		taux horaire	30,35	31,26	32,20	33,16	34,16	35,18	36,24	37,33
	12	\$ annuel	59 333,59	61 113,60	62 947,02	64 835,43	66 780,50	68 783,91	70 847,44	72 972,83
		taux horaire	32,49	33,46	34,47	35,50	36,57	37,66	38,79	39,96
	13	\$ annuel	62 403,54	64 275,65	66 203,91	68 190,01	70 235,74	72 342,81	74 513,08	76 748,48
		taux horaire	34,17	35,19	36,25	37,34	38,46	39,61	40,80	42,02

## Classification, échelles salariales et taux horaires

**CLASSIFICATION, ÉCHELLES SALARIALES ET TAUX HORAIRES AU 1<sup>ER</sup> AVRIL 2019**

Classes		Échelons								
		1	2	3	4	5	6	7	8	
Bureau et Ouvrier	1	\$ annuel	31 761,13							
		taux horaire	17,39							
	2	\$ annuel	33 235,42	34 232,47						
		taux horaire	18,20	18,74						
	3	\$ annuel	33 518,40	34 523,95	35 559,69					
		taux horaire	18,35	18,90	19,47					
	4	\$ annuel	35 515,73	36 581,21	37 678,67	38 809,02				
		taux horaire	19,45	20,03	20,63	21,25				
	5	\$ annuel	37 632,60	38 761,57	39 924,43	41 122,14	42 355,83			
		taux horaire	20,61	21,22	21,86	22,52	23,19			
	6	\$ annuel	40 543,47	41 759,77	43 012,58	44 302,96	45 632,05	47 000,99		
		taux horaire	22,20	22,87	23,55	24,26	24,99	25,74		
	7	\$ annuel	42 576,58	43 853,87	45 169,49	46 524,57	47 920,31	49 357,93		
		taux horaire	23,31	24,01	24,73	25,47	26,24	27,03		
Technique et Ouvrier	8	\$ annuel	47 629,73	49 058,60	50 530,36	52 046,27	53 607,67	55 215,89		
		taux horaire	26,08	26,86	27,67	28,50	29,35	30,23		
	9	\$ annuel	50 209,36	51 715,64	53 267,11	54 865,12	56 511,08	58 206,42	59 952,60	
		taux horaire	27,49	28,32	29,17	30,04	30,94	31,87	32,83	
	10	\$ annuel	53 524,72	55 130,45	56 784,37	58 487,90	60 242,54	62 049,80	63 911,30	
		taux horaire	29,31	30,19	31,09	32,03	32,99	33,98	34,99	
Professionnel	11	\$ annuel	55 426,40	57 089,18	58 801,85	60 565,92	62 382,89	64 254,39	66 182,03	68 167,48
		taux horaire	30,35	31,26	32,20	33,16	34,16	35,18	36,24	37,33
	12	\$ annuel	59 333,59	61 113,60	62 947,02	64 835,43	66 780,50	68 783,91	70 847,44	72 972,83
		taux horaire	32,49	33,46	34,47	35,50	36,57	37,66	38,79	39,96
	13	\$ annuel	62 403,54	64 275,65	66 203,91	68 190,01	70 235,74	72 342,81	74 513,08	76 748,48
		taux horaire	34,17	35,19	36,25	37,34	38,46	39,61	40,80	42,02

### Formulaire de grief

Nom du salarié : \_\_\_\_\_

Titre d'emploi : \_\_\_\_\_

Unité administrative : \_\_\_\_\_

Ancienneté : \_\_\_\_\_

Supérieur immédiat : \_\_\_\_\_

Description du grief : \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

Numéros des articles concernés de la convention collective : \_\_\_\_\_

Réclamation : \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

Signature du salarié : \_\_\_\_\_

Date : \_\_\_\_\_

**Horaire variable**

Il est entendu que la présente annexe lie la Société et le Syndicat.

Les parties s'entendent sur ce qui suit :

**1. Détermination des heures de travail**

À moins de stipulations contraires prévues dans la convention collective, la semaine régulière de travail est de trente-cinq (35) heures réparties du lundi au vendredi inclusivement et la journée régulière de travail est de sept (7) heures réparties entre 7h30 et 18h00.

Les clauses 28.01, 28.02, 28.03, 28.04, 28.05, 28.06 ne s'appliquent pas à ceux qui bénéficient des conditions prévues à cette annexe.

**2. Horaire variable**

Pour les fins de la présente, un horaire variable est un horaire de travail avec plages fixes et plages mobiles, qui permettent aux salariés de déterminer eux-mêmes, de façon autonome et quotidienne, le début et la fin de leur journée de travail, le tout sous réserve de considérer les besoins opérationnels et assurer une permanence dans chacune des unités administratives.

