

**CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL**

**entre**

**SOCIÉTÉ EN COMMANDITE  
GAZ MÉTRO PLUS**



**Et**



**S.E.P.B. 463**

**LE SYNDICAT DES EMPLOYÉ-ES PROFESSIONNEL-LES ET DE  
BUREAU SECTION LOCALE 463 S.E.P.B. (CTC -- FTQ)**

**En vigueur du 1<sup>er</sup> septembre 2015 au 31 août 2019**



## TABLES DES MATIÈRES

### PRÉAMBULE

ARTICLE 1	JURIDICTION SYNDICALE.....	4
ARTICLE 2	RECONNAISSANCE SYNDICALE.....	4
ARTILCE 3	SÉCURITÉ SYNDICALE.....	5
ARTILCE 4	REPRÉSENTATION, OFFICIERS-CIÈRES, MEMBRES DE COMITÉS ET REPRÉSENTANT-E-S.....	5
ARTILCE 5	PERMISSION D'ABSENCE POUR AFFAIRES SYNDICALES.....	6
ARTILCE 6	DROITS DE PARTICIPATION AUX AFFAIRES PUBLIQUES.....	7
ARTILCE 7	DROIT DE LA DIRECTION.....	7
ARTILCE 8	TABLEAUX D'AFFICHAGE.....	8
ARTILCE 9	HEURES DE TRAVAIL, TEMPS PARTAGÉ ET TEMPS SUPPLÉMENTAIRES.....	8
ARTILCE 10	DÉFINITION – ANCIENNETÉ.....	14
ARTILCE 11	POSTES VACANTS – DÉPLACEMENTS – RAPPELS.....	16
ARTILCE 12	PROCÉDURE DE GRIEFS ET D'ARBITRAGE.....	21
ARTILCE 13	MESURES DISCIPLINAIRES.....	25
ARTILCE 14	JOURS DE CONGÉ.....	26
ARTILCE 15	VACANCES.....	27
ARTILCE 16	CONGÉS SOCIAUX.....	29
ARTILCE 17	ABSENCE EN CAS DE MALADIE – INDEMNITÉS.....	31
ARTILCE 18	ABSENCE EN CAS D'ACCIDENTS OU DE MALADIES INDUSTRIELLES – INDEMNITÉS.....	32
ARTILCE 19	ASSURANCES.....	32
ARTILCE 20	RÉGIME DE RETRAITE.....	33
ARTILCE 21	PUBLICATION.....	33
ARTILCE 22	SALAIRES.....	33
ARTILCE 23	ANNEXES ET LETTRES D'ENTENTE.....	37
ARTILCE 24	GÉNÉRALITÉS.....	37
ARTILCE 25	CONGÉS PARENTAUX.....	37
ARTILCE 26	LISTES DES COMITÉS PATRONAUX-SYNDICAUX.....	41
ARTILCE 27	CHANGEMENTS TECHNIQUES, TECHNOLOGIQUES OU AUTRES.....	41
ARTILCE 28	NON-DISCRIMINATION.....	41
ARTILCE 29	DURÉE DE LA CONVENTION.....	43
ANNEXE A	STRUCTURE DES SALAIRES.....	44
ANNEXE B	DEMANDE DE POSTE VACANT.....	45
ANNEXE C	FORMULE DE GRIEF.....	46
ANNEXE D	AUTORISATION DE RETENUE SYNDICALE.....	47
ANNEXE E	REGROUPEMENT ET UNITÉS DE TRAVAIL.....	48
ANNEXE F	EMPLOYÉS-ES TEMPORAIRE.....	49
ANNEXE G	FONDS DE SOLIDARITÉS (FTQ).....	54
ANNEXE H	DEMANDE D'ÉVALUATION D'EMPLOI.....	55
ANNEXE I	GRILLE DE DÉDUCTION SALARIALE TRAITEMENT DIFFÉRÉ.....	56
ANNEXE J	LETTRES D'ENTENTE.....	58

## PRÉAMBULE

Le but de cette convention est de maintenir des relations harmonieuses entre l'Employeur et les employés-es représentés-es par le Syndicat, de régler à l'amiable tout grief qui pourrait survenir entre l'Employeur et le Syndicat et d'établir des conditions de travail justes et équitables.

### **ARTICLE 1**

#### JURIDICTION SYNDICALE

1.01 -- La convention collective s'applique à tous les employés-es tombant sous l'accréditation syndicale émise au Syndicat des Employé-es Professionnel-les et de Bureau Section locale 463 S.E.P.B. (CTC - FTQ).

1.02 -- Le mot employé-e dans la présente convention définit tout-e employé-e visé-e par l'accréditation mentionnée à la clause .01 de cet article.

### **ARTICLE 2**

#### RECONNAISSANCE SYNDICALE

2.01 -- L'Employeur reconnaît le Syndicat comme le seul négociateur et mandataire des employés-es qui travaillent à l'emploi de l'Employeur.

2.02 -- L'Employeur informe le Syndicat de tout nouveau poste susceptible d'être régi par la présente convention et fournit au Syndicat une description sommaire de l'emploi.

Advenant litige, le commissaire du travail décide si une personne est un-e employé-e, si elle est comprise dans l'unité de négociation et toutes autres questions relatives à l'accréditation, incluant les questions de la création ou de la modification d'emplois et, dans ces derniers cas, l'employé-e assigné-e à l'emploi nouvellement créé ou à l'emploi modifié sera considéré-e comme y étant assigné-e temporairement.

2.03 -- Les personnes à l'emploi de l'Employeur ne faisant pas partie de l'unité de négociation représentée par le Syndicat ne doivent pas exécuter du travail normalement exécuté par les employés-es sauf :

- a) pour l'entraînement d'employés-es; ou,
- b) dans les cas où il n'y a pas immédiatement d'employés-es disponibles qualifié-e-s pour exécuter le travail requis.

## **ARTICLE 3**

### **SÉCURITÉ SYNDICALE**

3.01 -- Un-e employé-e doit, comme condition du maintien de son emploi, être et demeurer membre du Syndicat pendant toute la durée de la convention.

3.02 -- Un-e nouvel-le employé-e doit, comme condition d'embauche et du maintien de son emploi, adhérer au Syndicat et signer la formule de retenue syndicale apparaissant à l'annexe D des présentes. Une copie de ladite formule est transmise sans délai au Syndicat par l'Employeur.

3.03 -- L'Employeur effectue aux deux semaines une déduction pour retenue syndicale sur le salaire des employés-es selon un montant prévu aux statuts et règlements du Syndicat. Les montants ainsi retenus doivent être remis aux deux semaines au S.E.P.B. Québec. Cette remise est accompagnée d'une liste alphabétique des employés-es et des retenues effectuées, ainsi que d'une liste par classe d'emploi indiquant le groupe d'emploi et le taux du salaire régulier de l'employé-e ainsi que le salaire versé.

De plus, l'Employeur fournit mensuellement une liste alphabétique des employés-es qui ont travaillé durant ce mois en y spécifiant s'ils-elles sont réguliers-ières ou temporaires et en y indiquant le montant des cotisations prélevées.

3.04 -- L'Employeur fournit au Syndicat, chaque semaine, une liste de tous les nouveaux-velles employés-es et tous-toutes les employés-es quittant l'Employeur. Cette liste comprend aussi le nom des employés-es ayant eu des transferts et promotions.

## **ARTICLE 4**

### **REPRÉSENTATION, OFFICIERS-CIÈRES, MEMBRES DE COMITÉS ET REPRÉSENTANT-E-S**

4.01 -- Le Syndicat doit aviser l'Employeur par écrit des noms du-de la président-e de l'unité syndicale du de la délégué-e ou de leur substitut.

4.02 -- a) L'employeur met à la disposition du syndicat une banque d'heures payées d'un maximum de 125 heures par année de convention pour activités syndicales. Les heures non utilisées au cours d'une année seront transférables à l'année suivante.

b) De plus, les représentants-es désignés-es par le syndicat pourront s'absenter sans perte de traitement et sans réduction de la banque prévue à 4.02 a) pour les rencontres convenues avec les représentants-es de l'employeur dont notamment les séances de négociation incluant la conciliation (maximum 2 personnes), les réunions de griefs et séances d'arbitrage (maximum 1 personne), autres rencontres convenues.

4.03 -- a) Les représentants-es visés au paragraphe 4.01 peuvent s'absenter pour s'occuper de questions relatives à l'application et à l'interprétation de la convention collective, à condition que la continuité des opérations soit assurée.

4.04 -- Un-e employé-e convoqué-e par l'Employeur sur une question de discipline, doit être accompagné-e de son-sa représentant-e syndical-e.

4.05 -- Un-e employé-e qui veut s'absenter pour affaires syndicales prévues par la présente convention doit aviser son-sa supérieur-e immédiat-e en spécifiant la raison de son absence et l'aviser à son retour.

4.06 -- Un représentant visé au paragraphe 4.01 peut rencontrer un-e nouvel-le employé-e afin de l'informer des dispositions s'appliquant aux employés-es couverts-es par la convention collective.

4.07 -- Toutes les communications écrites, y compris les avis, destinées au Syndicat, sont adressées au-à la Président-e de l'unité.

## **ARTICLE 5**

### **PERMISSION D'ABSENCE POUR AFFAIRES SYNDICALES**

5.01 -- Sur demande par écrit du Syndicat au moins une (1) semaine avant l'absence prévue, l'Employeur accorde une permission d'absence payée à même la banque prévue au paragraphe 4.02 a) aux employés-es désignés-es par le Syndicat dans les cas suivants :

a) lors de la réunion du S.E.P.B.- Québec pour laquelle un-e employé-e peut s'absenter pour une journée;

b) lors de la préparation de la négociation pour laquelle deux (2) employés-es peuvent s'absenter en même temps pendant trois (3) jours;

c) lors de la réunion mensuelle du comité exécutif pour laquelle les employés-es visés à 4.01 peuvent s'absenter pour une (1) heure;

d) lors d'activités du Syndicat à l'extérieur. Dans ce cas, une personne peut participer à ces activités en autant que la conduite des opérations soit assurée;

5.02 -- Sur demande écrite du Syndicat, au moins une (1) semaine avant l'absence prévue, l'Employeur accorde un congé sans solde aux employés-es désignés-es par le Syndicat pour participer à des activités syndicales à l'extérieur, à condition cependant que l'Employeur puisse refuser une telle permission d'absence à plus d'un-e (1) employé-e d'une même unité de travail au même moment si la conduite des opérations ne peut être assurée.

L'Employeur maintient le salaire de ces employés-es et le Syndicat s'engage à rembourser à l'Employeur sur présentation d'un compte les salaires ainsi maintenus.

## **ARTICLE 6**

### **DROITS DE PARTICIPATION AUX AFFAIRES PUBLIQUES**

6.01 -- L'Employeur reconnaît à l'employé-e l'exercice de ses droits de participation aux affaires publiques.

6.02 -- Sur demande par écrit soumise à l'Employeur dans les quinze (15) jours précédant sa campagne, un-e employé-e obtient un congé sans traitement afin de se porter candidat-e à toute élection fédérale, provinciale, municipale ou scolaire.

6.03 -- À la suite immédiate de l'élection, l'employé-e, élu-e ou défait-e, peut reprendre l'emploi qu'il-elle occupait lors de son départ ou prendre un emploi équivalent.

## **ARTICLE 7**

### **DROITS DE LA DIRECTION**

7.01 -- Le Syndicat reconnaît que l'Employeur a le droit de diriger et d'opérer l'entreprise et de faire affaires sous réserve seulement des restrictions imposées par la loi et par cette convention.

7.02 -- Le Syndicat reconnaît à l'Employeur le droit d'établir et de modifier de temps à autre des règlements raisonnables ne devant pas contrevenir aux dispositions de cette convention. Ces règlements entrent en vigueur à condition que le Syndicat en soit avisé au moins une semaine à l'avance.

## **ARTICLE 8**

### **TABLEAUX D'AFFICHAGE**

L'Employeur permet l'usage de certains tableaux d'affichage à des endroits déterminés, pour l'affichage des avis du Syndicat qui ont été autorisés par l'Employeur. Ces avis doivent être remis au service des ressources humaines.

## **ARTICLE 9**

### **HEURES DE TRAVAIL, TEMPS PARTAGÉ ET TEMPS SUPPLÉMENTAIRE**

9.01 -- a) Les heures régulières de travail sont de 36,25 heures par semaine durant la période de 7h30 à 18h00 incluant une heure de repas non rémunérée, et ce, du lundi au vendredi inclusivement.

L'horaire d'un employés-es est fixé selon les besoins opérationnels. Lorsque l'employeur requiert le changement d'un horaire de travail à l'intérieur de la plage déterminée au paragraphe précédent, il l'offre d'abord à l'employé-e qui exécute normalement les tâches visées par le changement d'horaire. En cas de refus, l'employeur l'offre sur base volontaire et par ordre d'ancienneté d'abord aux salariés de la même unité, ensuite aux salariés de l'autre unité.

Si le changement d'horaire ne peut être comblé de cette manière, l'horaire est comblé par ordre inverse d'ancienneté. Un salarié peut refuser si les parties conviennent que le motif est justifié auquel cas le salarié suivant ayant le moins d'ancienneté est affecté au nouvel horaire.

Lorsque ce changement d'horaire est pour une durée de plus de cinq (5) jours ouvrables, l'employeur donne un préavis de dix (10) jours ouvrables au syndicat.

#### **b) Modification de l'horaire de travail**

L'horaire d'été : de la Fête Nationale à la Fête du Travail, l'employé-e utilise ses heures accumulées pendant l'horaire d'hiver pour planifier des semaines de 4 jours par semaine à raison de 29 heures par semaine. Le nombre de semaines de 4 jours ne peut dépasser 7 durant cette période. Les jours de congé et l'horaire quotidien sont planifiés à l'avance après entente avec la supervision, en tenant compte des besoins opérationnels et du service à la clientèle. L'employeur peut fixer un ratio minimum d'employés-es requis dans l'unité de travail administration et dans l'unité SAC/opérations. Cet horaire de travail ne doit pas avoir pour effet de réduire la semaine de travail à 3 jours et moins.



