

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

entre



et



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

Échéancier : 30 septembre 2016

TABLE DES MATIÈRES

Article	Page
Préambule.....	4
Article 1 Juridiction syndicale	5
Article 2 Reconnaissance syndicale	5
Article 3 Sécurité syndicale	6
Article 4 Représentation, officiers(ères), membres de comités et représentants(es)	6
Article 5 Permission d'absence pour affaires syndicales	7
Article 6 Droit de participation aux affaires publiques	8
Article 7 Droits de la direction.....	8
Article 8 Tableaux d'affichage	9
Article 9 Heures de travail et temps compensé	9
Article 10 Ancienneté	10
Article 11 Postes vacants – déplacements – rappels.....	12
Article 12 Procédure de griefs et d'arbitrage	16
Article 13 Mesures disciplinaires ou administratives.....	19
Article 14 Jours de congé.....	21
Article 15 Vacances	22
Article 16 Congés sociaux.....	24
Article 17 Absence en cas de maladie – indemnités	25
Article 18 Absence en cas d'accident ou maladie industrielle – indemnités.....	27
Article 19 Assurance-vie – invalidité long terme – assurance-maladie	27
Article 20 Régime de retraite.....	28
Article 21 Publication.....	28
Article 22 Salaires	28
Article 23 Annexes	31
Article 24 Généralités.....	31
Article 25 Changements techniques, technologiques ou autres	32
Article 26 Congés parentaux	32
Article 27 Non discrimination.....	35
Article 28 Durée de la convention.....	36
Annexe « A » Structure des salaires hebdomadaires	37
Annexe « B » Structure de bonification	38
Annexe « C » Demande de poste vacant	44

Annexe « D » Formule de grief.....	45
Annexe « E » Autorisation de retenue syndicale	46
Annexe « F » Employés(es) temporaires	47
Annexe « G » Régions de l'est	52
Annexe « H » Fonds de solidarité (FTQ).....	53
Annexe « I » Grille de déduction salariale traitement différé	54
Annexe « J » Définition : régions.....	56
Annexe « L » Division développement résidentiel tableau des évaluations des consommations nouvelle construction	57
Annexe « M » Tableau des compétences clés.....	58
Annexe « N » Lettres d'ententes publiées	60

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 s'applique à tous(tes) les représentants(es) sous l'accréditation syndicale émise au Syndicat des Employés(es) Professionnels(les) et de Bureau, Section locale 463 S.E.P.B. (CTC — FTQ) (REPRÉSENTANTS(ES)).
- 1.02** Le mot « employé(e) » dans la présente convention définit tout(e) employé(e) visé(e) par l'accréditation mentionnée à la clause 1.01 de cet article.

ARTICLE 2

RECONNAISSANCE SYNDICALE

- 2.01** L'Employeur reconnaît le Syndicat comme le seul agent négociateur et mandataire des employés(es) qui travaillent à l'emploi de l'Employeur dans les limites de sa franchise et de tout prolongement de celle-ci.
- 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 qualifiés(es) pour exécuter le travail requis;
 - c)** pour la vente occasionnelle faite par le personnel cadre dans les services de ventes de l'entreprise;

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 « E » des présentes. Une copie de ladite formule est transmise sans délai au Syndicat par l'Employeur.
- 3.03** L'Employeur doit effectuer chaque semaine 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 chaque semaine au S.E.P.B. – Québec. Cette remise est accompagnée d'une liste alphabétique des employés(es) indiquant les données suivantes : le numéro de l'employé(e), le statut de l'employé(e) (régulier(ière) ou temporaire), la classe d'emploi, le titre d'emploi, le salaire hebdomadaire, la rémunération totale versée hebdomadairement ainsi que le montant de la cotisation syndicale. De plus, l'Employeur remet hebdomadairement au(à la) trésorier(ière) du Syndicat une copie de la liste ci-haut mentionnée.
- 3.04** L'Employeur fournit au Syndicat, chaque semaine, une liste de tous les nouveaux(lles) employés(es) et de tous(tes) 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(ÈRES), MEMBRES DE COMITÉS ET REPRÉSENTANTS(ES)

- 4.01** Le Syndicat doit aviser l'Employeur par écrit du nom des officiers(ères) et des membres de différents comités et des représentants du Syndicat.
- 4.02** Un(e) employé(e) a le droit de s'absenter, sans perte de traitement, dans les cas suivants:
- a)** les séances de négociation de la convention collective incluant la conciliation (maximum trois (3) représentants(es) du Syndicat);
 - b)** les réunions de griefs et les séances d'arbitrage (maximum deux (2) représentants(es) du Syndicat);
 - c)** les réunions avec les représentants(es) de l'Employeur.

- 4.03 a)** Le(la) président(e) et un(e) autre membre du comité exécutif du Syndicat ou leur(s) substitut(s) peuvent s'absenter sans perte de traitement 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.
- b)** Lorsqu'une question nécessite l'intervention d'un(e) représentant(e) du Syndicat, l'Employeur s'adresse en premier au(à la) Président(e), à son(sa) substitut ou au(à la) représentant(e) autorisé(e) par le Syndicat. Le Syndicat fournit à l'Employeur, minimalement 1 fois par année de convention ou lorsqu'il y a des changements, la liste des représentants(es) autorisés(es) visés(es) par le présent article.
- 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** Le(la) Président(e), son(sa) substitut ou un(e) représentant(e) autorisé(e) du Syndicat pourra rencontrer un(e) nouvel(le) employé(e) sans perte de traitement 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, destinés au syndicat, sont adressés au (à la) président(e) du Syndicat.

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 avec paie aux employés(es) désignés(es) par le Syndicat dans les cas suivants:
- a)** lors de la réunion du SEPB-Québec pour laquelle deux (2) employés(es) peuvent s'absenter en même temps pour une (1) journée;
- b)** lors de la préparation de la négociation pour laquelle trois (3) employés(es) peuvent s'absenter en même temps pendant deux (2) jours;
- c)** lors de la réunion mensuelle des membres du comité exécutif du Local 463 pour laquelle les membres du comité exécutif peuvent s'absenter, s'il y a lieu, de 15 h 45 à 16 h 45;

- d) lors d'activités du Syndicat à l'extérieur. Dans ce cas, au plus deux (2) employés(es) pourront participer à ces activités au moment désigné par le Syndicat à condition cependant que l'Employeur puisse refuser d'accorder une telle permission d'absence à plus d'un(e) (1) employé(e) dans une même équipe au même moment si la conduite des opérations ne peut être assurée;
- e) les absences prévues aux paragraphes a), b) et d) ne doivent pas dépasser un total de douze (12) jours multiplié par le nombre d'années de la durée de la convention.

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) dans une même équipe au même moment si la conduite des opérations ne peut être assurée.

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

ARTICLE 6

DROIT 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 (1) semaine à l'avance.

ARTICLE 8

TABLEAUX D’AFFICHAGE

- 8.01** 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 aux Ressources humaines.