L'horaire que s'établit le salarié à l'intérieur de la période de référence ne doit pas avoir pour effet de perturber ses relations professionnelles à l'interne et avec les tiers.

**3. Permanence**

a) La permanence est définie comme étant la période de temps pendant laquelle doit être assurée la présence d'un nombre minimum de salariés dans chacune des unités administratives et correspond aux heures d'ouverture et de fermeture, soit de 8h30 à 12h et de 13h30 à 16h30 du lundi au vendredi.

b) La permanence s'établit en respectant la règle suivante à l'intérieur de chacune des unités administratives :

Le nombre minimum de salariés requis est déterminé par le supérieur immédiat de l'unité administrative concernée et peut varier d'une période de référence à l'autre en respectant le principe de la rotation et de la flexibilité dans l'accomplissement des tâches.

**4. Période de référence**

La période de référence est de deux (2) semaines du lundi au vendredi pour les fins de l'identification des salariés devant assurer la permanence dans chacune des unités administratives.

**5. Exclusions**

Cette présente entente ne s'applique pas pour les titres d'emplois suivants, qui continuent à être régis par l'article 28.00 ou par lettre d'entente :

- Superviseur et préposé aux stationnements;
- Superviseur – sécurité;
- Téléphoniste-réceptionniste;
- Ouvrier spécialisé;
- Délégué commercial.
- Technicien télécommunications

## 6. Plages fixes

Périodes durant lesquelles la présence de tout salarié est obligatoire. Toute absence pendant l'une ou l'autre de ces périodes à l'exception des absences conformes à la convention collective doit être préalablement autorisée par le supérieur immédiat.

Les plages fixes sont les suivantes :

- a) De 9 h 00 à 11 h 30;  
ET
- b) De 13 h 30 à 15 h 30.

À moins d'autorisation, les retards au début d'une plage fixe ou les départs avant la fin d'une plage fixe sont cumulés à chaque période de référence et font l'objet d'une coupure de traitement équivalente au cumul comptabilisé.

## 7. Plages mobiles

Périodes durant lesquelles la présence au travail est facultative et durant lesquelles un salarié peut choisir ses heures d'arrivée et de départ. Chaque journée régulière de travail comprend trois (3) plages mobiles :

- a) De 7 h 30 à 9 h 00;
- b) De 11 h 30 à 13 h 30;
- c) De 15 h 30 à 18 h 00.

## 8. Pause-repas

La durée de la pause-repas est d'une durée minimum obligatoire de trente (30) minutes non rémunérées.

## 9. Pause-repos

Le salarié a droit à une (1) période de quinze (15) minutes de repos par demi-journée (1/2) de travail. Cette période ne peut être ni accumulée ni compensée. Toutefois, pour une journée régulière de présence au travail, les pauses peuvent se prendre immédiatement avant ou immédiatement après la pause-repas et se situent entre 11h30 et 13h30.

## 10. Crédit d'heures

- a) L'accumulation de crédit d'heures ne peut débuter qu'après avoir comblé tout débit d'heures.
- b) Après autorisation par le supérieur immédiat, le salarié qui le désire peut, pourvu qu'il ait du travail, travailler plus de soixante-dix (70) heures par période de référence, mais jamais plus de quatre-vingt-onze (91) heures. Le salarié peut s'accumuler une banque de crédit d'heure jusqu'à concurrence de vingt-et-une (21) heures.
- c) Un crédit maximum de vingt-et-une (21) heures peut être transféré d'une période de référence à une autre. Les crédits ainsi accumulés ne peuvent être compensés qu'en temps. Le maximum de vingt-et-une (21) heures comprend le crédit de la période de référence courante et le crédit cumulatif et constitue un maximum absolu.

## 11. Utilisation des crédits

Le crédit utilisé se débite de la banque au moment de la prise du congé.

- a) L'utilisation des crédits d'heures requiert l'autorisation préalable du supérieur immédiat.
- b) Les crédits sont utilisés pour fins d'absence de la façon suivante :
  - Une (1) ou deux (2) demi-journées de trois heures trente minutes (3h30) comprenant une (1) ou deux (2) plages fixes par période de référence;  
OU
  - Une (1) journée complète de sept (7) heures comprenant deux (2) plages fixes par période de référence;  
OU
  - Toute autre demande écrite afin d'écouler le crédit d'heures approuvé par écrit par le supérieur immédiat.
- c) Advenant le cas où le salarié a accumulé un crédit d'heures supérieur au maximum de quatorze (14) heures prévu au paragraphe 10 b), la Société annule les heures qui excèdent le crédit maximum de quatorze (14) heures.