Un-e employé-e peut choisir de ne pas appliquer l'horaire d'été et maintiendra en conséquence un horaire de travail de cinq (5) jours par semaine à raison de 36,25 heures par semaine, pour toute l'année. Il doit en aviser la supervision avant le 1er octobre de chaque année.

L'horaire d'hiver : du 1er octobre au 1er mars inclusivement, l'horaire de travail est de 5 jours par semaine à raison de 38,75 heures par semaine. Les horaires quotidiens actuels sont modifiés de façon à ajouter 15 minutes en début de journée et ajouter 15 minutes à la fin de la journée. Pendant cette période, l'employé-e est rémunéré-e sur une base de 36,25 heures par semaine et met en banque 2,5 heures par semaine à taux simple de façon à recevoir une rémunération équivalente à 36,25 heures par semaine à taux simple pendant les semaines de 4 jours de l'horaire d'été. L'accumulation des heures s'applique uniquement pour les jours travaillés.

En dehors des deux périodes ci-haut mentionnées, l'horaire de travail est de 5 jours par semaine à raison de 36,25 heures par semaine.

À la Fête du Travail, les heures accumulées et non prises seront payées.

c) *Programme d'équilibre travail-famille*

L'employé-e régulier-ère peut, à sa demande, avoir accès aux différentes formes d'arrangements flexibles de travail apparaissant au programme corporatif d'équilibre travail-famille.

Sa demande sera acceptée lorsqu'elle répond aux besoins de la clientèle, aux besoins opérationnels et lorsqu'elle est approuvée par son-sa supérieur-e immédiat-e.

Les différentes formes d'arrangements flexibles de travail sont :

horaire variable, selon les modalités de l'article 9.12;  
congé sans solde, selon les modalités en vertu de 16.04 et 16.06;  
travail à temps partagé, selon les modalités prévues à l'article 9.11.

9.02 -- Les heures de travail prévues à la présente convention collective ne peuvent être modifiées qu'après entente entre les parties; cependant, si l'Employeur désire modifier pour une durée d'au moins huit (8) semaines consécutives les heures de travail prévues à la présente convention collective, il doit se conformer à la procédure suivante:

a) aviser le-la président-e et le-la vice-président-e de l'unité par écrit de la modification proposée au moins quarante-cinq (45) jours de calendrier avant la date de la mise en application de cette modification;

b) si l'Employeur et le Syndicat ne peuvent s'entendre sur la modification proposée dans les dix (10) jours de calendrier de l'avis mentionné au sous-paragraphe a) ci-dessus, l'Employeur peut référer le cas directement à l'arbitrage, suivant la procédure prévue à la clause .07 de l'article 12, par un avis adressé par écrit au-à le-la président-e et le-la vice-président-e de l'unité;

c) l'audition par l'arbitre doit se tenir dans les quinze (15) jours de calendrier de la demande d'arbitrage et il doit rendre sa décision dans les quinze (15) jours de calendrier de l'audition; l'Employeur ne peut mettre en vigueur la modification proposée avant que cette décision ne soit rendue.

La décision ne doit pas venir en contradiction avec les autres articles de la convention collective ni les amender.

L'Employeur doit prouver que la modification proposée est nécessitée par la nature du travail et l'efficacité des opérations.

9.03 -- L'employé-e qui travaille en temps supplémentaire est rémunéré-e de la façon suivante:

a) au taux d'une fois et demie l'équivalent de son salaire horaire (150 %) pour les heures de travail dépassant les heures prévues pour son emploi régulier au cours d'une même journée;

b) sur demande de l'employé-e, le temps supplémentaire peut être compensé selon les modalités suivantes au moment convenu entre l'employé-e et son-sa supérieur-e immédiat-e:

i) pour chaque heure de temps supplémentaire effectuée, l'employé-e accumule une (1) heure de congé. La différence entre le taux de temps supplémentaire applicable et cette heure de congé lui est versée sous forme monétaire;

ii) un maximum de sept (7) jours de congé par année de convention peut être accumulé. Cependant, là où les activités saisonnières le permettent, le maximum peut être dépassé. Par contre, les modalités et le nombre de jours en excédent du maximum doivent être convenus entre l'employé-e et son-sa supérieur-e immédiat-e. Si les heures de temps supplémentaire accumulées n'ont pu être compensées en congé durant l'année de convention, l'employé-e recevra alors les sommes qui lui sont dues;

- iii) la prise de ce congé ne doit pas empêcher la prise de vacances des autres employé-e-s moins ancien-ne-s de l'unité de travail, selon le cas.

Il est de plus entendu que la prise de ce congé ne doit pas avoir pour effet de causer directement du temps supplémentaire.

- c) un-e employé-e rappelé-e en dehors de ses heures régulières et qui entre au travail reçoit une indemnité de déplacement de deux (2) heures payées au taux de temps simple de son salaire horaire.

9.04 -- Les employés-e-s ont droit à une pause de repos de dix (10) minutes vers le milieu de la première moitié de leur période de travail et à une pause de repos de dix (10) minutes vers le milieu de la deuxième moitié de leur période de travail.

9.05 -- a) L'Employeur distribue le travail en temps supplémentaire dans une unité de travail aussi également que possible. En premier, le travail est offert à la personne qui exécute normalement ce travail.

La liste de répartition du temps supplémentaire est disponible au bureau du supérieur immédiat pour consultation par les employés-es.

- b) Si aucun-e employé-e mentionné-e au paragraphe a) ci-dessus n'est disponible et que le travail concerné doit être immédiatement exécuté, l'Employeur doit alors l'offrir aux autres employés-es disponibles de l'unité de travail. Si aucun-e employé-e n'est alors disponible, l'Employeur doit alors l'offrir à des employé-e-s qualifié-e-s dans d'autres unités de travail du même regroupement prévu à l'annexe E de la présente convention.

- c) À moins de circonstances en dehors de son contrôle, l'Employeur doit aviser les employé-e-s de tout travail en temps supplémentaire au moins deux (2) heures avant la fin de leur période de travail.

- d) Pour les fins de calcul de la répartition du temps supplémentaire, le temps supplémentaire offert et refusé doit compter comme du temps supplémentaire travaillé.

9.06 -- Il est loisible à chaque employé-e d'accepter ou de refuser l'accomplissement du temps supplémentaire sauf lorsqu'il y a urgence ou lorsqu'aucun-e employé-e n'est disponible selon 9.05 a), et b).

9.07 -- L'employé-e qui travaille au moins quatre-vingt-dix (90) minutes consécutives en temps supplémentaire, immédiatement avant ou après ses heures normales, aura droit à une demi-heure ( $\frac{1}{2}$ ) pour un repas, payée au taux d'une fois et demi l'équivalent de son salaire horaire (150 %).

9.08 -- Les employés-es absent-e-s pour cause de maladie ou toute autre raison doivent informer leur supérieur-e immédiat-e ou toute autre personne désignée, de telle absence, au plus tard une demi-heure après le début de leur journée normale de travail.

9.09 -- Les heures de travail effectuées immédiatement précédent et suivant une période régulière de travail sont considérées comme étant consécutives pour les fins de calcul de temps supplémentaire.

9.10 -- Tout-e employé-e participant à une rencontre convenue avec l'Employeur ou convoqué-e par l'Employeur en dehors de ses heures de travail est payé-e une fois et demie son taux de salaire régulier (150 %) pour le temps consacré en dehors de ses heures régulières de travail.

#### 9.11 -- *Temps partagé*

Un-e employé-e régulier-ière peut demander à partager son poste selon les modalités prévues ci-après.

##### a) *Modalités d'application*

- i) Le travail à temps partagé permet à deux ou plusieurs employé-es régulier-ères d'un même titre d'emploi dans un même service de travailler des semaines réduites en partageant un ou plusieurs postes.

Cependant, si aucun-e employé-e n'est disponible à partager l'horaire selon le 1<sup>er</sup> paragraphe, chaque cas sera étudié.

- ii) Si l'Employeur désire combler le ou les postes ainsi libérés, ils seront comblés selon les dispositions de la convention collective. Cependant, dans les cas où l'Employeur décide de ne pas combler le ou les postes ainsi libérés, il devra fournir les raisons par écrit au Syndicat.
- iii) L'employé-e régulier-ère désirant prendre sa retraite est aussi éligible au programme de temps partagé selon les dispositions prévues à cet effet.

b) *Admissibilité*

- i) Les employé-es intéressé-es devront en faire la demande auprès de leur supérieur-e immédiat-e avec copie au Syndicat.
- ii) L'entente intervenue entre les employé-es, leur supérieur-e immédiat-e et le Syndicat concernant leur nouvel horaire de travail est d'une durée de 26 semaines et peut être renouvelée à tous les 6 mois après entente entre le-la supérieur-e immédiat-e, les employé-es et le Syndicat.
- iii) L'entente de 26 semaines ne peut être modifiée ni annulée à moins d'un accord entre les employé-es concerné-es moyennant un avis écrit d'au moins un (1) mois adressé à l'Employeur avec copie au Syndicat.
- iv) Lorsque l'entente entre les employé-es, leur supérieur-e immédiat-e et le Syndicat prend fin et qu'il n'y a pas de renouvellement, les employé-es reprennent leur poste de travail à temps plein qu'ils-elles occupaient au départ.

c) *Conditions de travail*

- i) L'employé-e qui souscrit à ce régime accumule son ancienneté comme s'il-elle était au travail à temps plein.
- ii) Le salaire de l'employé-e est établi sur la base horaire et calculé selon le nombre d'heures/semaine de son nouvel horaire, plus 5,3 % du salaire horaire régulier pour compenser les jours fériés. À ce titre, les journées fériées et chômées prévues à l'horaire de l'employé-e ne sont pas rémunérées.
- iii) L'employé-e a droit au temps de vacances prévu à l'article 15 de la convention collective; elles sont toutefois rémunérées au prorata du temps travaillé dans l'année de référence.
- iv) Le temps supplémentaire s'applique lorsque l'employé-e travaille:
  - plus de 7 h 15 par jour;
  - plus de 36 h 25 par semaine;

- l'un ou l'autre des jours fériés énumérés à l'article 14.01 de la convention collective;

dans ce cas, l'employé-e a droit à la rémunération suivante:

- l'équivalent d'une fois et demi son salaire horaire régulier (150%) pour toutes les heures effectuées en surplus.
- v) Les avantages sociaux directement reliés au salaire (assurance-vie, assurance-conjoint, assurance-invalidité, congé de maladie) sont ajustés en fonction du nouveau salaire. Les autres avantages sociaux (assurance-santé, soins dentaires, frais de scolarité et soins visuels) s'appliquent intégralement selon les programmes en vigueur.

Le régime de retraite s'applique au prorata du salaire et du temps travaillé conformément aux règles de calcul de la rente définies au régime de retraite.

L'employé-e peut toutefois acheter du service courant non travaillé (différence entre le poste partagé et un poste à temps plein) en défrayant le coût différentiel (part employeur et part employé-e).

#### 9.12 -- *Horaire variable*

Les parties conviennent qu'en plus des horaires prévus, l'employé-e et son-sa supérieur-e immédiat-e peuvent convenir d'un horaire variable. En cas de conflit entre deux horaires variables dans le même titre d'emploi, l'ancienneté prévaudra.

## **ARTICLE 10**

### DÉFINITIONS -- ANCIENNETÉ

#### *10.01 -- Définitions:*

- a) *Ancienneté:* l'ancienneté signifie et comprend la durée totale en années, en mois et en jours de service pour l'Employeur de tout-e employé-e, elle est rétroactive à la date de son embauche.

En cas d'égalité dans l'ancienneté, le rang est établi selon l'ordre des entrevues finales de sélection. L'inscription sur la liste d'ancienneté est la responsabilité du service des ressources humaines.

b) *Promotions*: le changement d'un-e employé-e d'un emploi à une classe moins élevée à un autre emploi à une classe plus élevée.

c) *Déplacement*: déplacement par un-e employé-e d'un-e autre employé-e moins ancien-ne occupant un emploi à une même classe ou à une classe moins élevée que la sienne.

d) *Transfert*: changement d'un-e employé-e d'un emploi à un autre emploi à la même classe.

e) *Lieu de travail*: place d'affaires où le poste d'un-e employé-e est localisé-e.

#### 10.02 -- Période d'essai:

a) La période d'essai comprend les quatre (4) mois de service continu d'un-e employé-e à partir de la date de son embauche.

b) Un-e employé-e à l'essai peut être congédié-e sans recours à la procédure de griefs.

10.03 -- Pour les fins de l'application de cet article, l'ancienneté d'une personne à l'emploi de l'Employeur qui n'est pas régie par cette convention et qui accepte un emploi tombant sous l'application de cette convention, ne commence à s'accumuler qu'à partir du jour où elle est affectée à cet emploi.

#### 10.04 -- L'ancienneté se perd dans les cas suivants:

a) démission d'un-e employé-e;

b) congédiement d'un-e employé-e pour cause juste et raisonnable;

c) mise à pied d'un-e employé-e pour la durée de service accumulé jusqu'à concurrence de vingt-quatre (24) mois consécutifs;

d) défaut sans raison valable de se rendre au travail après avoir accepté un rappel selon la procédure prévue à l'article 11.

e) assignation de plus de douze (12) mois dans un emploi exclu de l'unité de négociation.

10.05 -- Les absences prévues par la présente convention ou autrement autorisées par l'Employeur avec avis au Syndicat ne constituent pas une interruption de service.

10.06 -- Une liste officielle d'ancienneté sera remise au Syndicat par l'Employeur à la signature de cette convention et par la suite une (1) fois par année. Des copies seront affichées sur les tableaux.

10.07 -- L'employé-e qui accepte un emploi exclu de l'unité de négociation peut y revenir dans les douze (12) mois du changement et il-elle continue d'accumuler de l'ancienneté dans l'unité de négociation. Après douze (12) mois, l'employé-e perd ses droits d'ancienneté dans l'unité de négociation.

Si, durant la période de douze (12) mois l'employé-e décide de revenir dans l'unité de négociation, il-elle peut appliquer ses droits d'ancienneté sur un poste vacant selon la procédure prévue à l'article 11 de la convention collective.