ARTICLE 9

HEURES DE TRAVAIL ET TEMPS COMPENSÉ

- 9.01 a)** *Représentants(es)*

La semaine régulière de travail est d'environ 36,25 heures réparties sur 4,5 jours travaillés du lundi au vendredi. La journée régulière de travail est déterminée selon les besoins opérationnels et de la clientèle.

Le salaire est calculé sur une base hebdomadaire.

Aux seules fins du calcul de la rémunération du travail effectué lors d'un jour férié et par exception, un taux horaire est utilisé, sur la base du salaire hebdomadaire régulier divisé par 36,25 heures.

- b)** *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.

Les conditions de travail applicables aux différentes formes d'arrangements flexibles de travail devront faire l'objet d'une entente au préalable avec le syndicat.

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).

- 9.02** L'employé(e) qui travaille, à la demande expresse de l'Employeur, à l'extérieur des jours de la semaine de travail, en soirée ou un jour de vacances, pour couvrir un événement spécial (exemple : salon d'exposition, congrès, conventions) bénéficiera de temps compensé pour l'équivalent des heures travaillées majorées d'un facteur de 0,5.
- 9.03** Il est loisible à chaque employé(e) d'accepter ou de refuser l'accomplissement des heures de travail à l'extérieur des jours de la semaine de travail, en soirée ou un jour de vacances, pour couvrir un événement spécial (exemple : salon d'exposition, congrès, conventions) sauf lorsqu'il y a urgence ou lorsqu'aucun(e) employé(e) n'est disponible selon 9.04 a) et b).
- 9.04** a) L'Employeur qui fait la demande expresse de travailler à l'extérieur des jours de la semaine de travail ou en soirée à un(e) employé(e) le fait aussi équitablement que possible entre les employés(es) qui exécutent normalement ce travail dans l'équipe.
- 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 à des employés(es) qualifiés(es) travaillant dans d'autres équipes.
- 9.05** Les employés(es) absents(es) pour cause de maladie ou toute autre raison doivent informer leur supérieur(e) immédiat(e) ou tout(e) autre personne désignée, de telle absence, au plus tard une demi-heure (1/2) après le début de leur journée normale de travail.

ARTICLE 10

ANCIENNETÉ

10.01 Définitions :

- a) **Service:** les années de service signifient et comprennent la durée totale en années, en mois et en jours de service pour l'Employeur de tout(e) employé(e); elles sont rétroactives à la date de son embauche.
- b) **Ancienneté:** l'ancienneté signifie et comprend la durée totale en années, en mois et en jours de service de tout(e) employé(e) occupant un emploi régi par les présentes. L'ancienneté débute à la date de son premier jour de travail dans un emploi régi par les présentes.

En cas d'égalité dans l'ancienneté, l'employé(e) dont le rang est le plus petit sur la liste d'ancienneté syndicale des employés(es) réguliers(ères) est réputé(e) être l'employé(e) ayant le plus d'ancienneté. L'inscription sur la liste d'ancienneté est la responsabilité du secteur des Ressources humaines.

- c) **Promotion:** le changement d'un(e) employé(e) d'un emploi à salaire hebdomadaire moins élevé à un autre emploi à un salaire hebdomadaire plus élevé.
- d) **Déplacement:** déplacement par un(e) employé(e) d'un(e) autre employé(e) moins ancien(ne) occupant un emploi à un même salaire hebdomadaire ou à un salaire hebdomadaire moins élevé que le sien.
- e) **Transfert:** changement d'un(e) employé(e) d'un emploi à un autre emploi au même salaire hebdomadaire.

10.02 *Période d'entraînement et d'essai:*

- a) La période d'entraînement et d'essai comprend les neuf (9) mois de service continu d'un(e) employé(e) à partir de la date de son embauche. Le droit à la bonification n'est acquis qu'au terme de la période de probation.
- b) Un(e) employé(e) pendant sa période d'entraînement et d'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, sauf si le rappel est pour un poste dans une région autre que la région où il(elle) a été mis(e) à pied;
- 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

11.01 Lorsque l'Employeur désire remplir un poste vacant dans un emploi existant ou dans un nouvel emploi, la procédure suivante s'applique immédiatement:

- a)** 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 salaire hebdomadaire et le lieu de travail.
- b)** Les employés(es) peuvent soumettre leur candidature sur la formule requise, telle qu'elle apparaît à l'Annexe « C », avant la date de clôture apparaissant sur l'avis. Un(e) employé(e) ne peut poser sa candidature sur un poste vacant de sa région, lorsque ce poste vacant a le même titre et le même numéro d'emploi.
- c) i)** À l'expiration du délai prévu au paragraphe b) ci-dessus, l'Employeur affectera au poste vacant le(la) candidat(e) le(la) plus ancien(ne) de la région où le poste est vacant à condition qu'il(elle) ait les qualifications et qu'il(elle) réponde aux exigences normales du travail.
 - ii)** Si aucun(e) candidat(e) de la région n'a soumis sa candidature ou si aucun(e) candidat(e) de la région n'a les qualifications ou ne peut répondre aux exigences normales du travail, l'Employeur affecte alors au poste vacant le(la) candidat(e) le(la) plus ancien(ne) à condition qu'il(elle) réponde aux exigences normales du travail.
- d)** Un(e) employé(e) qui n'a pu poser sa candidature en raison d'une absence autorisée selon la présente convention et ne dépassant pas trente (30) jours consécutifs depuis la date de l'affichage d'un poste vacant peut le faire dans les cinq (5) jours de son retour au travail.

- e) Un(e) employé(e) qui se porte candidat(e) à un poste vacant dans un emploi dont le salaire hebdomadaire est égal à son propre salaire hebdomadaire et qui est affecté(e) au poste, est payé(e) ce salaire hebdomadaire égal, et si le salaire hebdomadaire est inférieur au sien, il(elle) est alors payé(e) ce salaire hebdomadaire tout en conservant son niveau de progression salariale.
- f) Si la période de sélection externe pour combler un poste vacant excède quatre (4) mois, l'Employeur doit procéder à un nouvel affichage.
- g) Dès la fin de la période d'affichage, la liste des candidats(es) paraîtra sur les tableaux. Un avis de nomination du(de la) candidat(e) choisi(e) paraîtra sur les tableaux d'affichage au plus tard dix (10) jours ouvrables après la sélection.
- h) L'employé(e) affecté(e) à un poste vacant qui ne peut rencontrer les exigences de son nouvel emploi est retourné(e) à son ancien poste au salaire hebdomadaire qu'il(elle) aurait touché s'il(si elle) ne l'avait pas quitté. Le(la) ou les employés(es) qui pourraient être ainsi déplacé(s)(es) retournent également à leur ancien poste, aux mêmes conditions de rémunération que ci-dessus.