## 12. Absence

Lorsqu'un salarié s'absente en vertu d'une absence prévue à la convention collective, son absence correspondra à sept (7) heures selon le cas ou à un nombre d'heures égal à la différence entre sept (7) heures et le nombre d'heures travaillées durant la journée où le salarié s'absente.

Toutefois, lors d'une absence maladie survenant le dernier jour de la période de référence, l'absence maladie peut être moins de sept (7) heures si le salarié a accumulé plus de soixante-dix (70) heures au cours des neuf (9) premiers jours. La durée de l'absence maladie correspondra alors à la différence des heures effectuées et quatre-vingt-quatre (84) heures.

## 13. Débit

Le salarié peut, pourvu que les besoins du service et le volume de travail le justifient, fournir une prestation de travail moindre que soixante-dix (70) heures par période de référence, et ce, en respectant les plages fixes. Le débit d'heures maximum absolu est de sept (7) et il est transférable d'une période de référence à l'autre. Si un salarié dépasse le débit maximal, soit sept heures, il subira une coupure de traitement pour l'excédent.

Lors de la cessation d'emploi d'un salarié, le solde des heures débitées doit être remboursé par le salarié.

## 14. Enregistrement des heures

Le salarié est responsable de l'enregistrement de ses heures de travail et devra obligatoirement utiliser les mécanismes mis en place.

## 15. Computation et rémunération du travail supplémentaire

- a) Tout travail requis par la Société et que la Société demande à un salarié d'effectuer avant sept heures trente minutes (7h30) et après dix-huit heures (18h00) est considéré comme travail supplémentaire.
- b) Le salarié sera considéré comme ayant effectué du travail supplémentaire si, après une demande du supérieur immédiat, il répond aux critères suivants :
  - 1) Avoir effectué une journée normale de sept (7) heures;  
ET
  - 2) Le travail est effectué après 15h30.
- c) Le travail supplémentaire est rémunéré selon la clause 29.02 de la convention collective.

## 16. Clauses 29.03 à 29.09 de la convention collective

Les clauses 29.03 à 29.09 inclusivement de la convention collective s'appliquent pour le travail supplémentaire qu'un salarié est requis d'effectuer.

**17. Durée**

La présente annexe sera en vigueur pour la durée de la convention collective. Au terme de cette période, les parties évalueront la pertinence de poursuivre ou non l'horaire variable.

## Vacances – tables d'accumulation

Sous réserve des autres dispositions de la présente convention collective, le salarié a droit, à compter du 1<sup>er</sup> avril de chaque année, à des vacances annuelles avec traitement, dont la durée est déterminée à partir du nombre de jours où le salarié a eu droit à son traitement depuis le 1<sup>er</sup> avril de l'année précédente jusqu'au 31 mars, et ce, selon la table d'accumulation suivante :

<u>Nombre de jours de vacances selon l'ancienneté</u>	<u>Moins de 17 ans (20)</u>	<u>17 ans 18 ans (21)</u>	<u>19 ans 20 ans (22)</u>	<u>21 ans 22 ans (23)</u>	<u>23 ans 24 ans (24)</u>	<u>25 ans et plus (25)</u>
0	0	0	0	0	0	0
0,5	6,2	5,9	5,6	5,4	5,2	4,9
1,0	12,4	11,8	11,2	10,8	10,4	9,8
1,5	18,6	17,7	16,8	16,2	15,6	14,7
2,0	24,8	23,6	22,4	21,6	20,8	19,6
2,5	31,0	29,5	28,0	27,0	26,0	24,5
3,0	37,2	35,4	33,6	32,4	31,2	29,4
3,5	43,4	41,3	39,2	37,8	36,4	34,3
4,0	49,6	47,2	44,8	43,2	41,6	39,2
4,5	55,8	53,1	50,4	48,6	46,8	44,1
5,0	62,0	59,0	56,0	54,0	52,0	49,0
5,5	68,2	64,9	61,6	59,4	57,2	53,9
6,0	74,4	70,8	67,2	64,8	62,4	58,8
6,5	80,6	76,7	72,8	70,2	67,6	63,7
7,0	86,8	82,6	78,4	75,6	72,8	68,6
7,5	93,0	88,5	84,0	81,0	78,0	73,5
8,0	99,2	94,4	89,6	86,4	83,2	78,4
8,5	105,4	100,3	95,2	91,8	88,4	83,3
9,0	111,6	106,2	100,8	97,2	93,6	88,2
9,5	117,8	112,1	106,4	102,6	98,8	93,1
10,0	124,0	118,0	112,0	108,0	104,0	98,0
10,5	130,2	123,9	117,6	113,4	109,2	102,9
11,0	136,4	129,8	123,2	118,8	114,4	107,8
11,5	142,6	135,7	128,8	124,2	119,6	112,7
12,0	148,8	141,6	134,4	129,6	124,8	117,6
12,5	155,0	147,5	140,0	135,0	130,0	122,5
13,0	161,2	153,4	145,6	140,4	135,2	127,4
13,5	167,4	159,3	151,2	145,8	140,4	132,3
14,0	173,6	165,2	156,8	151,2	145,6	137,2
14,5	179,8	171,1	162,4	156,6	150,8	142,1
15,0	186,0	177,0	168,0	162,0	156,0	147,0
15,5	192,2	182,9	173,6	167,4	161,2	151,9
16,0	198,4	188,8	179,2	172,8	166,4	156,8
16,5	204,6	194,7	184,8	178,2	171,6	161,7
17,0	210,8	200,6	190,4	183,6	176,8	166,6
17,5	217,0	206,5	196,0	189,0	182,0	171,5
18,0	223,2	212,4	201,6	194,4	187,2	176,4
18,5	229,4	218,3	207,2	199,8	192,4	181,3
19,0	235,6	224,2	212,8	205,2	197,6	186,2
19,5	241,8	230,1	218,4	210,6	202,8	191,1
20,0	248,6	236,0	224,0	216,0	208,0	196,0
20,5		241,9	229,6	221,4	213,2	200,9
21,0		248,6	235,2	226,8	218,4	205,8
21,5			240,8	232,2	223,6	210,7
22,0			248,6	237,6	228,8	215,6
22,5				243,0	234,0	220,5
23,0				248,6	239,2	225,4
23,5					244,4	230,3
24,0					248,6	235,2
24,5						240,1
25,0						248,6