Cependant, l'employé-e qui consent à remplir temporairement un emploi de direction pour une période de moins de douze (12) mois est réintégré-e à son poste à la fin de ladite période.

## **ARTICLE 11**

### **POSTES VACANTS -- DÉPLACEMENTS -- RAPPELS**

#### *Postes vacants -- Procédure*

11.01 -- À moins que l'Employeur n'avise le Syndicat par écrit de sa décision et des raisons le motivant d'abolir un poste devenu vacant, la procédure décrite ci-dessous s'applique pour combler ce poste vacant.

- a) *Affichage*
  - i) L'Employeur affiche un avis pendant cinq (5) jours ouvrables indiquant le poste vacant, accompagné d'un résumé de la description de l'emploi, le taux, les heures de travail, le lieu de travail et les qualifications reliées au poste.
  - ii) Les employés-es peuvent soumettre leur candidature sur la formule requise, telle qu'elle apparaît à l'Annexe «B», avant la date de clôture apparaissant sur l'avis. Dès la fin de la période d'affichage, la liste des candidats-es paraîtra sur les tableaux.
  - iii) La sélection du-de la candidat-e se fait dans les cinq (5) jours ouvrables suivant la fin de l'affichage et un avis de nomination du-de la candidat-e est affiché en même temps sur les tableaux prévues à cet effet.



- iv) Les employés-es absents du travail pour l'un des motifs autorisés à la convention collective sont informés par courrier et peuvent postuler par avis téléphonique ou autre.
  - v) Si la période de sélection externe pour combler un poste vacant excède quatre (4) mois, l'Employeur doit procéder à un nouvel affichage.
- b) *Critères de sélection*
- i) L'Employeur affecte au poste vacant le-la candidat-e le-la plus ancien-ne à condition qu'il-elle ait les qualifications pour exécuter le travail régulier de l'emploi.
  - ii) Les qualifications requises à un poste vacant doivent être pertinentes et en relation avec la nature du poste à combler. Sur demande du Syndicat, l'Employeur fournit les informations reliées à l'établissement de ces qualifications.
  - iii) Le processus de sélection peut comprendre un entretien avec le-la candidat-e qui peut alors se faire accompagner d'un-e représentant-e du syndicat.
- c) L'employé-e affecté-e à un poste vacant qui ne peut rencontrer les exigences de son nouvel emploi, après un maximum de seize (16) semaines travaillées, excluant les périodes où l'employé-e est en formation sur ledit poste, est retourné-e à son ancien poste au taux de salaire qu'il-elle aurait touché si il-elle ne l'avait pas quitté. Le-la-les employé-e-es qui pourraient ainsi être déplacé-es retournent également à leur ancien poste, aux mêmes conditions de rémunération que ci-dessus.

#### 11.02 -- *Examens de qualifications*

- a) Si, au cours du processus de sélection d'un-e candidat-e à un poste vacant, l'Employeur a recours à un examen de qualifications, celui-ci doit être pertinent aux fonctions régulières du poste à combler et vise à déterminer si le ou la candidat-e possède la ou les qualifications requises pour le poste.
- b) Les candidats-es ayant à subir un examen de qualifications seront informés-es par écrit, avec copie au Syndicat, au moins cinq (5) jours ouvrables à l'avance de la nature et de la portée de l'examen.
- c) L'employé-e le-la plus ancien-ne qui se porte candidat-e à un poste vacant peut être exempté-e de l'examen s'il-elle réussit à démontrer à la satisfaction de l'Employeur qu'il-elle possède les équivalences des qualifications requises pour l'emploi vacant.

d) Les résultats d'un-e employé-e pour un même examen demeurent valables pour une période de vingt-quatre (24) mois. L'employé-e ayant échoué l'examen ne pourra se représenter lors d'occasions subséquentes durant les quatre (4) mois suivant l'échec, à moins qu'il-elle ait démontré, à la satisfaction de l'Employeur, qu'il-elle a pris les moyens nécessaires pour réussir ledit examen.

e) Un-e représentant-e du Syndicat est présent-e à tout examen de qualifications et sur demande pourra prendre connaissance de l'examen de qualifications immédiatement avant ou après que celui-ci soit présenté aux candidats-es de même que, sur demande, être présent-e à la correction de l'examen dans la mesure où il-elle n'est pas lui-même (elle-même) candidat-e.

f) Advenant que l'Employeur choisisse parmi les candidats-es à un poste vacant un-e employé-e ayant moins d'ancienneté qu'un-e autre employé-e et qu'il y a contestation de la décision, le grief, sans limiter le droit du Syndicat de contester l'affichage ou la nature et la portée de l'examen, donne ouverture à la contestation de l'ensemble du processus de sélection.

#### 11.03 -- *Postes temporairement vacants et postes temporaires*

##### a) Définition

Poste temporairement vacant : toute vacance d'emploi créée parce que le-la titulaire est en absence autorisée ou jusqu'à ce qu'un-e candidat-e soit affecté-e à un poste vacant selon la clause 11.01;

Poste temporaire : tout poste créé pour parer à un surcroît temporaire de travail. La période ne peut excéder six (6) mois à moins d'entente entre les parties.

##### b) Procédure

Lorsque l'employeur désire combler un poste temporairement vacant ou un poste temporaire, la procédure décrite ci-dessous s'applique pour combler ce poste:

i) Pour toute absence prévue de vingt (20) jours ouvrables et moins:

L'employeur peut assigner l'employé-e de son choix.

ii) Pour toute période prévue de plus de vingt (20) jours ouvrables mais moins de six (6) mois :

L'employeur procède selon l'ordre suivant :

- 1) L'employeur offre le poste aux employés-es réguliers-ères par ordre d'ancienneté dans l'unité de travail où le poste est vacant. L'employé-e le-la plus ancien-ne qui consent et qui peut exécuter les fonctions de l'emploi est assigné-e à ce poste;
- 2) L'employeur offre le poste aux autres employés-es réguliers-ères par ordre d'ancienneté. L'employé-e le-la plus ancien-ne qui consent et qui peut exécuter les fonctions de l'emploi est assigné-e à ce poste;
- 3) La procédure prévue aux paragraphes 11.03 b) ii) 1) et 2) s'applique seulement pour le poste à combler ainsi que pour le premier poste devenant vacant suite à l'application de cette procédure.
- 4) Si le poste n'a pu être ainsi comblé ou pour tout poste devenant subséquemment vacant, l'employeur peut assigner l'employé-e de son choix ou recourir à la liste de rappel.
- 5) Si aucun employé-e n'est disponible sur la liste de rappel, l'employeur peut embaucher un-e employé-e temporaire.

iii) Pour toute période prévue de six (6) mois et plus :

L'employeur procède par affichage selon la clause 11.01

#### *Déplacement -- Procédure*

11.04 -- L'employé-e déplacé-e de son poste, dont le poste est aboli ou transféré d'un lieu de travail à un autre, peut:

a) Déplacer un-e employé-e moins ancien-ne que lui-elle occupant un poste dans un emploi à une classe égale à celle du poste qu'il-elle occupait, à condition qu'il-elle soit raisonnablement capable d'exécuter les fonctions de l'emploi;

b) S'il-si elle ne peut déplacer selon les dispositions du sous-paragraphes a) ci-dessus, il-elle peut alors déplacer un-e employé-e moins ancien-ne que lui-elle occupant un poste dans un emploi à une classe inférieure à celle du poste qu'il-elle occupait, à condition qu'il-elle soit raisonnablement capable d'exécuter les fonctions de l'emploi;

c) S'il-si elle ne peut déplacer selon les dispositions du sous-paragraphe b) ci-dessus, l'employé-e peut choisir de s'inscrire sur la liste de rappel prévue au paragraphe 11.08.

d) Un-e employé-e qui se prévaut des dispositions du paragraphe b) ci-dessus maintiendra son salaire existant au moment du déplacement.

e) Un-e employé-e peut retourner à son poste si le poste qu'il-elle occupait au moment de son déplacement est réouvert de façon permanente ou temporaire pour six (6) mois et plus à l'intérieur d'une période de vingt-quatre (24) mois de son abolition.

#### *Mises à pied*

11.05 -- L'employé-e qui ne peut déplacer un-e autre employé-e régulier-ère ou temporaire, selon la clause .04 ci-dessus, est alors mis-e à pied.

11.06 -- Lorsqu'une mise à pied implique un (1) des deux (2) membres du comité exécutif, l'Employeur, abstraction faite des droits d'ancienneté, le retiendra à son emploi s'il existe un travail qu'il peut faire et s'il est consentant à le faire. Le Syndicat communiquera à l'Employeur le nom de ces deux (2) membres.

#### *Avis de mise à pied*

11.07 -- Un-e employé-e doit être avisé-e quatre (4) semaines à l'avance de sa mise à pied ou recevoir une paie de quatre (4) semaines, l'alternative étant à la discrétion de l'Employeur.

#### *Rappel -- Procédure*

11.08 Lorsque l'Employeur désire combler un poste vacant dans un emploi existant ou dans un nouvel emploi et qu'il n'y a pas d'employé-e qui pose sa candidature ou qui soit éligible selon les dispositions de la clause .01 de cet article, l'Employeur doit alors:

a) rappeler l'employé-e à pied le-la plus ancien-ne dont l'emploi qu'il-elle occupait est à la même classe ou à une classe plus élevée que celle du poste disponible s'il-elle est raisonnablement capable d'en exécuter le travail; ou

b) rappeler l'employé-e à pied le-la plus ancien-ne, dont l'emploi qu'il-elle occupait est à une classe moins élevée que celle du poste disponible à condition qu'il-elle ait les qualifications pour exécuter le travail régulier de l'emploi.

11.09 -- L'Employeur doit aviser, par courrier recommandé, l'employé-e éligible au rappel, à sa dernière adresse apparaissant au dossier de l'Employeur et il-elle doit se présenter au travail au jour fixé, ce jour devant être au moins sept (7) jours après la mise à la poste de l'avis prévu. Une copie de cet avis est transmise au Syndicat, dans le même délai.

11.10 -- Un-e employé-e qui a été mis-e à pied doit aviser, par courrier recommandé, l'Employeur de tout changement d'adresse.

11.11 -- Advenant qu'il n'y ait pas d'employé-e qui accepte un rappel ou qui soit éligible, l'Employeur peut alors offrir le poste vacant à une personne de l'extérieur.

### *Stagiaires*

11.12 – Le-la stagiaire est un-e étudiant-e embauché-e pour un stage professionnel permettant de compléter sa formation académique au moyen d'une expérience de travail supervisée et encadrée. Un stage non rémunéré peut également s'inscrire dans le cadre d'un programme d'intégration supporté par des organismes qui œuvrent auprès de groupes visés par le programme d'équité en emploi ou par le-la ministre de la Main-d'œuvre. Un-une stagiaire ne comble pas un poste vacant.

## **ARTICLE 12**

### **PROCÉDURE DE GRIEFS ET D'ARBITRAGE**

12.01 -- Tout différend, grief, plainte ou mésentente (ci-après appelé «grief»), qui survient au sujet d'une mesure disciplinaire ou de l'interprétation, de l'application ou d'une violation alléguée de cette convention et qu'un-e employé-e ou le Syndicat désire présenter à l'Employeur, sera traité de la façon suivante:

12.02 -- L'employé-e, s'il-si elle le désire, peut tenter de régler son problème avec son-sa supérieur-e immédiat-e avant de soumettre son grief selon la procédure décrite ci-après.

12.03 -- a) *1<sup>ère</sup> étape*

L'employé-e, accompagné-e de son-sa représentant-e syndical-e, soumet verbalement son grief à son-sa supérieur-e immédiat dans les quinze (15) jours de l'événement y donnant lieu ou dans les quinze (15) jours où l'employé-e aurait dû raisonnablement en prendre connaissance.

Le-la supérieur-e immédiat-e doit donner sa réponse verbalement à l'employé-e accompagné-e de son-sa représenté-e syndical-e dans les cinq (5) jours qui suivent la date de la réception du grief.

b) 2e étape

Si la réponse du-de la supérieur-e immédiat-e n'est pas jugée satisfaisante ou si elle n'est pas donnée dans les délais prévus, le grief est alors soumis, par écrit au-à la directeur-trice des ressources humaines dans les dix (10) jours suivant la réponse en 1<sup>ère</sup> étape.

Le-la directeur-trice des ressources humaines doit donner sa réponse, par écrit, dans les dix (10) jours suivant la date de réception du grief en 2e étape.

*Rencontres*

12.04 -- a) En tout temps avant l'arbitrage le-la délégué-e de l'employé-e concerné-e peut demander une rencontre avec le-la directeur-trice des ressources humaines.

b) En tout temps avant l'arbitrage, le-la conseiller-ère du Syndicat peut demander une rencontre avec le-la directeur-trice des ressources humaines.

c) Le Syndicat ou l'Employeur peut exiger la présence de l'employé-e concerné-e dans un grief pour participer aux rencontres prévues à ce sujet avec l'Employeur.

12.05 -- Les rencontres prévues aux clauses ci-dessus se tiennent sur les lieux de travail et les employés-es qui y participent s'absentent sans perte de traitement.

*Enquêtes*

12.06 -- Un-e représentant-e du syndicat qui soumet un grief peut enquêter sur les faits se rapportant au grief au cours de ses heures de travail en recourant à la banque d'heures prévue au paragraphe 4.02 a). Il-elle doit aviser son-sa supérieur-e immédiat-e avant de quitter son travail et à son retour au travail.

12.07 -- a) Lorsque le Syndicat désire loger un grief, le comité de griefs du Syndicat doit le soumettre par écrit sur la «Formule de grief» prévue à l'annexe C, directement au-à la directeur-trice des ressources humaines dans les quinze (15) jours de l'événement donnant lieu au grief ou dans les quinze (15) jours où le Syndicat aurait dû raisonnablement en prendre connaissance (fardeau de preuve incombe au Syndicat) et le-la directeur-trice des ressources humaines doit donner sa décision par écrit au comité de griefs du Syndicat dans les quinze (15) jours de la réception du grief.