11.02 Postes temporaires vacants

- a) Dans les cas suivants, lorsque l'Employeur veut assigner à un poste temporairement vacant, il doit assigner l'employé(e) le(la) plus ancien(ne) dans le service dans lequel le poste est vacant, s'il(si elle) y consent et s'il(si elle) peut exécuter les fonctions de l'emploi:
 - i) jusqu'à ce qu'un(e) candidat(e) soit affecté(e) à un poste vacant selon la clause 11.01 ci-dessus;
 - ii) lorsque l'Employeur désire remplir pour quarante-cinq (45) jours ouvrables ou moins un poste, soit dans un emploi existant ou un nouvel emploi ou un emploi modifié;
 - iii) lorsque l'Employeur désire remplir un poste temporairement vacant à la suite d'une absence autorisée.
- b) Dans les cas ci-dessus, l'Employeur doit en aviser le Syndicat. Advenant, cependant, que l'employé(e) le(la) plus ancien(ne) refuse d'accepter le poste temporairement vacant, l'Employeur y assigne un(e) employé(e) moins ancien(ne) que lui(elle), tel que prévu selon le sous-paragraphe a) de cette clause.
- c) Les dispositions des paragraphes a) et b) ci-dessus ne s'appliquent pas dans les cas des postes temporairement vacants pour cinq (5) jours ouvrables ou moins et l'Employeur peut alors assigner un(e) représentant(e) de son choix.

11.03 *Déplacement - Procédure*

L'employé(e) déplacé(e) de son poste ou dont le poste est aboli peut:

- a)** Déplacer, dans sa région, un(e) employé(e) moins ancien(ne) que lui(elle) 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-paragraphe a) ci-dessus:
 - i)** L'employé(e) peut choisir d'être inscrit(e) sur la liste de rappel prévue au paragraphe 11.09;
 - ii)** ou déplacer dans une autre région, au choix de l'employé(e), l'employé(e) le(la) moins ancien(ne), à condition qu'il(elle) soit raisonnablement capable d'exécuter les fonctions de l'emploi.
- c)** Un(e) employé(e) qui se prévaut des dispositions de l'article 11.03 sera assujéti à la structure de rémunération de son nouveau poste, sous réserve de maintenir une rémunération totale équivalente à son salaire hebdomadaire qu'il(elle) recevait au moment de son déplacement.
- d)** Un(e) employé(e) peut retourner à son poste si le poste qu'il(elle) occupait, au moment de son déplacement, est rouvert de façon permanente à l'intérieur d'une période de vingt-quatre (24) mois de son abolition.

11.04 *Mises à pied*

L'employé(e) qui ne peut déplacer un(e) autre employé(e), selon la clause 11.03 ci-dessus, est alors mis(e) à pied.

11.05 Lorsqu'une mise à pied implique un des trois (3) membres du comité exécutif, l'Employeur, abstraction faite des droits d'ancienneté, le(la) retiendra à son emploi s'il existe un travail qu'il(elle) peut faire et s'il(si elle) est consentant(e) à le faire. Le Syndicat communiquera à l'Employeur le nom de ces trois (3) membres.

11.06 *Avis de mise à pied*

- a)** 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.
- b)** Tout paiement effectué suivant les dispositions de cette clause sera basé sur le salaire hebdomadaire de l'employé(e). La bonification sera rémunérée au prorata des résultats au moment de la mise à pied par rapport à l'objectif annuel, selon les dispositions de l'Annexe « B ».

11.07 *Sécurité d'emploi*

- a)** Au 1^{er} octobre 2011 lorsque l'Employeur abolit un poste dans une fonction, le(la) titulaire du poste, embauché(e) avant le 22 octobre 2007 et pour lequel(laquelle) il n'y a plus de poste disponible selon la procédure de déplacement de cet article, est alors déclaré(e) un(e) employé(e) en surplus.
- b)** L'Employeur conserve cet(te) employé(e) en surplus sur sa feuille d'émergement et, nonobstant les dispositions de la clause 11.02 de cet article, l'Employeur peut assigner cet(te) employé(e) en surplus à quelque poste dans n'importe lequel emploi sans perte de traitement au salaire hebdomadaire qu'il(elle) recevait dans son ancien emploi lorsque déclaré(e) en surplus.
- c)** Au 1^{er} octobre 2011 lorsque l'Employeur abolit un poste dans une fonction, le(la) titulaire du poste, embauché(e) le ou après le 22 octobre 2007 et ou avant le 12 mars 2012, qui ne peut être assigné(e) dans un poste de l'unité de négociations sera alors transféré(e) à un poste hors de l'unité de négociation. Dans un tel cas, si le salaire hebdomadaire du nouveau poste est inférieur au salaire hebdomadaire du poste aboli (le salaire étant le salaire de base), la différence de salaire hebdomadaire sera alors comblée pendant une période d'un (1) an à compter de la date de transfert.
- d)** Lorsqu'un(e) employé(e) quitte l'unité d'accréditation, le(la) prochain(e) employé(e) sur la liste d'ancienneté et non couvert(e) par les dispositions de l'article 11.07 de la convention collective le sera suite à ce départ. L'employé(e) auparavant non couvert(e) par les dispositions de l'article 11.07 devient alors couvert(e) par les dispositions de l'article 11.07 c) et un(e) employé(e) auparavant couvert(e) par les dispositions de l'article 11.07 c) devient alors couvert(e) par les dispositions de l'article 11.07 a). S'il y a lieu, les dates apparaissant à l'article 11.07 a) et c) seront ajustées pour en tenir compte.
- e)** S'il y a lieu, au 30 septembre 2014 et 30 septembre 2015 les dates de sécurité d'emploi apparaissant à l'article 11.07 de la convention collective seront les dernières dates ajustées en fonction des départs survenus au paragraphe 11.07 d).

11.08 *Rappel - Procédure*

Lorsque l'Employeur désire remplir 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 11.01 de cet article, l'Employeur doit alors rappeler l'employé(e) à pied le(la) plus ancien(ne) s'il(si elle) est raisonnablement capable d'en exécuter le travail.

- 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 selon les sous-paragraphes 11.08, l'Employeur peut alors offrir le poste à une personne de l'extérieur.

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^{ère} étape**
- L'employé(e) accompagné(e) de son(sa) représentant(e) syndical(e), soumet verbalement son grief à son(sa) gestionnaire immédiat(e) 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) gestionnaire immédiat(e) doit donner sa réponse verbalement à l'employé(e) accompagné(e) de son(sa) représentant(e) syndical(e) dans les cinq (5) jours qui suivent la date de la réception du grief.
- b) 2^e étape**
- Si la réponse du(de la) gestionnaire immédiat(e) n'est pas jugée satisfaisante ou si elle n'est pas donnée dans les délais prévus, l'employé(e), accompagné(e) de son(sa) représentant(e) syndical(e) ainsi qu'un membre du Comité des griefs, soumet son grief, par écrit, au(à la) supérieur(e) immédiat(e) de son(sa) gestionnaire dans les cinq (5) jours suivant la réponse en 1^{ère} étape.