## Vacances – tables d'accumulation (Superviseurs – sécurité)

Sous réserve des autres dispositions de la présente convention collective, le superviseur – sécurité a droit, à compter du 1<sup>er</sup> avril de chaque année, à des vacances annuelles avec traitement, dont la durée est déterminée à partir du nombre de jours où le salarié a eu droit à son traitement depuis le 1<sup>er</sup> avril de l'année précédente jusqu'au 31 mars, et ce, selon la table d'accumulation suivante :

Nombre de jours de vacances selon l'ancienneté	Moins de 17 ans (14)	17 ans 18 ans (15)	19 ans 20 ans (16)	21 ans 22 ans (17)	23 ans 24 ans (18)	25 ans et plus (19)
0	0	0	0	0	0	0
0,5	6,0	5,6	5,3	5,0	4,7	4,4
1,0	12,1	11,3	10,6	10,0	9,4	8,9
1,5	18,2	17,0	15,9	15,0	14,1	13,4
2,0	24,3	22,6	21,2	20,0	18,9	17,9
2,5	30,3	28,3	26,5	25,0	23,6	22,3
3,0	36,4	34,0	31,9	30,0	28,3	26,8
3,5	42,5	39,6	37,2	35,0	33,0	31,3
4,0	48,6	45,3	42,5	40,0	37,8	35,8
4,5	54,6	51,0	47,8	45,0	42,5	40,2
5,0	60,7	56,7	53,1	50,0	47,2	44,7
5,5	66,8	62,3	58,4	55,0	51,9	49,2
6,0	72,9	68,0	63,8	60,0	56,7	53,7
6,5	78,9	73,7	69,1	65,0	61,4	58,2
7,0	85,0	79,3	74,4	70,0	66,1	62,6
7,5	91,1	85,0	79,7	75,0	70,8	67,1
8,0	97,2	90,7	85,0	80,0	75,6	71,6
8,5	103,2	96,4	90,3	85,0	80,3	76,1
9,0	109,3	102,0	95,6	90,0	85,0	80,5
9,5	115,4	107,7	101,0	95,0	89,7	85,0
10,0	121,5	113,4	106,3	100,0	94,5	89,5
10,5	127,5	119,0	111,6	105,0	99,2	94,0
11,0	133,6	124,7	116,9	110,0	103,9	98,4
11,5	139,7	130,4	122,2	115,0	108,6	102,9
12,0	145,8	136,1	127,5	120,0	113,4	107,4
12,5	151,8	141,7	132,9	125,0	118,1	111,9
13,0	157,9	147,4	138,2	130,0	122,8	116,4
13,5	164,0	153,1	143,5	135,1	127,5	120,8
14,0	170,1	158,7	148,8	140,1	132,3	125,3
14,5		164,4	154,1	145,1	137,0	129,8
15,0		170,1	159,4	150,1	141,7	134,3
15,5			164,8	155,1	146,4	138,7
16,0			170,1	160,1	151,2	143,2
16,5				165,1	155,9	147,7
17,0				170,1	160,6	152,2
17,5					165,3	156,6
18,0					170,1	161,1
18,5						165,6
19,0						170,1