- b) Dans le cas d'un grief collectif, la procédure prévue en a) s'applique. De plus, à la demande de l'une ou l'autre des parties, une rencontre doit être prévue dans les dix (10) jours de l'événement donnant lieu au grief.

### *Arbitrage*

12.08 -- a) Arbitrage: si le grief n'est pas réglé, il peut alors être référé par le comité de griefs du Syndicat à l'arbitrage de la manière prévue aux présentes, mais au plus tard dans les trente (30) jours qui suivent la décision.

b) À moins que les parties ne s'entendent pour référer un cas devant un Conseil d'arbitrage, les griefs sont soumis à un-e arbitre unique selon les dispositions du Code du travail du Québec.

c) L'avis de l'intention de porter un grief à l'arbitrage est par écrit. Il est soumis au-à le-la directeur-trice des ressources humaines.

#### d) *Conseil d'arbitrage*

- i) L'avis de l'intention de porter un grief à l'arbitrage mentionne les nom et adresse du-de la représentant-e syndical-e sur le Conseil d'arbitrage.
- ii) Dans les quinze (15) jours suivant la réception de cet avis, l'Employeur doit aviser le Syndicat des noms et adresse de son-sa représentant-e sur le Conseil d'arbitrage. Si l'Employeur néglige d'aviser le Syndicat dans cette période le Syndicat peut demander au-à la ministre du travail de la province de Québec de désigner une personne qualifiée pour agir comme représentant-e de l'Employeur sur le Conseil d'arbitrage.
- iii) Le-la président-e du Conseil d'arbitrage est choisi-e par les représentant-e-s du Syndicat et de l'Employeur dans les vingt (20) jours de leur nomination.
- iv) Advenant que les représentants-es du Syndicat et de l'Employeur ne peuvent s'entendre sur le choix d'un-e président-e, l'une ou l'autre des parties, ou les deux, doit alors demander au-à la ministre du travail de nommer un-e président-e.

e) *Généralités*

- i) À moins d'une entente contraire, un seul grief doit être référé à un-e même arbitre en même temps, à moins que plusieurs griefs découlant d'un même fait et demandant une même décision n'aient été reçus par l'Employeur par écrit en même temps.
- ii) Le Conseil d'arbitrage ou l'arbitre unique constitué selon les dispositions précédentes doit entendre la preuve et les représentations des parties et rendre sa décision dans les trente (30) jours après l'audition.
- iii) La décision majoritaire du Conseil d'arbitrage ou de l'arbitre unique sur l'objet en litige est finale et lie les parties et la juridiction du Conseil d'arbitrage ou de l'arbitre unique se limite à décider le litige en cause dans le sens des clauses existantes de la convention et il ne pourra ajouter, soustraire, changer ou amender cette convention de quelque façon.
- iv) Chaque partie doit payer ses propres frais et dépenses ainsi que ceux des témoins et les honoraires de son-sa représentant-e. Les honoraires et dépenses du-de la président-e d'arbitrage doivent être payés à part égale entre les parties.

12.09 -- Les délais spécifiés dans cet article sont calculés en jours de calendrier et les parties peuvent les prolonger de consentement par écrit;

a) Les griefs qui ne sont pas soumis à l'arbitrage suivant la décision d'un-e représentant-e de l'Employeur au cours de la procédure de griefs, dans les délais et de la manière stipulés aux présentes, doivent être considérés comme réglés.

b) Les griefs auxquels le-la représentant-e de l'Employeur ne répond pas dans les délais et de la manière prévus aux présentes à quelque étape de la procédure de griefs, doivent être considérés comme réglés en faveur de l'employé-e.

12.10 -- À l'exception du temps requis pour procéder aux griefs, aucun-e employé-e ne doit quitter son emploi ou son endroit de travail à cause d'un grief allégué, mais il-elle doit continuer à travailler jusqu'à ce qu'une décision soit rendue sur son grief selon la procédure de griefs stipulée aux présentes et par laquelle il-elle sera lié-e.



## ARTICLE 13

### MESURES DISCIPLINAIRES

13.01 -- a) Un-e employé-e congédié-e aura la permission de discuter avec son-sa représentant-e syndical-e avant de quitter les lieux de l'Employeur.

b) Un-e (1) représentant-e du Syndicat peut enquêter sur les faits se rapportant à une mesure disciplinaire imposée à un-e employé-e sur les heures de travail en recourant à la banque prévue au paragraphe 4.02 a). Il-elle doit aviser son-sa supérieur-e immédiat-e avant de quitter son travail et à son retour au travail.

13.02 -- Si le Conseil d'arbitrage ou l'arbitre unique détermine que la mesure prise par l'Employeur n'est pas de nature juste et raisonnable compte tenu de la gravité de l'infraction ou que la mesure administrative est inappropriée, il a le droit de modifier la mesure ainsi imposée.

Le Conseil d'arbitrage ou l'arbitre unique a le droit de déterminer si une mesure disciplinaire, un avertissement, un avis ou un congédiement est injuste et déraisonnable et si le Conseil d'arbitrage ou l'arbitre unique juge que l'employé-e a été congédié-e sans cause juste et raisonnable, il-elle peut être réintégré-e avec ou sans compensation totale ou partielle rétroactive ne dépassant pas la somme devant être payée pour les heures régulières qu'il-elle aurait travaillées au cours de son absence suivant son congédiement, déduction devant être faite des gages gagnés pendant les heures régulières, qu'il-elle aurait normalement travaillées pour l'Employeur, et des prestations d'assurance emploi qu'il-elle aurait pu recevoir depuis son congédiement, ainsi que des gages pour toutes les heures régulières au cours desquelles il-elle n'aurait été disponible à travailler pour quelques raisons pendant son absence, même s'il-si elle n'avait pas été congédié-e; l'Employeur s'engage à remettre à la Commission de l'assurance emploi au nom de l'employé-e les prestations que celui-ci-celle-ci aurait reçues.

13.03 -- Advenant que l'incident donnant naissance à un grief implique une perte de salaire qui aurait été gagné n'eut été de la violation ou de la mauvaise interprétation de la convention par l'Employeur, ainsi qu'allégué dans le grief, le Conseil d'arbitrage ou l'arbitre unique pourra, après avoir maintenu le grief, ordonner que les gages ainsi perdus soient payés au-à la plaignant-e, le tout sujet aux dispositions de cette convention.

13.04 -- Un avis de mesure disciplinaire ou toute autre mesure disciplinaire est retiré du dossier d'un-e employé-e après douze (12) mois de l'événement y donnant lieu et ne peut être invoqué contre lui-elle.

13.05 -- a) L'Employeur doit transmettre au Syndicat copie de tout avis de mesure disciplinaire adressé à un-e employé-e.

b) L'Employeur doit aviser verbalement le-la représentant-e syndical-e d'un-e employé-e qui a reçu un avertissement verbal porté au dossier de l'employé-e concerné-e.

c) Dans tous les cas d'avis de mesure disciplinaire écrit, ces avis contiennent les motifs de la mesure disciplinaire.

13.06 -- L'employé-e qui croit subir un préjudice sérieux peut contester l'évaluation de son rendement par la procédure de grief.

13.07 - Les parties conviennent de la gradation des sanctions, s'il y a lieu. La gradation des sanctions est la suivante : avis verbal, avis écrit, avis formel qui remplace la suspension et l'avis final est la dernière étape avant le congédiement.

L'application de cette clause n'a pas pour effet de limiter les pouvoirs que détient le Conseil d'arbitrage ou l'arbitre unique en vertu de l'article 13.02.

## **ARTICLE 14**

### **JOURS DE CONGÉ**

14.01 -- Un-e employé-e bénéficie d'un jour de congé payé sans perte de traitement:

Le Premier de l'An;  
Le lendemain du Premier de l'An;  
Le Vendredi Saint;  
Le Lundi de Pâques;  
Le Jour de la Fête de Dollard;  
La Fête Nationale;  
Le Jour du Canada;  
La Fête du Travail;  
La Fête de l'Action de Grâce;  
Le Jour de Noël;  
Le lendemain du Jour de Noël;  
La journée de travail qui précède immédiatement le Jour de Noël et du Jour de l'An.

14.02 -- L'employé-e qui travaille effectivement durant la période de vingt-quatre (24) heures de minuit à minuit, l'un ou l'autre de ces jours de fête, a droit à la rémunération suivante:

au paiement au taux de deux (2) fois son salaire horaire régulier (200%) pour toutes les heures effectuées en plus du report de son congé à un moment convenu entre l'employé-e et son-sa supérieur-e immédiat.

14.03 -- Si un de ces jours de fête tombe un samedi ou un dimanche, il est reporté au jour ouvrable suivant

14.04 -- Le jour de congé ne sera pas payé aux employés-es absents-es à cause de maladie ou d'accident industriel pour lequel ils-elles reçoivent ou ont épuisé les indemnités prévues aux articles 17 et 18 des présentes ou en vertu de la Loi des accidents du travail.

14.05 -- Le jour de congé payé ne sera pas payé aux employés-es mis-es à pied.

14.06 -- Nonobstant les dispositions du paragraphe .03 ci-dessus, l'employé-e qui travaille le 25 décembre ou le 1<sup>er</sup> janvier est rémunéré-e selon les dispositions du paragraphe .02 ci-dessus.

## **ARTICLE 15**

### **VACANCES**

15.01 -- Un-e employé-e a droit, au cours de chaque année, à dix (10) jours ouvrables de vacances payées à condition qu'il-elle ait complété un (1) an de service au 1<sup>er</sup> mai.

15.02 -- L'employé-e qui a moins d'un (1) an de service a droit à un (1) jour ouvrable de vacances par mois de travail à compter de sa date d'embauche (maximum de dix (10) jours ouvrables).

15.03 -- L'employé-e qui a complété deux (2) ans de service au cours de l'année civile a droit à quinze (15) jours ouvrables de vacances annuelles payées.

15.04 -- a) L'employé-e qui a complété cinq (5) ans de service au cours de l'année civile a droit à vingt (20) jours ouvrables de vacances annuelles payées.

b) L'employé-e qui a complété quatorze (14) ans de service au cours de l'année civile a droit à vingt-cinq (25) jours ouvrables de vacances annuelles payées.

c) L'employé-e qui a complété vingt-quatre (24) ans de service au cours de l'année civile a droit à trente (30) jours ouvrables de vacances annuelles payées.

15.05 -- L'employé-e qui a atteint ou qui atteindra soixante (60) ans d'âge ou trente (30) ans de service au cours de l'année civile a droit à cinq (5) jours ouvrables additionnels de vacances annuelles payées.

15.06 -- a) L'année de vacances se situe entre le 1<sup>er</sup> mai et le 30 avril de l'année suivante et les vacances de l'employé-e doivent se prendre durant l'année où elles sont dues et ne peuvent être remises à une autre année.

- b) Cependant, un-e employé-e qui, au moment de prendre ses vacances est absent-e à cause de maladie ou d'accident de travail et qu'il-elle ne peut reprendre sa période ou une partie de sa période de vacances dans l'année de vacances en cours:
  - i) pourra reprendre les vacances qui lui sont dues dans l'année de son retour et ce, sans affecter la prise de vacances des autres employés-es; ou
  - ii) au choix de l'employé-e, l'Employeur lui versera la paie de vacances à laquelle il-elle a droit.

15.07 -- L'employé-e qui quitte le service de l'Employeur a droit au paiement des jours de vacances accumulées conformément aux dispositions des clauses précédentes plus les vacances accumulées selon la proportion des vacances auxquelles l'employé-e a droit pour l'année en cours. L'employé-e qui prend sa retraite après le 31 décembre aura droit, au moment de son départ, au paiement des vacances auxquelles il-elle aurait eu droit au 1<sup>er</sup> mai suivant.

15.08 -- La paie de vacances se calcule sur la base d'une journée normale de travail au taux prévu pour le poste régulier qu'occupe l'employé-e immédiatement avant ses vacances; sa paie lui est remise avant son départ.

15.09 -- L'employé-e mis-e à pied a droit au paiement des jours de vacances accumulés conformément aux dispositions des alinéas précédents, plus les vacances accumulées selon la proportion des vacances auxquelles l'employé-e a droit pour l'année en cours. Si la durée de la mise à pied excède trente (30) jours, l'employé-e n'accumule pas de crédits de vacances durant ladite période.

15.10 -- Si un jour de congé coïncide avec un des jours ouvrables d'une période de vacances, la période de vacances sera prolongée d'une journée ou, si l'employé-e le préfère, le jour de congé est reporté à une date ultérieure convenue entre l'employé-e et l'Employeur ou cette journée lui sera payée.

15.11 -- Toutes les vacances encore dues et accumulées en vertu des présentes, y compris celles de l'année courante, seront payées à l'employé-e malade dès qu'il-elle aura épuisé les six (6) mois de salaire prévus à l'article 17 ou à une date ultérieure s'il-si elle le préfère.

15.12 -- Entre le 1<sup>er</sup> mars et le 1<sup>er</sup> avril, les employés-es indiquent la (les) période(s) durant laquelle (lesquelles) ils-elles désirent prendre leurs vacances et l'Employeur doit afficher les calendriers de vacances au plus tard le 15 avril. Advenant que deux (2) ou plusieurs employés-es dans une même unité de travail demandent de prendre leurs vacances au cours d'une même période, l'employé-e (les employés-es) ayant le plus d'ancienneté aura (auront) la préférence.

## **ARTICLE 16**

### **CONGÉS SOCIAUX**

16.01 -- a) À l'occasion du décès de son-sa conjoint-e, de son-sa conjoint-e de fait, de son enfant ainsi que du fils ou de la fille de son-sa conjoint-e de fait, de son père ou de sa mère, un-e employé-e peut s'absenter pour les cinq (5) jours de travail suivant ce décès, sans perte de traitement.

b) À l'occasion du décès de son frère, de sa soeur, de son beau-père ou de sa belle-mère, un-e employé-e peut s'absenter pour les trois (3) jours de travail suivant ce décès, sans perte de traitement.

c) À l'occasion du décès de son beau-frère ou de sa belle-soeur, de son gendre ou de sa bru, de son petit-fils ou de sa petite-fille, un-e employé-e peut s'absenter pour les deux (2) jours de travail suivant ce décès, sans perte de traitement.

d) À l'occasion du décès de son grand-père ou de sa grand-mère, de son oncle ou de sa tante, un-e employé-e peut s'absenter pour un (1) jour de travail suivant ce décès, sans perte de traitement.

e) Dans les cas prévus aux sous-paragraphes a), b) c) et d) ci-dessus et survenus au cours de la période de vacances d'un-e employé-e, celui-ci-celle-ci aura le droit de reporter les périodes d'absence du travail prévues à une autre période convenue entre lui-elle et l'Employeur.

f) Dans les cas d'absence selon les dispositions prévues aux paragraphes a), b) c) et d) ci-dessus, l'employé-e qui désire assister aux funérailles devant avoir lieu à plus de deux cents (200) kilomètres du lieu de sa résidence bénéficie d'un (1) jour ouvrable additionnel.