Le(la) supérieur(e) du(de la) gestionnaire immédiat(e) doit donner sa réponse, par écrit, dans les cinq (5) jours qui suivent la date de réception du grief en 2^e étape.

c) 3^e étape

Si la réponse du(de la) supérieur(e) immédiat(e) du(de la) gestionnaire concerné(e) n'est pas jugée satisfaisante ou si elle n'est pas donnée dans les délais prévus, le grief est alors soumis, par écrit, par le Comité des griefs au(à la) représentant(e) des Ressources humaines dans les dix (10) jours suivant la réponse en 2^e étape.

Le(la) représentant(e) des Ressources humaines doit donner sa réponse, par écrit, dans les dix (10) jours suivant la date de réception du grief en 3^e étape.

12.04 Rencontres

- a)** En tout temps avant l'arbitrage, le Comité des griefs (deux (2) représentants(es) et/ou le(la) délégué(e) de l'employé(e) concerné(e) peut demander une rencontre avec le(la) représentant(e) des Ressources humaines ainsi qu'avec le(la) gestionnaire (ou leurs représentants(es)).
- b)** En tout temps avant l'arbitrage, le(la) conseiller(ère) du Syndicat peut demander une rencontre avec le Comité des griefs, le(la) gestionnaire et le(la) représentant(e) 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.

12.06 Enquêtes

Un(e) délégué(e) de l'employé(e) qui soumet un grief ou un membre du Comité de griefs peut enquêter sur les faits se rapportant au grief au cours de ses heures de travail sans perte de traitement. Il(elle) doit aviser son(sa) supérieur(e) immédiat(e) avant de quitter son travail et à son retour au travail.

12.07 *Griefs par le Syndicat*

- a) Lorsque le Syndicat désire loger un grief, le Comité des griefs du Syndicat doit le soumettre par écrit sur la « formule de griefs » directement au(à la) représentant(e) 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) représentant(e) des Ressources humaines doit donner sa décision par écrit au Comité des 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.

12.08 *Arbitrage*

- a) **Arbitrage:** si le grief n'est pas réglé, il peut alors être référé par le Comité des 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 la) représentant(e) 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 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 représentants(es) 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 un même remède 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 finale 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 OU ADMINISTRATIVES

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)** Deux (2) représentants(es) du Syndicat peuvent enquêter sur les faits se rapportant à une mesure disciplinaire imposée à un(e) employé(e) sur les heures de travail et sans perte de traitement. Ils(Elles) doivent aviser leur supérieur(e) immédiat(e) avant de quitter leur travail et à leur 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) pourra 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 quelque raison pendant son absence, même s'il(si elle) n'avait pas été congédié(e); l'Employeur s'engage à remettre à la Commission d'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 hebdomadaire qui aurait été gagné, n'eût 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) 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 ou administrative 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 ou administrative écrit, ces avis contiennent les motifs de la mesure disciplinaire ou administrative.

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 Saint-Jean-Baptiste;
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 le 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:

- i)** en plus du paiement de la fête, au taux de deux (2) fois son salaire horaire régulier (200 %) pour toutes les heures effectuées jusqu'à concurrence du nombre d'heures constituant sa journée régulière de travail (7,25 heures);
- ii)** au taux de trois (3) fois son salaire horaire régulier (300 %) pour toutes les heures effectuées en excédent du nombre d'heures constituant sa journée régulière de travail.

14.03 Si un de ces jours de fête tombe un samedi ou un dimanche, il est reporté au jour ouvrable suivant. Lorsqu'un de ces jours de fête tombe un jour de congé hebdomadaire d'un(e) employé(e), son jour de congé hebdomadaire est reporté à une date convenue entre l'employé(e) et son(sa) supérieur(e) immédiat(e).

14.04 Le jour de congé payé ne sera pas payé aux employés(es) absents(es) à cause de maladie ou d'accident industriel pour lesquels 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 14.03 ci-dessus, l'employé(e) qui travaille le 25 décembre ou le 1^{er} janvier est rémunéré(e) selon les dispositions du paragraphe 14.02 ci-dessus.

ARTICLE 15

VACANCES

Préambule :

Aux fins de la prise de vacances, une semaine de 4,5 jours équivaut à une semaine complète de vacances (5 jours).

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^{er} mai.

15.02 Un(e) 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.

Toutefois, à compter du 1^{er} janvier 2009, l'employé(e) qui a complété vingt-deux (22) 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^{er} 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 pas 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 qui 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 accumulés 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^{er} mai suivant.
- 15.08** La paie de vacances se calcule sur la base d'une journée normale de travail (au salaire hebdomadaire de base sur 5 jours) prévu pour le poste régulier qu'occupe l'employé(e) immédiatement avant ses vacances.
- 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 crédit 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 hebdomadaire prévus à l'article 17 ou à une date ultérieure s'il(si elle) le préfère.

15.12 Entre le 1^{er} mars et le 1^{er} 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 un même groupe 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) périodes 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) périodes 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) périodes 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 une (1) période 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'absences 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 sous-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.
- g)** Dans les cas prévus aux sous paragraphes a), b), c), et d) ci-dessus, l'employé-e peut reporter en partie ou en totalité les périodes de congé prévues pour répondre à des obligations légales ou cérémonies reliées à ce décès.

16.02 *Congé à traitement différé*

Un(e) employé(e) régulier(ère) peut bénéficier d'un régime de congé à traitement différé selon la grille prévue à l'Annexe « I ».

16.03 *Congé sans solde de courte durée*

Au cours de chaque année de la convention, un(e) employé(e) a 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).

16.04 *Devoir de juré ou témoin*

Lorsqu'un(une) employé(e) est appelé(e) à se présenter et à servir comme juré ou témoin, l'Employeur comble la différence entre les honoraires qu'il(elle) perçoit pour ce service, et le salaire hebdomadaire qu'il(elle) aurait reçu s'il(si elle) avait travaillé(e). Le(la) représentant(e) qui doit s'absenter en vertu de cette clause verra sa bonification ajusté au pro-rata du nombre de mois de présence au travail.

16.05 *Congé sans solde de longue durée*

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 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 11^e journée ouvrable d'absence, l'employé(e) reçoit 66 ²/₃ % de son salaire et ce, jusqu'à ce que l'employé(e) ait complété six (6) mois de service.

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 30 jours de travail à plein temps ou qu'elles soient dues à des causes n'ayant aucun rapport entre elles.

Un(e) employé(e) qui a complété six (6) mois de service et qui s'absente pour cause de maladie ou d'accident non industriel sera payé(e) 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 Le(la) représentant(e) absent(e) recevra la bonification, au prorata des semaines travaillées durant la période de référence selon les modalités de l'annexe « B » de la convention.

17.03 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'absence 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.

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

17.05 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 le(s) médecin(s) dans tous les cas du prolongement d'une absence pour cause de maladie déjà autorisée.

17.06 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'assurances applicables.

ARTICLE 18

ABSENCE EN CAS D'ACCIDENT OU MALADIE INDUSTRIELLE – 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 hebdomadaire 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. Le(la) représentant(e) recevra, au pro-rata du nombre de mois de présence au travail, la bonification selon les modalités de l'annexe « B » de la convention.

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) est transféré(e) à un poste équivalent ou convenable au sens de la Loi sur les accidents de travail et maladies professionnelles chez l'Employeur ou 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 résidence avise l'Employeur de l'endroit où il(elle) peut être rejoint(e).

18.04 L'employé(e), victime d'une lésion professionnelle couverte par les dispositions de la Loi des accidents du travail qui était en vigueur avant le 19 août 1985, continue de bénéficier des dispositions de l'article 18 de la convention collective en vigueur le 8 juin 1989.

ARTICLE 19

ASSURANCE-VIE – INVALIDITÉ LONG TERME – ASSURANCE-MALADIE

19.01 Au cours de la durée de cette convention:

a) L'Employeur doit maintenir en vigueur le régime actuel d'assurances collectives, incluant assurance-vie, assurance-maladie, le régime de 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-chômage sont aussi remises aux employés(es) selon la loi).

ARTICLE 20

RÉGIME DE RETRAITE

- 20.00** L'Employeur s'engage à maintenir les régimes de retraite contributives et non contributives présentement en vigueur pour les employés(es) régis(es) par une convention collective et il ne doit y apporter aucun changement pouvant affecter les employés(es) sans avoir obtenu au préalable le consentement du Syndicat.

ARTICLE 21

PUBLICATION

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

ARTICLE 22

SALAIRES

- 22.01 a)** *1^{ère} année de convention collective*

Au 3 octobre 2011, les salaires hebdomadaires en vigueur le 30 septembre 2011 sont majorés de 3 %.

- b)** *2^e année de convention collective*

Au 1^{er} octobre 2012, les salaires hebdomadaires en vigueur le 30 septembre 2012 sont majorés de 2.5 %.

- c)** *3^e année de la convention collective*

Au 30 septembre 2013, les taux de salaire et les salaires individuels en vigueur le 29 septembre 2013, sont augmentés de 2 % et si l'indice des prix à la consommation (Canada base 1992 = 100) de septembre 2013 est supérieur à 2 % par rapport à l'indice de septembre 2012, alors les taux de salaire et les salaires individuels en vigueur au 1^{er} septembre 2013 sont augmentés, à compter du 30 septembre 2013, de la différence excédant du 2 %. Toutefois, la différence en excédant du 2 % ne pourra excéder à 1 %.

d) 4^e année de la convention collective

Au 29 septembre 2014, les taux de salaire et les salaires individuels en vigueur le 28 septembre 2014, sont augmentés de 2,5 % et si l'indice des prix à la consommation (Canada base 1992 = 100) de septembre 2014 est supérieur à 2,5 % par rapport à l'indice de septembre 2013, alors les taux de salaire et les salaires individuels en vigueur au 28 septembre 2014 sont augmentés, à compter du 29 septembre 2014, de la différence excédant du 2,5 %. Toutefois, la différence en excédant du 2,5 % ne pourra excéder à 0,5 %.

e) 5^e année de la convention collective

Au 1^{er} octobre 2015, les salaires hebdomadaires en vigueur au 30 septembre 2015 sont établis en tenant compte des ceux négociés pour les salariés du SEP-B-bureau.

f) Rétroactivité sur les salaires hebdomadaires

Les augmentations prévues à l'article 22.01 a) et b) seront appliquées rétroactivement sur les salaires hebdomadaires à compter de la date de la signature.

Éligibles sur une base de prorata : les employés(es) démissionnaires, les employé(es) ayant quitté l'unité de négociation pour accepter un poste hors de l'unité, les employés(es) 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).

De plus, à titre de rétroactivité un montant de 1 000 \$ est versé à chacun des salariés présents au moment de la signature de la présente.

22.02 Les différents emplois ainsi que leurs salaires hebdomadaires respectifs apparaissent à l'annexe « A ». La structure de bonification apparaît à l'annexe « B ».

22.03 *Assignment*

a) L'employé(e) assigné(e) temporairement par l'Employeur à un emploi dont le salaire hebdomadaire 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.

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

22.04 *Changements et créations d'emplois*

- a) Advenant que le Syndicat croit qu'il y ait des changements substantiels dans un emploi existant ou qu'un nouvel emploi ait 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 substantiels 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 substantiellement changé ou de l'emploi ainsi créé.

Dans les cinq (5) jours ouvrables de l'avis ou de la demande ci-dessus, un comité composé de deux (2) représentants(es) du Syndicat et de deux (2) représentants(es) de l'Employeur doit se rencontrer pour tenter de fixer un salaire hebdomadaire pour l'emploi concerné, prenant en considération les salaires hebdomadaires des autres emplois qui s'en rapprochent.

Advenant que le comité ne puisse s'entendre sur un salaire hebdomadaire pour l'emploi concerné, l'Employeur fixe alors un salaire hebdomadaire et en avise le Syndicat par écrit.

Advenant que le Syndicat n'accepte pas le salaire hebdomadaire indiqué dans l'avis ci-dessus, l'une ou l'autre des parties peut alors, dans les dix (10) jours ouvrables de cet avis, soumettre le cas à l'arbitrage et l'arbitre saisi du litige doit, en rendant sa décision, prendre en considération les salaires hebdomadaires des autres emplois qui se rapprochent de l'emploi dont le salaire hebdomadaire est en litige.

- b) Dans les cas d'une augmentation de salaire hebdomadaire, le salaire hebdomadaire fixé de consentement ou déterminé par arbitrage est rétroactif à la date du changement de l'emploi ou de sa création.
- c) Dans le cas d'une diminution de salaire hebdomadaire, le salaire hebdomadaire fixé de consentement ou déterminé par l'arbitrage n'entre en vigueur que lors du consentement ou de la décision arbitrale.

22.05 Toutes références aux salaires hebdomadaires impliquent les salaires hebdomadaires prévus à l'Annexe « A ».

Au 3 octobre 2011, aux seules fins des articles 16.04, 17, 18, 19, 20 et 26.04 le salaire de base implique les salaires hebdomadaires prévus à l'annexe «A», majorés de 11,14 % jusqu'à un maximum de 1 649,21 \$.

Au 1^{er} octobre 2012, aux seules fins des articles 16.04, 17, 18, 19, 20 et 26.04 le salaire de base implique les salaires hebdomadaires prévus à l'annexe «A», majorés de 11,14 % jusqu'à un maximum de 1 690,44 \$.

Pour les années subséquentes, ce maximum est majoré des augmentations salariales prévues à l'article 22.01 de la convention collective.