16.02-- Les employés-es bénéficiant d'une semaine de travail à temps partagé selon les dispositions de la clause 9.11 recevront comme traitement pour les jours de travail prévues aux clauses 16.01, a) b) c) d) et f), le nombre de jours de travail prévues aux dites clauses ajusté au prorata, arrondi au plus haut, du nombre de jours effectivement travaillés selon l'entente de temps partagé.

### *Congé à traitement différé*

16.03 -- a) Un-e employé-e régulier-ière peut bénéficier d'un régime de congé à traitement différé selon les modalités et la grille prévues à l'annexe I.

b) Seul-e un-e employé-e régulier-ère peut bénéficier de ce régime à traitement différé.

c) La demande pour avoir droit à un congé à traitement différé pourra se faire à tout moment au cours de l'année civile.

c) L'employé-e qui pourra bénéficier d'un régime à traitement différé est l'employé-e le-la plus ancien-ne.

### *Congé sans solde de courte durée*

16.04 – a) Au cours de chaque année de la convention, un-e employé-e a le droit de s'absenter sans solde pour dix (10) jours ouvrables consécutifs ou non au moment convenu entre l'employé-e et son-sa supérieur-e immédiat-e.

b) De plus, au cours de chaque année de la convention, l'employé-e a le droit de s'absenter sans solde pour dix (10) jours ouvrables consécutifs ou non au moment convenu entre l'employé-e et son-sa supérieur-e immédiat-e pour lui permettre de faciliter la conciliation entre le travail et la famille.

### *Devoirs de juré-e ou de témoin*

16.05 -- Lorsqu'un-e employé-e est appelé-e à se présenter et à servir comme juré-e ou témoin, l'Employeur comble la différence entre les honoraires qu'il-elle perçoit pour ce service et le salaire normal qu'il-elle aurait reçu s'il-si elle avait travaillé.

### *Congé sans solde de longue durée*

16.06 -- L'employé-e qui termine un congé sans solde autorisé par l'Employeur ou prévu à la convention collective, reprend le poste qu'il-elle occupait au moment de son départ, sauf dans le cas où le poste qu'il-elle occupait est aboli. Dans un tel cas, les dispositions de l'article 11 de la convention collective s'appliquent au moment du retour de l'employé-e.

## ARTICLE 17

### ABSENCE EN CAS DE MALADIE -- INDEMNITÉS

17.01 -- Un-e employé-e qui a complété six (6) mois de service et qui s'absente à cause de maladie ou d'accident non industriel sera payé-e 70 % de son salaire régulier à compter de la première journée d'absence jusqu'à concurrence de six (6) mois au taux de salaire qu'il-elle recevait au moment où il-elle est tombé-e malade.

17.02 -- Ces six (6) mois d'absence payés en cas de maladie sont renouvelés dès que l'employé-e est revenu-e à son emploi. Toutefois, si les périodes d'absences successives résultent d'une même maladie, ce renouvellement n'est accordé qu'à la condition que l'employé-e soit revenu-e à son emploi pour une période d'au moins quatre (4) semaines de travail. Il est expressément convenu que les vacances, les congés sociaux ou autres congés ne sont pas calculés dans les quatre (4) semaines de travail.

17.03 -- Dans tous les cas d'absence en cas de maladie, l'Employeur peut faire examiner, à ses frais, l'employé-e par un médecin de l'Employeur pendant son absence ou après son retour au travail.

L'employé-e pourra être appelé-e à produire un certificat médical si son-sa supérieur-e le requiert dans un cas de doute sérieux ou lorsque l'absence pour maladie est de quatre (4) jours ou plus.

Cependant, si une charge est exigée par le médecin traitant, pour remplir la formule, le montant sera remboursé à l'employé-e par le service concerné sur présentation d'un reçu officiel.

17.04 -- En cas d'absence à cause de maladie ou d'accident non industriel, l'employé-e doit:

- a) aviser l'Employeur de l'endroit où il-elle peut être rejoint-e s'il-si elle séjourne en dehors du lieu de sa résidence;
- b) aviser son-sa supérieur-e immédiat-e dès qu'il-elle connaît la date de son retour au travail;
- c) faire parvenir à l'Employeur un certificat de visite chez les médecins dans tous les cas d'un prolongement d'une absence-maladie déjà autorisée.

17.05 -- L'employé-e qui ne peut remplir les exigences normales de son emploi à cause d'une incapacité reconnue médicalement, peut être transféré-e sans égard à l'ancienneté, après entente entre les parties, à un poste qu'il-elle est capable de remplir.

Advenant l'impossibilité de transférer l'employé-e dans un autre poste et si l'employé-e est reconnu-e en incapacité totale, il-elle peut alors se prévaloir des bénéfices d'invalidité aux régimes d'assurance applicables.

## **ARTICLE 18**

### **ABSENCE EN CAS D'ACCIDENTS OU DE MALADIES INDUSTRIELLES -- INDEMNITÉS**

18.01 -- L'Employeur s'engage à payer à tout-e employé-e victime d'une lésion professionnelle, par le fait ou à l'occasion de son travail chez l'Employeur, son plein salaire normal ainsi que toute augmentation générale de salaire qui surviendrait dans les vingt-quatre (24) mois suivant le début de son absence en vertu de cette clause.

Cependant, l'employé-e doit remettre à l'Employeur l'indemnité de remplacement de revenu (I.R.R.) qu'il-elle reçoit de la Commission de la santé et de la sécurité du travail (C.S.S.T.).

Il est entendu que l'obligation de l'Employeur, ci-haut mentionnée, cesse dès que l'employé-e se trouve un emploi chez un autre employeur ou lorsqu'il-elle atteint l'âge de soixante-cinq (65) ans.

18.02 -- Il est spécifiquement convenu que l'employé-e n'a pas à remettre à l'Employeur l'indemnité forfaitaire pour dommages corporels accordée par la Commission de la santé et de la sécurité du travail (C.S.S.T.).

18.03 -- a) L'employé-e doit aviser son-sa supérieur-e immédiat-e sans tarder de son accident ou de sa maladie en autant qu'il-elle en soit physiquement capable.

b) L'employé-e qui séjourne en dehors du lieu de sa résidence avise l'Employeur de l'endroit où il-elle peut être rejoint-e.

## **ARTICLE 19**

### **ASSURANCES**

19.01 -- Au cours de la durée de cette convention:

a) L'Employeur s'engage à maintenir un régime d'assurances collectives comprenant des avantages et conditions équivalents au régime existant auprès de S.C.G.M. pour le groupe S.E.P.B.(bureau) incluant assurance-vie, assurance-maladie, soins dentaires, soins visuels et le régime de prestations pour invalidité à long terme et ce, pour la durée de cette convention.



b) L'Employeur absorbe la prime d'assurance-maladie en totalité (les ristournes en vertu des diminutions de primes au régime d'assurance-emploi sont aussi remises aux employé-e-s selon la loi).

## **ARTICLE 20**

### **RÉGIME DE RETRAITE**

L'Employeur s'engage à maintenir les régimes de retraite contributoire et non contributoire équivalents aux régimes existants auprès de S.C.G.M. pour le groupe S.E.P.B.(bureau)et il ne doit y apporter quelque changement pouvant affecter les employés-es sans avoir obtenu au préalable le consentement du Syndicat.

## **ARTICLE 21**

### **PUBLICATION**

L'Employeur publie le texte de la présente convention en français pour distribution à tous-toutes les employés-es.

## **ARTICLE 22**

### **SALAIRES**

22.01 -- Les différents emplois ainsi que leur taux apparaissent à l'Annexe «A».

#### *Rétroactivité sur les salaires*

Éligibles sur une base de prorata: Les employés-es démissionnaires, les employés-es ayant quitté l'unité de négociation pour accepter un poste hors de l'unité, les employé-e-s accidentés-es, retraités-es, décédés-es et les employés-es ayant accédé au régime d'assurance invalidité prolongée.

Non éligibles: Les étudiants-es, les employés-es congédiés-es.

#### *Augmentation*

22.02—L'augmentation salariale s'applique telle que décrite à l'annexe A de la convention collective.

#### a) **1<sup>ère</sup> année de contrat**

Au 1<sup>er</sup> septembre 2015, les taux de salaire et les salaires individuels en vigueur le 31 août 2015, sont augmentés de 2,5 %.

Boni de signature : un montant forfaitaire de 460\$ sera versé à chaque employé lors de la paie suivant la date de signature de la convention collective.

**b) 2<sup>e</sup> année de contrat**

Au 1<sup>er</sup> septembre 2016, les taux de salaire et les salaires individuels en vigueur le 31 août 2016, sont majorés au minimum de 2 % ou au % de l'Indice des prix à la consommation (IPC) si celui-ci est supérieur à 2% jusqu'à un maximum de 3 %. La référence est la moyenne des douze (12) mois du 1<sup>er</sup> septembre de l'année précédente au 31 août de l'année courante de l'IPC pour Montréal selon Statistiques Canada.

**c) 3<sup>e</sup> année de contrat**

Au 1<sup>er</sup> septembre 2017, les taux de salaire et les salaires individuels en vigueur le 31 août 2017, sont majorés au minimum de 2 % ou au % de l'Indice des prix à la consommation (IPC) si celui-ci est supérieur à 2% jusqu'à un maximum de 3 %. La référence est la moyenne des douze (12) mois du 1<sup>er</sup> septembre de l'année précédente au 31 août de l'année courante de l'IPC pour Montréal selon Statistiques Canada.

**d) 4<sup>e</sup> année de contrat**

Au 1<sup>er</sup> septembre 2018, les taux de salaire et les salaires individuels en vigueur le 31 août 2018, sont majorés au minimum de 2 % ou au % de l'Indice des prix à la consommation (IPC) si celui-ci est supérieur à 2% jusqu'à un maximum de 3 %. La référence est la moyenne des douze (12) mois du 1<sup>er</sup> septembre de l'année précédente au 31 août de l'année courante de l'IPC pour Montréal selon Statistiques Canada.

22.03 La progression salariale s'applique telle que décrite à l'annexe A de la convention collective.

22.04 -- a) Lorsqu'un-e employé-e est promu-e à un poste appartenant à une classe supérieure, l'augmentation de salaire s'il y a lieu sera rétroactive au plus tard cinq (5) jours ouvrables de la nomination du-de la candidat-e choisi-e.

b) Un-e employé-e qui se porte candidat-e à un poste vacant dans un emploi dont le taux est égal à son propre taux et qui est affecté-e au poste, est payé-e ce taux égal et, si le taux est inférieur au sien, il-elle est alors payé-e ce taux immédiatement inférieur.

c) L'employé-e promu-e à un poste dont le taux maximum est supérieur à celui de son ancien emploi est payé-e le taux minimum prévu pour son nouvel emploi ou la progression annuelle prévue pour son nouvel emploi, selon le plus élevé des deux, sans cependant dépasser le taux maximum prévu pour son nouvel emploi.

## 22.05 -- *Assignment*

a) L'employé-e assigné-e temporairement par l'Employeur à un emploi dont le taux maximum est supérieur à celui de l'emploi dans lequel il-elle occupe un poste régulier est payé-e à compter de la première journée de cette assignation selon les dispositions de la clause .02 ci-dessus pour la durée de cette assignation.

b) L'employé-e assigné-e temporairement par l'Employeur à un emploi dont le taux maximum est inférieur à celui de l'emploi dans lequel il-elle occupe un poste régulier conservera le taux de ce dernier.

c) Lors d'assignations(s) subséquente(s) et successive(s) à un même emploi, les progressions obtenues seront maintenues en autant qu'il ne se soit pas écoulé plus de vingt-quatre (24) mois entre deux (2) assignations successives.

## 22.06 -- *Changements et création d'emplois*

a) Advenant que le Syndicat croit qu'il y ait des changements dans un emploi existant ou qu'un nouvel emploi a été créé, il doit obtenir une description des fonctions de l'emploi concerné dans les sept (7) jours ouvrables de sa demande, ou advenant des changements dans un emploi existant, ou advenant la création d'un nouvel emploi, l'Employeur doit alors aviser le Syndicat par écrit et lui fournir la description de l'emploi ainsi changé ou de l'emploi ainsi créé.

La fusion d'emplois peut faire l'objet d'un examen par le comité patronal-syndical.

La description d'emploi est sujette à révision par le comité patronal-syndical.

Dans les cinq (5) jours ouvrables de l'avis prévu au premier paragraphe ci-dessus, un comité composé de un-e (1) représentant-e du Syndicat et de un-e (1) représentant-e de l'Employeur se rencontre pour établir une classe d'emploi pour l'emploi concerné et ce, en se basant sur l'équité interne en comparant les postes de l'unité de négociation.