ARTICLE 23

ANNEXES

23.00 Les annexes à la présente convention et les lettres d'entente en font partie intégrante.

ARTICLE 24

GÉNÉRALITÉS

24.01 *Frais de scolarité*

Un(e) employé(e) qui a terminé avec succès un cours en lien avec des postes existants chez Gaz Métro est remboursé(e) pour les frais de scolarité et des manuels obligatoires achetés dans le cadre de la formation académique le tout, selon le programme d'aide éducationnelle corporatif publié en janvier 2007.

24.02 *Dépenses*

L'Employeur s'engage à rembourser les dépenses raisonnables encourues par un(e) employé(e) au cours de son travail pour le compte de l'Employeur sur présentation de pièces justificatives.

Lorsque l'employé(e) est dans l'impossibilité d'obtenir des pièces justificatives telles que pour appels téléphoniques, parcomètres, etc., la pratique en vigueur au moment de la signature de la convention collective sera maintenue.

24.03 *Allocation pour usage automobile*

- a)** L'employé(e) est tenu(e) d'utiliser son automobile de catégorie compacte ou supérieure, en bon état, pour l'exercice de ses fonctions chez l'Employeur. L'employé(e) est indemnisé(e) de ses frais selon les modalités de la politique portant sur l'utilisation du véhicule personnel d'un(e) employé(e) pour fins d'affaires applicable aux employés(es) ayant une utilisation continue du véhicule personnel incluant un ajustement des taux au (6) six mois en relation avec le prix de l'essence à la pompe selon la politique émise le 13 septembre 2006.
- b)** Les employés en absence prolongée pour maladie (minimum de trente jours consécutifs et un maximum de trente mois) ou en congé de maternité pour un maximum de vingt semaines, se verront créditer la moyenne mensuelle de kilométrage des douze mois précédents le début de l'absence, et ce, pour chaque mois complet d'absence.

Des avances pourront être versées à l'employé(e) au cours de ces absences (absences prolongées pour maladie ou congé de maternité d'une durée maximale de vingt (20) semaines).

- c) Les indemnités ne s'appliquent que sur le kilométrage parcouru dans le cadre de l'emploi. Tout kilométrage parcouru pour des fins personnelles n'est pas remboursé.

24.04 La répartition des territoires parmi les représentants(es) se fera aussi équitablement que possible par l'Employeur après consultation avec les représentants(es). L'employeur peut ne pas attribuer de territoire à un(e) représentant(e).

ARTICLE 25

CHANGEMENTS TECHNIQUES, TECHNOLOGIQUES OU AUTRES

25.00 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 Syndicat et les employés(es) du service afin d'en limiter, dans la mesure du possible, les effets sur les employés(es) concernés(es).

ARTICLE 26

CONGÉS PARENTAUX

Congé de maternité et congé parental

26.01 L'employée enceinte qui a complété six (6) mois de service a droit à un congé de maternité de vingt (20) semaines consécutives.

26.02 L'employée qui accouche d'un enfant mort-né après le début de la 20^e semaine précédant la date prévue de l'accouchement a également droit à ce congé.

26.03 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.

26.04 L'Employeur s'engage à verser à l'employée, pendant le congé de maternité de 20 semaines prévu à l'article 26.01, 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 du congé de maternité du RQAP (maximum de 18 semaines), une indemnité égale à la différence entre 95 % du salaire régulier de l'employée qui lui était payé au moment de son départ en congé de maternité et la prestation du RQAP qu'elle reçoit ou pourrait recevoir lui est versée.
- ii)** Pour chacune des semaines qui suivent la période prévue sous i), une indemnité égale à 95 % du salaire régulier de l'employée qui lui était payé au moment de son départ et ce, jusqu'à la fin de la 20^{ème} semaine du congé de maternité.

Ces prestations ajoutées aux prestations brutes du RQAP et à toute autre rémunération touchée par l'employée ne doivent en aucun cas excéder 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 et doit remplir les conditions relatives à la période de prestations de maternité prescrite par la Loi sur l'assurance parentale.
- ii)** L'employée n'est admissible à ces indemnités que si elle est admissible aux prestations du RQAP et n'en est pas exclue. 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 si ce n'est de recevoir des prestations durant les périodes d'absences précisées ci-dessus et selon le RQAP.
- 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 le service des Ressources humaines et en incluant toutefois la période où l'employée est éligible aux prestations du RQAP.

26.05 Pendant son congé de maternité ou son congé parental, l'employée ne subit aucune perte d'ancienneté. Les couvertures d'assurances-groupes assumées par l'Employeur sont maintenues pendant la période du congé de maternité prévue à la clause 26.01 et/ou du congé parental prévu à la clause 26.09.

26.06 Au cours de son congé de maternité ou de son congé parental, 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 l'article 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.

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

26.08 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 26.01, bénéficie des dispositions prévues à l'article 17.

26.09 a) Sur demande écrite de l'employée, au plus tard (3) semaines précédant la date prévue de la fin de son congé de maternité, l'Employeur accorde une prolongation sans solde du congé pour une période maximale de quinze (15) mois, incluant la période de congé parental pendant lequel la salariée reçoit des prestations du RQAP.

b) L'employée qui bénéficie d'un congé sans solde parental 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 26.06.

26.10 *Adoption et paternité*

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

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

26.12 a) *Congé sans solde paternité*

Sur demande écrite de l'employé, un congé sans solde de paternité est accordé pour une période maximale de douze (12) mois suivant l'événement incluant la période de congé pendant laquelle il reçoit des prestations du RQAP.

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 incluant la période de congé pendant laquelle il(elle) reçoit des prestations du RQAP.

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

d) Au cours de son congé de paternité ou d'adoption, la candidature de l'employé(e) à un poste vacant sera considérée au même titre que si il(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 11.02 jusqu'au retour de l'employé(e). L'employé(e) ainsi sélectionné(e) ne pourra plus soumettre sa candidature à un autre poste vacant avant son retour au travail.

ARTICLE 27

NON DISCRIMINATION

27.01 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 palier cet handicap.

27.02 *Harcèlement et/ou violence*

L'Employeur et le Syndicat considèrent toute forme d'harcèlement ou de violence à l'endroit des personnes au travail comme une forme d'intimidation et/ou de discrimination inacceptable et s'engagent à maintenir un climat de travail exempt de toute forme de harcèlement et/ou de violence quel qu'il soit.

L'employé(e) qui désire porter une plainte doit la soumettre au directeur 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, l'employé(e) pourra procéder par procédure de grief.

ARTICLE 28

DURÉE DE LA CONVENTION

28.00 Cette convention entre en vigueur à la date de sa signature et se termine le 30 septembre 2016.

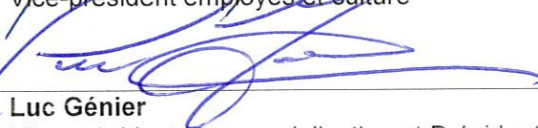
Nonobstant ce qui précède, les conditions de travail prévues à la présente convention demeurent en vigueur jusqu'à l'exercice par la partie syndicale de son droit de grève.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé cette convention par l'entremise de leurs représentants(es) dûment autorisés(es) ce 24^e jour du mois de septembre 2013.


SOCIÉTÉ EN COMMANDITE GAZ MÉTRO



Sophie Brochu
Présidente et Chef de la direction


Caroll Carle
Vice-président employés et culture

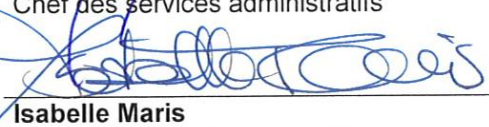

Luc Génier
Vice-président commercialisation et Président
GMST


Jules Langlois
Directeur, soutien à la performance et relations
employés



Jean Cartier
Directeur principal ventes grandes entreprises et
comptes majeurs



Brigitte Samson
Directrice, Ventes comptes majeurs


Simon Roberge
Chef des services administratifs


Isabelle Maris
Conseillère, services-conseils

SYNDICAT DES EMPLOYÉS(ES) PROFESSIONNELS(LES) ET DE BUREAU, SECTION LOCALE 463, SEPB QUÉBEC (CTC-FTQ) (REPRÉSENTANTS(ES))


Jacques Breault
Président


Steve Côté
Vice-Président


Denis Tremblay
Vice-Président


Simon Berlin
Directeur adjoint S.E.P.B. Québec

ANNEXE « A »

STRUCTURE DES SALAIRES HEBDOMADAIRES

Numéro d'emploi	BASE HEBDOMADAIRE	3 oct. 2011		1 oct. 2012		30 sept. 2013		29 sept. 2014		5 oct. 2015	
	% augmentations salariales	3,00 %		2,50 %		2,00 % + IPC (max 3,00 %)		2,50 % + IPC (max 3,00 %)		Voir article 22.01 e)	
	Emploi	Min	Max	Min	Max	Min	Max	Min	Max	Min	Max
301 a)	Rep. Ventes et développement résidentiel nouvelle construction	1 290,87 \$	1 525,98 \$	1 323,14 \$	1 564,12 \$	1 349,60 \$	1 595,41 \$	1 383,34 \$	1 635,29 \$		
302 a)	Rep. Ventes comptes majeurs	1 397,24 \$	1 649,21 \$	1 432,17 \$	1 690,44 \$	1 460,81 \$	1 724,25 \$	1 497,33 \$	1 767,36 \$		
302 b)	Rep. Développement	1 397,24 \$	1 649,21 \$	1 432,17 \$	1 690,44 \$	1 460,81 \$	1 724,25 \$	1 497,33 \$	1 767,36 \$		
302 c)	Rep. Nouvelle construction affaire	1 397,24 \$	1 649,21 \$	1 432,17 \$	1 690,44 \$	1 460,81 \$	1 724,25 \$	1 497,33 \$	1 767,36 \$		
302 d)	Rep. Nouvelle construction affaire/ résidentielle	1 397,24 \$	1 649,21 \$	1 432,17 \$	1 690,44 \$	1 460,81 \$	1 724,25 \$	1 497,33 \$	1 767,36 \$		
308 a)	Rep. Partenariat	1 397,24 \$	1 649,21 \$	1 432,17 \$	1 690,44 \$	1 460,81 \$	1 724,25 \$	1 497,33 \$	1 767,36 \$		
308 b)	Rep. Vente partenariat / conversion résidentielle	1 397,24 \$	1 649,21 \$	1 432,17 \$	1 690,44 \$	1 460,81 \$	1 724,25 \$	1 497,33 \$	1 767,36 \$		

PROGRESSION SALARIALE BI-ANNUELLE

À tous les six (6) mois, à compter de la date anniversaire d'entrée dans l'emploi, une progression bi-annuelle calculée en soustrayant le minimum du maximum de l'échelle et en divisant ce chiffre par huit (8) est accordée à l'employé(e), sans toutefois dépasser le maximum prévu de l'Annexe «A» de la présente convention collective.

Note :

L'Employeur peut rémunérer un nouveau représentant au maximum de l'échelle si ce dernier possède un minimum de trois (3) années d'expérience pertinente comme représentant lors de son entrée en fonction.

ANNEXE « B »

STRUCTURE DE BONIFICATION

1) Représentant(e) Ventes Comptes Majeurs 302 a)

BONI INDIVIDUEL NOUVELLE VENTES ET MAINTIEN	
	\$ TOTAL
Seuil-cible (NV et Maintien):	11 500 \$ *
Cible-idéal (NV et Maintien):	9 000 \$ *
Sondage (Maintien)	2 000 \$
<i>* Les valeurs attribuées aux nouvelles ventes et au maintien sont déterminées annuellement selon la modulation établie en tenant compte des priorités corporatives. La somme de ces deux montants restera la même (en tenant compte des indexations applicables).</i>	
Par 1 % supplémentaire à l'idéal jusqu'à concurrence de 150 % :	416,16 \$
Le calcul de la bonification des résultats nouvelles ventes individuels est basé sur les formules du tableau « méthodologie » décrites plus bas. Lorsqu'un résultat individuel atteint 150 % de l'objectif, chaque m ³ additionnel au-dessus du 150% de réalisation est alors payé à un taux fixe de 0,004 \$ / m ³ .	
Chauffage temporaire	0,0015 \$ par m ³
Ventes (≥ 500 000 m ³)	0,003 \$ par m ³
MÉTHODOLOGIE	
Seuil à la cible	$\$ X (\text{Résultat réel (max cible) - seuil}) / (\text{cible} - \text{seuil})$
Cible à l'idéal	$\$ X (\text{Résultat réel (max idéal)} - \text{cible}) / (\text{idéal} - \text{cible})$
> que l'idéal Max 150%	416.16 \$ pour chaque 1 % au-delà de l'idéal: 416.16 \$ X (((résultat réel max 150%/ idéal) -1) X 100)
BONI RÉGIONAL	
0,01 \$ du m ³ dépassant l'objectif régional de la cible à l'idéal (maximum idéal), réparti au prorata de la contribution de chacun.	
PLAN MAINTIEN (individuel)	
Le représentant ventes comptes majeurs 302 a) reçoit un objectif individuel annuel de maintien de volumes consommés établis à partir de la liste des emplacements clients de son portefeuille au 1 ^{er} octobre de chaque année.	
Volet qualitatif (sondage) qui vise à mesurer la satisfaction de la clientèle externe à l'égard du travail des représentants.	
NOUVELLES VENTES	
Objectifs établis en volume	

- 2) Représentant(e) Ventes Développement 302 b)
Représentant(e) Ventes NCA (nouvelles constructions affaires) 302 c)

NOUVELLES VENTES

Moyenne des bonis nouvelles ventes payés dans son groupe de travail pour le chauffage temporaire, ventes de plus de 500 000 m³, et bonification régionale

+

(moyenne des bonis nouvelles ventes payés sur le résultat des objectifs individuel **X** un facteur d'ajustement*)

**Le facteur d'ajustement tient compte de la valeur du boni sondage et de la valeur attribuée au maintien pour les représentants comptes majeurs.*

Groupe : L'ensemble des régions couvertes par le représentant

- 3) Représentant(e) Ventes NCA/NCR nouv. Constructions affaires et nouv. Constructions résidentielles 302 d)

MÉTHODOLOGIE

Au fin du calcul de la bonification, se référer à la méthode de calcul du représentant ventes NCA et représentant ventes NCR. La pondération est établie annuellement par la direction des ventes.