Pour un nouvel emploi, advenant que le comité ne puisse s'entendre sur une classe pour l'emploi concerné, l'Employeur en fixe une et avise le Syndicat par écrit. Pour un emploi modifié, advenant que le comité ne puisse s'entendre sur une classe pour l'emploi concerné, l'Employeur en fixe une et avise le Syndicat par écrit; cependant, la classe de l'emploi sera maintenue jusqu'à la décision de l'arbitre. Si le Syndicat n'accepte pas la classe indiquée, il peut référer le cas à l'arbitrage dans les dix (10) jours ouvrables où il en a été informé.

b) Advenant le cas où un poste est évalué à la baisse par le comité conjoint ou par décision arbitrale, le-la ou les employés-es affectés-es conserveront leur salaire, progressions salariales et augmentations de salaire comme s'ils-si elles avaient conservé leur ancienne classe d'emploi sans toutefois dépasser le maximum de cette classe.

c) Advenant le cas où un poste est évalué à la hausse par le comité conjoint, la classe fixée ou déterminée par arbitrage est rétroactive à la date du changement ou de la création pour un nouveau poste ou de la demande d'évaluation d'emploi selon la première éventualité, conformément au paragraphe d).

d) Toutes les demandes d'évaluation d'emploi devront être faites sur le formulaire «Demande d'évaluation d'emploi» prévu à l'Annexe H. Lorsque la demande d'évaluation des emplois est faite par l'Employeur, ce dernier doit en aviser le Syndicat lorsqu'il désire modifier les tâches d'un emploi existant.

### *Primes*

#### *22.07 -- a) Prime de repas / jour de repos et de congé*

Les employés-es, après avoir terminé quatre (4) heures en temps supplémentaire, leurs jours de repos ou les jours de congé payés pour lesquels ils-elles ne sont pas cédulés-es pour travailler, reçoivent une contribution de repas de 14.34\$ :

1 <sup>er</sup> septembre 2015 : 2,5 %	14,70\$
1 <sup>er</sup> septembre 2016 : min 2 %	15,00\$
1 <sup>er</sup> septembre 2017 : min 2 %	15,30\$
1 <sup>er</sup> septembre 2018 : min 2 %	15,60\$

\* La prime repas ci-dessus est majorée des augmentations prévues à l'article 22.02 de la convention collective.

#### *b) Frais de séjour et de déplacement*

L'Employeur remboursera les frais de séjour raisonnablement encourus par l'employé-e dans l'exercice normal de ses fonctions. Ces frais sont remboursés lorsqu'ils sont autorisés par le-la supérieur-e immédiat-e et avec présentation de pièces justificatives.

## ARTICLE 23

### ANNEXES ET LETTRES D'ENTENTE

Les annexes à la présente convention et les lettres d'entente reconduites et publiées en font partie intégrale. La liste des lettres d'entente reconduites et publiées au moment de la signature est celle apparaissant à l'annexe J.

## ARTICLE 24

### GÉNÉRALITÉS

#### 24.01 -- *Frais de scolarité*

Un-e employé-e qui a terminé avec succès un cours comportant des avantages immédiats ou futurs pour l'employé-e et l'Employeur est remboursé-e à 100 % des frais de scolarité qu'il-elle a dû déboursier pour ce cours sur présentation d'un certificat de réussite, à condition qu'il-elle ait avisé l'Employeur au préalable.

Un montant maximum de 150 \$ par cours est remboursé à l'employé-e pour l'achat de livres obligatoires achetés dans le cadre de la formation académique si le cours remplit les conditions de la politique de l'entreprise. L'employé-e devra joindre à sa demande de remboursement, une fois le cours terminé et réussi, une copie du syllabus du cours où il est mentionné l'obligation de se procurer le ou les livres ainsi que le reçu de caisse.

#### 24.02 -- *Modalités / vêtements*

Advenant que le vêtement d'un-e employé-e soit endommagé par la faute de l'Employeur ou d'un-e autre employé-e dans l'exercice de ses fonctions, l'Employeur s'engage à défrayer le coût des réparations de ce dommage ou à lui rembourser la valeur réelle du vêtement ainsi endommagé.

## ARTICLE 25

### CONGÉS PARENTAUX

#### Congé de maternité

- 25.01 L'employée enceinte qui a complété six (6) mois de service a droit à un congé de maternité de vingt (20) semaines consécutives.
- 25.02 L'employée qui accouche d'un enfant mort-né après le début de la 20<sup>e</sup> semaine précédant la date prévue de l'accouchement a également droit à ce congé.

25.03 L'employée qui accouche prématurément et dont l'enfant est en conséquence hospitalisé a droit à un congé de maternité discontinu. Elle peut revenir au travail avant la fin de son congé de maternité et le compléter lorsque l'état de l'enfant n'exige plus de soins particuliers.

25.04 L'Employeur s'engage à verser à l'employée, pendant le congé de maternité de vingt (20) semaines, des prestations supplémentaires à celles versées par le Régime québécois d'assurance parentale (RQAP). Les modalités relatives à ces prestations sont celles décrites ci-après:

a) Répartition des prestations

- i) Pour chacune des semaines où l'employée reçoit, ou pourrait recevoir, des prestations de maternité du RQAP (maximum dix-huit (18) semaines), une indemnité égale à la différence entre quatre-vingt quinze pour cent (95 %) du salaire régulier qui lui est payé au moment de son départ en congé de maternité et la prestation qu'elle reçoit ou pourrait recevoir du RQAP lui est versée.
- ii) Pour chacune des semaines qui suivent la période prévue sous i), une indemnité égale à quatre-vingt-quinze pour cent (95 %) du salaire régulier de l'employée qui lui est payé au moment de son départ et ce, jusqu'à la fin de la 20<sup>e</sup> semaine du congé de maternité.
- iii) Ces prestations supplémentaires, ajoutées aux prestations de maternité brutes du RQAP et à toute autre rémunération touchée par l'employée, ne doivent en aucun cas excéder quatre-vingt quinze pour cent (95 %) du salaire régulier de l'employée qui lui était payé au moment de son départ en congé de maternité.

b) Admissibilité

- i) L'employée doit présenter une demande de prestations au RQAP avant de pouvoir toucher les prestations supplémentaires de maternité et doit remplir les conditions relatives à la période de prestations de maternité présente dans la Loi sur l'assurance parentale.
- ii) L'employée n'est admissible à ces indemnités que si elle est admissible aux prestations de maternité du RQAP. Une employée peut cependant toucher les indemnités même si elle ne reçoit pas de prestations du RQAP, si cela est dû au fait

qu'elle a reçu toutes les prestations du RQAP auxquelles elle avait droit.

- iii) Les employées n'ont aucun droit acquis à l'égard des prestations supplémentaires au RQAP si ce n'est de recevoir des prestations durant les périodes précisées ci-dessus et dans le régime.
- iv) De plus, les parties conviennent que les versements à l'égard de la rétribution annuelle garantie, de la rétribution différée et des indemnités de départ ne sont ni augmentés, ni diminués par les versements reçus en vertu du régime de prestations du RQAP.

- c) L'employée peut prendre son congé de maternité à sa discrétion, après en avoir avisé l'Employeur (Service des ressources humaines) et en incluant toutefois la période où l'employée est éligible aux prestations du RQAP.

25.05 Pendant son congé de maternité ou son congé parental, l'employée ne subit aucune perte d'ancienneté. Les couvertures d'assurance-groupe assumées par l'Employeur sont maintenues pendant la période du congé de maternité et/ou du congé parental prévue à la clause 25.09.

25.06 Au cours de son congé de maternité, la candidature de l'employée à un poste vacant sera considérée au même titre que si elle était au travail, en autant que l'Employeur puisse procéder à l'évaluation complète de sa candidature. En cas de sélection, le poste est comblé selon les dispositions de la clause 11 jusqu'au retour de l'employée. L'employée ainsi sélectionnée ne pourra plus soumettre sa candidature à un autre poste vacant avant son retour au travail.

25.07 L'employée, compte tenu de son état de grossesse, peut demander un allègement de ses tâches à son-sa supérieur-e immédiat-e.

25.08 L'employée enceinte qui souffre de complications médicales occasionnées par sa grossesse l'obligeant à s'absenter de son travail, de même que l'employée qui ne peut reprendre son travail pour raisons médicales après la période prévue au paragraphe 25.01, bénéficie des dispositions prévues à l'article 17.

25.09 a) Sur demande écrite de l'employée, au plus tard trois (3) semaines précédant la date prévue de la fin de son congé de maternité, l'Employeur accorde une prolongation sans solde du congé maternité pour une période maximale de quinze (15) mois, incluant le congé payé de trente (30) ou trente-deux (32) semaines par la RQAP. Les

couvertures d'assurance-groupe assumées par l'Employeur sont maintenues pendant toute la durée du congé parental.

- b) L'employée qui bénéficie d'un congé sans solde pour maternité peut, pendant cette période maximale de quinze (15) mois, mettre fin à son congé si elle avise par écrit l'Employeur au moins quatre (4) semaines avant son retour.
- c) À son retour, l'employée réintègre le poste qu'elle occupait lors de son départ si elle ne s'est pas prévalu des dispositions de l'article 25.06.

### **Adoption et paternité**

25.10 Lors de la naissance de son enfant, un employé peut s'absenter pour cinq (5) jours de travail sans perte de traitement.

25.11 Lors de l'adoption d'un enfant, un-e employé-e peut s'absenter pour cinq (5) jours de travail sans perte de traitement.

25.12 a) Congé sans solde paternité

Sur demande écrite de l'employé, un congé sans solde paternité est accordé pour une période maximale de douze (12) mois suivant l'événement.

b) Congé sans solde adoption

Sur demande écrite de l'employé-e, un congé sans solde d'adoption est accordé pour une période maximale de douze (12) mois suivant l'événement.

c) Pendant les congés sans solde prévus en a) et b), l'employé-e ne subit aucune perte d'ancienneté. Les couvertures d'assurance-groupe assumées par l'Employeur sont maintenues pendant le congé sans solde.

25.13 Pour un employé en congé de paternité ou en congé pour adoption, l'employeur s'engage à verser à un employé ayant complété six (6) mois de service des prestations supplémentaires à celles versées par le Régime québécois d'assurance parentale (RQAP). Pour chacune des semaines où l'employé reçoit des prestations du RQAP, une indemnité égale à la différence entre quatre-vingt quinze pour cent (95 %) du salaire régulier et la prestation qu'il reçoit lui est versée.



Ces prestations supplémentaires, ajoutées aux prestations brutes du RQAP et à toute autre rémunération touchée par l'employé, ne doivent en aucun cas excéder quatre-vingt quinze pour cent (95 %) du salaire hebdomadaire de base de cette dernière.

L'employé doit présenter une demande en vertu du RQAP avant de pouvoir toucher les prestations supplémentaires décrites ci-haut et n'est admissible à ces indemnités que s'il est admissible aux prestations du RQAP.

## **ARTICLE 26**

### **LISTE DES COMITÉS PATRONAUX-SYNDICAUX :**

Les parties conviennent de former un comité patronal-syndical pour discuter de tout sujet d'intérêt pour les parties. Ce comité est composé d'un-e représentant-e par partie. Le comité se rencontre au besoin, à l'appel d'une des parties.

## **ARTICLE 27**

### **CHANGEMENTS TECHNIQUES, TECHNOLOGIQUES OU AUTRES**

27.01 -- L'Employeur informera le Syndicat de tout projet d'ordre technique, technologique ou autre affectant les employés-es régis-es par la convention. Le projet sera discuté avec le-la représentant-e du syndicat-e et les employés-es afin d'en limiter, dans la mesure du possible, les effets sur les employés-es concernés-es. Le-la représentant-e peut en référer au Syndicat, lequel pourra faire les représentations appropriées à l'Employeur.

27.02 -- Si un changement mentionné au paragraphe 27.01 a pour effet l'abolition d'un ou plusieurs postes, le comité patronal-syndical pourra être mis en place à la demande de l'une ou l'autre des parties.

## **ARTICLE 28**

### **NON-DISCRIMINATION**

28.01 -- L'Employeur et le Syndicat ne feront aucune distinction, exclusion ou préférence entre les employés-es fondée sur la race, la couleur, le sexe, la grossesse, l'orientation sexuelle, l'état civil ou l'âge sauf dans la mesure prévue par la loi, la religion, les convictions politiques, la langue, l'origine ethnique ou nationale, la condition sociale, le handicap ou l'utilisation d'un moyen pour pallier ce handicap.

**Harcèlement sexuel:**

28.02 -- L'Employeur et le Syndicat considèrent le harcèlement sexuel au travail comme une forme d'intimidation et de discrimination inacceptable et s'engagent à maintenir un climat de travail exempt de harcèlement sexuel.

L'employé-e qui désire porter une plainte doit la soumettre au-à la directeur-trice des ressources humaines et s'il-si elle le désire, il-elle pourra être accompagné-e de son-sa représentant-e syndical-e. L'Employeur s'assurera que les employés-es pourront porter plainte en toute discrétion sans crainte de représailles.

En cas de règlement non satisfaisant, seule la Commission des droits de la personne du Québec pourra entendre la plainte de l'employé-e.

## ARTICLE 29

### DURÉE DE LA CONVENTION

Cette convention entre en vigueur le 1<sup>er</sup> septembre 2015 et se termine le 31 août 2019.

Nonobstant ce qui précède, les conditions de travail prévues à la présente convention demeurent en vigueur jusqu'à l'exercice par l'une ou l'autre des parties de son droit de grève ou de lock-out.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé en la ville de Boucherville, ce 24<sup>ième</sup> jour de février 2016.

**SOCIÉTÉ EN COMMANDITE  
GAZ MÉTRO PLUS**

**SYNDICAT DES EMPLOYÉS –  
ES PROFESSIONNEL-LES ET  
DE BUREAU, SECTION  
LOCALE 463 – S.E.P.B. (CTC –  
FTQ)**

---

**Mario Gagné**  
Directeur général

---

**Pierre Tourville**  
Président S.E.P.B 463

---

**Julie Primeau**  
Conseillère principale,  
Ressources humaines

---

**Patrice Lacasse**  
Président de l'unité GMP

---

**Julie Caron**  
Directrice principale  
Finances et administration

---

**Maryse Larrivée**  
Vice-présidente de l'unité GMP

---

**Benoît Perreault**  
Directeur principal  
Développement des affaires et opérations

---

**Josée Detroz**  
Conseillère SEPB Québec

## ANNEXE A

### STRUCTURE DES SALAIRES

#### Salaires

##### Du 1 septembre 2015 au 31 août 2016 (2,5%)

	Embauche	Après 6 mois	Après 2 ans	Après 3 ans	Après 4 ans	Après 5 ans
Taux horaire	20,18 \$	21,21 \$	22,24 \$	23,25 \$	24,28 \$	25,31 \$
Salaire hebdo	731,61 \$	768,76 \$	806,29 \$	842,70 \$	880,23 \$	917,39 \$
Salaire annuel	38 043,54 \$	39 975,67 \$	41 927,11 \$	43 820,60 \$	45 772,04 \$	47 704,17 \$

##### Du 1 septembre 2016 au 31 août 2017 (minimum 2%)

	Embauche	Après 6 mois	Après 2 ans	Après 3 ans	Après 4 ans	Après 5 ans
Taux horaire	20,59 \$	21,63 \$	22,69 \$	23,71 \$	24,77 \$	25,81 \$
Salaire hebdo	746,24 \$	784,14 \$	822,42 \$	859,56 \$	897,84 \$	935,74 \$
Salaire annuel	38 804,41 \$	40 775,18 \$	42 765,65 \$	44 697,01 \$	46 687,48 \$	48 658,25 \$

##### Du 1 septembre 2017 au 31 août 2018 (minimum 2%)

	Embauche	Après 6 mois	Après 2 ans	Après 3 ans	Après 4 ans	Après 5 ans
Taux horaire	21,00 \$	22,06 \$	23,14 \$	24,19 \$	25,26 \$	26,33 \$
Salaire hebdo	761,16 \$	799,82 \$	838,86 \$	876,75 \$	915,79 \$	954,45 \$
Salaire annuel	39 580,50 \$	41 590,68 \$	43 620,97 \$	45 590,95 \$	47 621,23 \$	49 631,41 \$

##### Du 1 septembre 2018 au 31 août 2019 (minimum 2%)

	Embauche	Après 6 mois	Après 2 ans	Après 3 ans	Après 4 ans	Après 5 ans
Taux horaire	21,42 \$	22,51 \$	23,60 \$	24,67 \$	25,77 \$	26,86 \$
Salaire hebdo	776,39 \$	815,82 \$	855,64 \$	894,28 \$	934,11 \$	973,54 \$
Salaire annuel	40 372,11 \$	42 422,50 \$	44 493,39 \$	46 502,77 \$	48 573,66 \$	50 624,04 \$

ANNEXE B  
DEMANDE DE POSTE VACANT

Société en commandite Gaz Métro Plus	
<b>DEMANDE DE POSTE VACANT</b>	
Avis no:	
Titre du poste vacant:	Classe:
Nom du service:	
Nom:	Prénom:
Numéro d'employé-e:	Date d'embauche:
Titre de l'emploi actuel:	Classe:
Nom du service:	
	Poste téléphonique:
Nom du-de la supérieur-e immédiat-e:	
Études entreprises depuis l'embauche:	
Signature de l'employé-e:	Date:
<b>À L'USAGE DES RESSOURCES HUMAINES</b>	
Date de réception:	
Remarques:	



ANNEXE D  
AUTORISATION DE RETENUE SYNDICALE

Société en commandite Gaz Métro Plus	
<b>AUTORISATION DE RETENUE SYNDICALE</b>	
STATUT	
Temporaire	Période d'embauche:
Étudiant-e	
Régulier-ière	
NOM	N <sup>o</sup> EMPLOYÉ-E
ADRESSE	TÉLÉPHONE
N <sup>o</sup> ASSURANCE SOCIALE	SERVICE
EMPLOI	
<p>Par la présente, j'autorise Société en commandite Gaz Métro Plus à déduire de ma première paie les frais d'initiation, et par la suite, chaque semaine, le montant de la cotisation syndicale fixée par la constitution du Syndicat des Employés-es Professionnel-les et de Bureau, Section locale 463 S.E.P.B. (CTC-FTQ) et aussi à remettre les sommes ainsi déduites au S.E.P.B.-Québec, comme il est actuellement prévu à l'article 3.03 de la convention collective.</p>	
SIGNATURE	

ANNEXE E  
REGROUPEMENTS ET UNITÉS DE TRAVAIL

Pour les fins d'application des articles 9 et 11 de la convention collective, les regroupements et les unités de travail sont ceux définis par l'Employeur. Au moment de la signature de la convention collective, les regroupements et les unités de travail sont les suivants et l'Employeur informera le Syndicat de tout changement à ceux-ci :

**REGROUPEMENT**

Bureau

**UNITÉS DE TRAVAIL**

Secteur administration  
Secteur Opérations/SAC



ANNEXE F  
EMPLOYÉS-ES TEMPORAIRES  
(à modifier selon le mécanisme de la lettre d'entente)

A) Conditions générales de travail s'appliquant aux employés-es temporaires:

1. **Employés-es temporaires / moins de 120 jours**

- Préambule
- 1 à 9
- 10.05 (cet article ne s'applique que pour les absences de moins de 5 jours)
- 14 (le paiement des congés fériés lorsque cédulés)
- 15 (selon la Loi sur les normes du travail)
- 16 (le paragraphe .04 ne s'applique pas; quant aux autres paragraphes de cet article, l'employé-e peut bénéficier des différents congés sans solde sous réserve des dispositions de la Loi sur les normes du travail).
- 18.03
- 21
- 22 (à l'exception des paragraphes .04, .05 et .06)
- 23 (à l'exception des annexes «B» et «C»)
- 24.02
- 26 à 29

2. **Employés-es temporaires / plus de 120 jours**

- Préambule
- 1 à 9
- 10.05 (absences pour vacances, maladie, maternité autorisées en vertu des présentes)
- 11.01, 11.02, 11.03, 11.11
- 12 (seulement les clauses qui concernent les employés-es temporaires)
- 13
- 14 (le paiement des congés fériés lorsque cédulés)
- 15.01 à 15.12 (à l'exception de .02; au prorata du temps travaillé par l'employé-e et au prorata des vacances prévues)
- 16 (à l'exception de .04; cet article ne s'applique que si l'employé-e est au travail)
- 18.03
- 19 (selon le régime en vigueur)
- 20 (selon le régime en vigueur)
- 21 à 23
- 24

- 25.01, 25.02
- 25.03 (L'employée qui accouche prématurément et dont l'enfant est en conséquence hospitalisé-e a droit à un congé de maternité discontinu.  
Elle peut revenir au travail avant la fin de son congé de maternité en autant qu'il y ait une affectation disponible et pertinente à ses aptitudes à combler le poste et compléter son congé de maternité lorsque l'état de l'enfant n'exige plus de soins particuliers, le tout conformément aux articles B.6 et B.7 de la présente annexe.
- 25.04, 25.06 (postes réguliers seulement), 25.07, 25.09, 25.10, 25.11, 25.12.a) et 25.12.b)
- 26 à 29
- Annexes A à J, (sauf I)

B) Conditions particulières de travail s'appliquant aux employés-s temporaires:

1. Politique en cas d'absence pour maladie

a) *Employé-e temporaire 120 jours et plus*

L'employé-e qui a effectivement travaillé cent vingt (120) jours et plus à l'intérieur d'une période de douze (12) mois et qui s'absente pour cause de maladie ou d'accident non industriel, recevra 70 % de son salaire régulier jusqu'à concurrence de cinq (5) jours par année de convention. Ces journées sont non monnayables et non cumulatives.

En tout temps, l'employé-e peut être appelé-e à produire un certificat médical sur demande de l'Employeur.

b) *Employé-e temporaire 3 mois de service et plus*

L'employé-e temporaire qui a complété trois (3) mois de service ou plus et qui est absent-e pour cause de maladie ou d'accident non industriel reçoit le salaire suivant:

À compter de la onzième (11<sup>e</sup>) journée ouvrable d'absence, l'employé-e temporaire reçoit 66 2/3 % de son salaire et les prestations d'assurance-emploi auxquelles il-elle a droit et ce, pour une période maximum de quinze (15) semaines.

Pour les fins d'application de cet article, les périodes successives d'absence seront considérées comme une même période à moins qu'elles ne soient séparées par trente (30) jours de travail à plein temps ou qu'elles soient dues à

des causes n'ayant aucun rapport entre elles.

2. **Préavis de mise à pied**

À moins que l'employé-e et le Syndicat n'aient été informés de la période de travail de façon prédéterminée, l'employé-e embauché-e sur une base temporaire qui a complété quatre (4) semaines continues de travail recevra un préavis écrit d'une (1) semaine préalable à sa mise à pied ou, à défaut, recevra la paie d'une (1) semaine à son taux régulier. Une copie du préavis sera transmise au Syndicat.

3. **Progression salariale**

La progression salariale s'applique telle que décrite à l'annexe A de la convention collective.

4. **Employé-e temporaire qui obtient un statut d'employé-e régulier-ière**

- a) Un-e employé-e temporaire qui obtient un statut d'employé-e régulier-ière se verra créditer ses mois de service à titre d'employé-e temporaire aux fins de calcul de sa période d'essai selon la clause 10.02a) à la condition que le poste régulier obtenu soit le prolongement du poste temporaire
- b) Un-e employé-e temporaire qui obtient un statut d'employé-e régulier-ière et qui a complété deux (2) mois de service continu à titre d'employé-e temporaire se verra créditer deux (2) mois aux fins de calcul de sa période d'essai, selon la clause 10.02 a).
- c) Sa date d'entrée en service comme temporaire est reconnue pour les fins d'application du régime de vacances, d'assurances et du régime de retraite.
- d) Pour les fins de date d'embauche, l'employé-e temporaire qui devient employé-e régulier-ière se verra créditer deux (2) mois pour les fins de date d'embauche.
- e) Un-e employé-e temporaire qui obtient un statut d'employé-e régulier-ière et qui ne rencontre pas les exigences de son emploi est retourné-e sur la liste de rappel et les dispositions du paragraphe 6 qui suit s'appliquent.

5. **Congé de maternité**

- a) L'Employé-e qui quitte pour raison de maternité ne perdra pas les

droits de cumul de service durant son congé. Le cumul se terminera au terme de son congé ou lorsque, durant son congé, l'emploi qu'elle occupait prend fin.

b) Pour l'employée temporaire / plus de 120 jours:

Sur demande écrite de l'employée, au plus tard trois (3) semaines précédant la date prévue de la fin de son congé de maternité, l'Employeur accorde une prolongation sans solde du congé de maternité pour une période ne dépassant pas le congé parental supplémentaire payé de trente-deux (32) semaines de l'assurance emploi. Cette période sera ajustée automatiquement selon les modalités qui pourraient éventuellement être apportées par l'assurance emploi.

6. **Liste des employé-e-s temporaires**

a) L'employé-e temporaire qui a effectivement travaillé plus de 120 jours à l'intérieur d'une période de 12 mois verra son nom inscrit sur la liste des employés-es temporaires.

b) La liste des employés-es temporaires sert aux fins de la procédure de rappel, telle que décrite au paragraphe 7 ci-après et à l'application des articles 11.01, 11.02 et 11.03.

c) Cette liste contient: le nom de l'employé-e, son numéro d'employé-e, sa date d'entrée en service, le titre de l'emploi, le numéro et la classe de l'emploi, le service et la région où il-elle travaille, ainsi que la date effective ou prévue de mise à pied.

La date d'entrée en service d'un-e employé-e temporaire est calculée à compter de la date de calendrier de la première journée de la période de 120 jours ci-haut mentionnée.

d) La liste des employés-es temporaires sera en vigueur à compter de la date de la signature de la convention collective et sera mise à jour une fois par mois. Une copie de ladite liste sera transmise au Syndicat.

e) L'employé-e temporaire verra son nom retiré de la liste des employés-es temporaires et perdra tous ses droits:

- après vingt-quatre (24) mois de sa dernière mise à pied;
- après douze (12) mois dans un emploi exclu de l'unité;
- défaut sans raison valable de se rendre au travail après avoir accepté un rappel selon la procédure de rappel des employés-es

temporaires

7. **Procédure de rappel**

Lorsque l'Employeur comble un poste temporaire, la procédure de rappel suivante s'applique :

- a) Rappel en fonction de la date d'entrée en service.
- b) L'employé-e doit être en mesure d'effectuer le travail pour lequel il-elle est rappelé-e et doit répondre aux exigences et qualifications requises pour le poste.
- c) Le rappel se fait par téléphone au dernier numéro de téléphone que l'employé-e temporaire a signifié au ressources humaines. À défaut de réponse, le rappel s'effectue alors par poste certifiée à la dernière adresse au dossier de l'employé-e.

S'il-si elle refuse le rappel, une confirmation écrite du refus sera envoyée à l'employé-e avec copie au Syndicat.

- d) L'employé-e doit se présenter au travail dans les quarante-huit (48) heures du rappel.

ANNEXE G  
FONDS DE SOLIDARITÉ (FTQ)

1. L'Employeur déduira à la source, sur la paie de chaque employé-e qui le désire et qui a signé le formulaire de souscription, le montant indiqué par l'employé-e et ce, pour la durée fixée ou jusqu'à avis contraire.
  
2. Un-e employé-e peut en tout temps modifier le montant de ses versements, ou cesser de souscrire, en faisant parvenir un avis en ce sens au Fonds et à l'Employeur.
  
4. L'Employeur s'engage à faire parvenir par chèque au Fonds à tous les mois (au plus tard le 15e jour du mois suivant le prélèvement) les sommes ainsi déduites en vertu de l'article 2. Cette remise doit être accompagnée d'un état indiquant le nom et le numéro d'assurance sociale de chaque employé-e et le montant prélevé pour chacun-e.

ANNEXE H  
DEMANDE D'ÉVALUATION D'EMPLOI

No de la demande:

<b>DEMANDE D'ÉVALUATION D'EMPLOI</b>	
Origine de la demande: employeur _____	employé-e _____ date: _____
Poste à évaluer: _____	
Classe actuelle: _____ Service: _____	
Nouveau poste: _____ Date de la création: _____ // Poste modifié: _____	
Date des modifications: _____	
Poste actuellement occupé par: _____ _____	

<b>ACCUSÉ DE RÉCEPTION DE LA DEMANDE</b>	
Signatures S.E.P.B. (463): _____	Date: _____
Ressources humaines : _____	Date: _____

<b>COMITÉ CONJOINT D'ÉVALUATION</b>	
Membres du comité syndical (1): _____	
Membres du comité patronal (1): _____	

<b>RÉSULTAT DE L'ÉVALUATION EN COMITÉ CONJOINT</b>	
_____ _____	
Date : _____	
Signatures S.E.P.B. 463:	_____
Ressources humaines :	_____

NOTE: Joindre copie de l'ancienne description de tâches, ainsi que la nouvelle en y mettant en évidence les changements apportés.

ANNEXE I  
GRILLE DE DÉDUCTION SALARIALE TRAITEMENT DIFFÉRÉ

En vertu de ce régime, l'Employeur peut accorder à un-e employé-e régulier-ère, qui lui en fait la demande par écrit, un congé à traitement différé en tenant compte des modalités suivantes:

1. Le régime de congé à traitement différé vise à permettre à l'employé-e de financer, en différant une partie de son salaire, un congé pour une période déterminée.
2. Le régime prévoit une période d'accumulation suivie d'une période de congé.
3. L'Employeur et l'employé-e signent un contrat où sont établies toutes les modalités liées à ce régime de congé à traitement différé.
4. L'administration des contributions de l'employé-e est assumée par l'institution financière (le fiduciaire) désignée par l'Employeur.
5. L'employé-e ne doit pas être en période d'invalidité, en congé sans solde, en congé de maternité, sous le coup d'une suspension ou en mise à pied au moment de l'entrée en vigueur du contrat. Par la suite, les dispositions prévues au contrat pour telles situations s'appliquent.

La durée du congé ainsi que les prestations hebdomadaires reçues par l'employé-e pendant le congé sont déterminées en fonction des sommes différées par l'employé-e pendant la période d'accumulation. Pendant la période d'accumulation, l'employé-e reçoit un pourcentage (%) du salaire de base qu'il recevrait s'il ne participait pas au régime, la balance de son salaire étant différé dans le régime.

Lors de la période de congé, l'employé-e reçoit hebdomadairement du fiduciaire une fraction  $(1/n)^*$  de son salaire qu'il avait différé dans le régime et des intérêts courus pendant la période d'accumulation. De plus, l'employé-e reçoit du fiduciaire à la dernière semaine de son congé un solde final composé des intérêts courus pendant la période du congé.

\*(n: nombre de semaines que dure la période de congé)



<b>DURÉE DU CONGÉ</b>	<b>PÉRIODE DE CONTRIBUTION SALARIALE</b>			
6 mois 26 semaines	18 mois 25 %	30 mois 16,66 %	42 mois 12,5 %	54 mois 10 %
7 mois 31 semaines	17 mois 29,2 %	29 mois 19,47 %	41 mois 14,6 %	53 mois 11,68 %
8 mois 35 semaines		28 mois 22,25 %	40 mois 16,68 %	52 mois 13,4 %
9 mois 39 semaines		27 mois 25 %	39 mois 18,75 %	51 mois 15 %
10 mois 43 semaines		26 mois 27,8 %	38 mois 20,85 %	50 mois 16,68 %
11 mois 48 semaines			37 mois 22,93 %	49 mois 18,34 %
12 mois 52 semaines			36 mois 25 %	48 mois 20 %

Sous réserve de l'application des lois fiscales

NOTES:

(1) Période maximale de contribution: 6 ans

(2) Contribution maximale: 33 1/3 %

(3) Durée minimale de congé: 6 mois ou 3 mois pour retour aux études

## ANNEXE J

### LETTRE D'ENTENTE

1. Lettre d'entente concernant l'augmentation du niveau de cotisation et modification du régime de retraite
2. Lettre d'entente portant sur la semaine comprimée de travail sur 4 jours.
3. Lettre d'entente concernant la création et la définition d'un statut d'étudiant-e et l'établissement de conditions de travail s'y rattachant.
4. Lettre d'entente relative aux frais de transport, d'hébergement et à l'allocation de dépenses consentis à un-e employé-e qui, à la demande de l'Employeur, doit se déplacer à l'extérieur du bureau pour au moins une (1) nuit.
5. Lettre d'entente concernant l'information confidentielle transmise à l'administrateur-trice du P.A.E.
6. Lettre d'entente concernant l'écoute téléphonique.
7. Lettre d'entente concernant le comité de formation.



indiqué au point 1.

4. Élimination de la prestation additionnelle :

À compter du 1er janvier 2016, la prestation additionnelle (indexation minimale pendant la période différée) prévue à l'article 60.1 de la Loi RCR ne s'applique plus, tant pour les années de service antérieures que pour les années de service futures au 1er janvier 2016.

5. Abolition des subventions à la retraite – rente différée :

Pour chaque année de service à compter du 1er janvier 2016, les participants qui quitteront l'entreprise avant d'avoir atteint 55 ans auront droit à une rente viagère payable à compter de 65 ans, qu'ils aient ou non 10 ans de service. Dans l'éventualité où le participant en rente différée voudrait recevoir sa rente viagère plus tôt, celle-ci sera réduite par équivalence actuarielle par rapport à 65 ans (les anciennes règles demeurent en vigueur pour le service acquis au 31 décembre 2015).

6. Nouveau partage de coût

À compter du 1er janvier 2016, les participants financeront 30 % de la cotisation d'exercice et 30 % de la cotisation d'exercice de stabilisation.

Toutefois, l'augmentation ou la diminution du taux de la cotisation salariale versée par les participants au régime est limitée, au 1er janvier de chaque année, à un maximum de :

- a. 1 % en 2016, 2017 et 2018 ;
- b. 0,5 % à compter de 2019.

Ainsi, au 1er janvier 2016, le taux de cotisation effectif de l'employé sera calculé comme suit :

- 3,75 % du MGA + 6 % de l'excédent salarial

En application de la clause 24.01 de la convention collective entre Gaz Métro Plus et le Syndicat des employés et employées de Gaz Métro inc (CSN) (section Gaz Métro Plus), de la clause 20.00 de la convention collective entre Gaz Métro Plus et le Syndicat des employé-es professionnel-les et de bureau section locale 463 S.E.P.B, toutes les modifications au texte du régime requises par la Loi modifiant la Loi sur les régimes complémentaires de retraite, principalement quant au financement des régimes de retraite à prestations déterminées, tel qu'adopté, devront faire l'objet d'une entente entre les parties.

Dans la mesure où la Loi modifiant la Loi sur les régimes complémentaires de

retraite, principalement quant au financement des régimes de retraite à prestations déterminées, tel qu'adopté, prévoit que celui qui a le pouvoir de modifier le régime de retraite doit établir une politique écrite de financement, l'établissement ainsi que la modification d'une telle politique devront faire l'objet d'une entente entre les parties.

Dorénavant, les modifications apportées au régime de Gaz Métro tout comme le niveau des cotisations des salariés s'appliqueront en même temps chez Gaz Métro Plus.

En foi de quoi, les parties ont signé à Boucherville, ce 24<sup>ième</sup> jour du mois de février 2016.





#### ***Lettre 4***

Lettre d'entente entre : Société en commandite Gaz Métro Plus

et: Le Syndicat des Employé-es Professionnel-les  
et de Bureau, Section locale 463 S.E.P.B.  
(CTC - FTQ)

---

Lettre d'entente relative aux frais de transport, d'hébergement et à l'allocation de dépenses consentis à un-e employé-e qui, à la demande de l'Employeur, doit se déplacer à l'extérieur du bureau pour au moins une (1) nuit.

---

#### 1. Hébergement

Les frais d'hébergement encourus durant le séjour sont assumés par l'Employeur et doivent être autorisés au préalable par le-la supérieur-e de l'employé-e.

#### 2. Transport

- Le moyen de transport doit être au préalable convenu entre l'employé-e et son-sa supérieur-e immédiat-e.
- Les frais de transport sont assumés en totalité par l'Employeur.
- Si l'employé-e est appelé-e à utiliser son véhicule personnel, il-elle sera remboursé-e selon les modalités prévues à la directive générale de la Compagnie applicable aux employé-es utilisant leur véhicule personnel.

#### 3. Allocation de dépenses

- Une allocation forfaitaire de dépenses 69.73 \$\* sera accordée à l'employé-e pour chaque nuit passée à l'extérieur.

1 <sup>er</sup> septembre 2015 : 2,5 %	71.47\$
1 <sup>er</sup> septembre 2016 : min 2 %	72.90\$
1 <sup>er</sup> septembre 2017 : min 2 %	74.36\$
1 <sup>er</sup> septembre 2018 : min 2 %	75.85\$



- La journée du départ:
  - i) si l'employé-e quitte avant 12 h 00, une allocation de 19.75 \$\* lui sera octroyée pour le dîner;

1 <sup>er</sup> septembre 2015 : 2,5 %	20.25\$
1 <sup>er</sup> septembre 2016 : min 2 %	20.65\$
1 <sup>er</sup> septembre 2017 : min 2 %	21.07\$
1 <sup>er</sup> septembre 2018 : min 2 %	21.49\$

- ii) si l'employé-e quitte avant 08 h 00, une allocation de 10.64 \$\* lui sera octroyée pour le petit-déjeuner.

1 <sup>er</sup> septembre 2015 : 2,5 %	10.91\$
1 <sup>er</sup> septembre 2016 : min 2 %	11.12\$
1 <sup>er</sup> septembre 2017 : min 2 %	11.35\$
1 <sup>er</sup> septembre 2018 : min 2 %	11.57\$

- Toutes autres dépenses raisonnables encourues au cours du séjour, telles que dépenses de taxi, téléphones, seront remboursées par l'Employeur sur présentation de pièces justificatives.

\* Les allocations ci-dessus sont majorées des augmentations prévues à l'article 22.02 de la convention collective.

4. Il est de plus entendu que l'employé-e ne peut bénéficier à la fois de l'allocation de dépenses mentionnée au paragraphe précédent et de l'indemnité de repas prévue à l'article 22.07 a) de la convention collective.
5. L'Employeur considérera toute dépense supplémentaire pertinente à la tâche et autorisée par l'Employeur pouvant survenir au cours du séjour.
6. Toutes les autres dispositions de la convention collective s'appliquent intégralement.
7. La présente lettre d'entente fait partie intégrante de la convention collective et prend effet à la date de la signature de la convention collective.

En foi de quoi, les parties ont signé à Boucherville, ce 24<sup>ième</sup> jour du mois de février 2016.

## *Lettre 5*

Lettre d'entente entre : Société en commandite Gaz Métro Plus

et: Le Syndicat des Employé-es Professionnel-les  
et de Bureau, Section locale 463 S.E.P.B.  
(CTC - FTQ)

---

Lettre d'entente concernant l'information confidentielle transmise à l'administrateur-trice du P.A.E.

---

1. Toute l'information confidentielle transmise à l'administrateur-trice du P.A.E. ne pourra être invoquée par l'Employeur pour justifier une mesure disciplinaire ou administrative à un-e employé-e.
2. Toute information confidentielle transmise à l'administrateur-trice du P.A.E. ne pourra être invoquée par un-e employé-e et/ou le Syndicat pour annuler ou réduire une mesure disciplinaire ou administrative.
3. Toute information confidentielle transmise à l'administrateur-trice du P.A.E. ne pourra être révélée qu'avec le consentement de l'employé-e.

En foi de quoi, les parties ont signé à Boucherville, ce 24<sup>ième</sup> jour du mois de février 2016.



## *Lettre 7*

Lettre d'entente entre : Société en commandite Gaz Métro Plus

et: Le Syndicat des Employé-es Professionnel-les  
et de Bureau, Section locale 463 S.E.P.B.  
(CTC - FTQ)

---

Lettre d'entente concernant le comité de formation.

---

### 1. OBJECTIFS :

Les parties reconnaissent que la formation a des effets positifs sur la qualité de vie au travail, la productivité, la motivation et la mobilité des employé-es.

L'Entreprise et le Syndicat reconnaissent et favorisent la formation des employé-es afin de leur permettre d'acquérir une plus grande polyvalence dans leurs fonctions et d'accéder à d'autres fonctions à l'intérieur de l'entreprise en vue d'une constante adaptation aux changements de clientèle, de marché et d'environnement ainsi que de technologie.

### 2. PRINCIPES DIRECTEURS :

L'Employeur et les employés partagent également la responsabilité du développement des compétences. De façon spécifique, la responsabilité de la formation académique de base appartient aux employé-es. Quant à la formation spécifique en emploi, l'Employeur en assume la responsabilité selon les besoins.

Le développement des ressources humaines permet de favoriser nos ressources internes d'abord, le tout dans le respect des objectifs de la présente annexe.

Le développement des ressources humaines doit se faire dans un contexte d'efficacité et de respect des besoins opérationnels et des contraintes budgétaires.

### 3. LE COMITÉ DE FORMATION :

Dans le but de favoriser les échanges sur les enjeux liés au développement des employé-es, l'Employeur et le Syndicat formeront un comité consultatif composé de un (1) représentant-e de l'Employeur et de un (1) représentant-e du Syndicat et ce comité devra débiter ses travaux immédiatement après la signature des présentes. Le comité de formation aura pour mandat :

de discuter des besoins de formation pour les employé-es;

de recevoir, analyser et prioriser les demandes de formation soumises par les employé-es ou par l'Employeur;

de participer à l'évaluation des sessions de formation et de soumettre des recommandations pour les améliorer s'il y a lieu;

de gérer le temps de libération pour des fins de formation en fonction de la priorisation des demandes et des contraintes opérationnelles et budgétaires;

de suggérer de nouveaux contenus de formation, ou de nouvelles approches de façon à favoriser le développement de nos ressources internes en fonction des besoins de l'Entreprise et des employé-e-s;

de s'assurer que le développement des employé-es soit intégré au processus de sélection.

#### 4. MODALITÉS DE FONCTIONNEMENT :

Les modalités de fonctionnement seront déterminées par le Comité de formation lors de leur première rencontre.

#### 5. BANQUE D'HEURES :

L'employeur mettra à la disposition des employés-es une banque d'heures d'un maximum de 40 heures par année de convention collective (non-cumulatives) dont l'objectif est de contribuer à la mise à niveau des employés-es. Cette banque sera gérée conjointement.

En foi de quoi, les parties ont signé à Boucherville, ce 24<sup>ième</sup> jour du mois de février 2016.