4) Représentant(e) Ventes et développement résidentiel nouv. Construction 301a)

NOUVELLES VENTES	
	\$ TOTAL
Seuil:	1 040 \$
Seuil-cible:	17 000 \$
Cible-idéal:	10 500 \$
Par 1 % supplémentaire à l'idéal :	520,20 \$
Chauffage temporaire	0.0015 \$ par m ³
Projets complexes	Nombre de branchements à l'intérieur d'un même projet ou phase faisant l'objet d'un O.T.P.* tel qu'établi par une entente avec le constructeur/promoteur
1 000 \$	25 à 35
3 000 \$	36 à 65
5 000 \$	66 et plus
MÉTHODOLOGIE	
Seuil à la cible	$\$ X (\text{Résultat réel (max cible)} - \text{seuil}) / (\text{cible} - \text{seuil})$
Cible à l'idéal	$\$ X (\text{Résultat réel (max idéal)} - \text{cible}) / (\text{idéal} - \text{cible})$
> que l'idéal	520,20 \$ pour chaque 1 % au-delà de l'idéal : 520,20 \$ X (((résultat réel / idéal) - 1) X 100)

Nouvelles ventes : Objectifs établis en unités selon l'annexe L.

*O.T.P. : Organigramme technique de projet

- 5) Représentant(e) Ventes Partenariat 308 a)
 Représentant(e) Ventes Partenariat Conversion résidentielle 308 b)

BONIFICATION INDIVIDUELLE NOUVELLES VENTES ET MAINTIEN	
	\$ TOTAL
Seuil-cible:	13 500 \$*
Cible-idéal:	9 000 \$*
* Les valeurs attribuées aux nouvelles ventes et au maintien sont déterminées annuellement selon la modulation établie en tenant compte des priorités corporatives. La somme de ces deux montants restera la même (en tenant compte des indexations applicables).	
Par 1 % supplémentaire à l'idéal :	416,16\$
MÉTHODOLOGIE	
Seuil à la cible	$\$ X (\text{Résultat réel (max cible)} - \text{seuil}) / (\text{cible} - \text{seuil})$
Cible à l'idéal	$\$ X (\text{Résultat réel (max idéal)} - \text{cible}) / (\text{idéal} - \text{cible})$
> que l'idéal	416,16 \$ pour chaque 1 % au-delà de l'idéal : $416,16 \$ X (((\text{résultat réel} / \text{idéal}) - 1) \times 100)$
PLAN MAINTIEN (individuel)	
L'objectif maintien est établi en unités	
Le représentant ventes partenariat 308 a) reçoit un objectif annuel de remplacement d'équipements réalisés par les Partenaires qui sont sous sa responsabilité	
Le représentant ventes partenariat conversion résidentielle 308b) reçoit un objectif annuel de remplacement PRÉGAZ réalisés par ses Partenaires.	

Nouvelles ventes : Objectifs établis en unités.

Annexe B - Remarques :

- 1) Seuls les montants attribués au seuil, à la cible et à l'idéal sont majorés au 1^{er} octobre 2013, au 1^{er} octobre 2014 et au 1^{er} octobre 2015 en conformité avec l'article 22.01. Tous les taux unitaires (chauffage temporaire, ventes > 500Mm³, dépassement 150%, réalisation et boni régional, projets résidentiels complexes) sont fixes pour la durée de la présente convention.
- 2) Le(La) représentant(e) qui occupe un poste pendant une partie de l'année aura droit au système de bonification au prorata du temps occupé dans le poste.
- 3) La période de référence pour le système de bonification est entre le 1^{er} octobre et le 30 septembre de chaque année.
- 4) Le paiement de la bonification sera effectué dans le mois suivant la fermeture de l'année financière de la SCGM. Une avance de bonification de 1500\$ sera versée à chaque trimestre, soit :
1^{er} versement31 décembre
2^{ième} versement31 mars
3^{ième} versement 30 juin
Fin de l'année financièreajustement selon les résultats réels
- 5) Le(la) nouvel(le) employé(e) embauché(e) de l'extérieur de l'unité de négociation acquiert le droit à la bonification qu'au terme de sa période de probation et ce rétroactivement à sa date d'embauche.
- 6) La bonification rémunérée à partir de la moyenne du groupe est calculée en tenant compte du nombre de représentants(es) présents(es) toute l'année dans le groupe. Un calcul au pro-rata basé sur le nombre de mois présents est ajouté pour le calcul de la moyenne pour les représentants(es) n'ayant pas travaillé toute l'année.

Ex : 6 représentants présents 12 mois = 6.00
1 représentant présent 6 mois = 0.50
TOTAL 6.50
- 7) Pour les projets majeurs d'extension de réseau, identifiés par l'Employeur, dans lesquels il est nécessaire de signer les contrats de vente de gaz auprès des clients avant l'approbation finale du projet par l'Employeur, les ventes ainsi signées par les représentants(es) sont payables dans l'année fiscale de la signature des contrats de vente.
- 8) Le représentant(e) absent touche la bonification sur les ventes de plus de 500 000 m³ et sur les ventes reliées au chauffage temporaire qu'il a effectué. Ainsi il touche la bonification rattachée aux ventes réalisées durant son absence au prorata du temps travaillé.
- 9) L'employeur détermine les modalités qui s'appliquent au moment d'un remplacement et les fait connaître au préalable.

ANNEXE « C »

DEMANDE DE POSTE VACANT



DEMANDE DE POSTE VACANT

Informations reliées au poste	
Avis no :	_____
Titre du poste vacant :	_____
Informations reliées à l'employé(e)	
Nom :	_____ Prénom : _____
Numéro d'employé(e) :	_____
Région :	_____ Poste téléphonique : _____
Nom du supérieur immédiat :	_____
Signature de l'employé(e) :	_____ Date : _____
À L'USAGE DU SERVICE DES RESSOURCES HUMAINES	
Date de réception :	_____
Remarques :	_____

ANNEXE « D »

FORMULE DE GRIEF

SYNDICAT DES EMPLOYÉ-ES PROFESSIONNEL-LES ET DE BUREAU, SECTION LOCALE 463 S.E.P.B. (CTC-FTQ) (REPRÉSENTANTS(ES))	
NUMÉRO DE GRIEF :	_____
NOM :	_____
ADRESSE	_____
SERVICE	_____
Nature grief	_____
Règlement désiré :	_____
Signature employé-e	_____ Date : _____
Signature-Comité des griefs	_____ Date : _____
DATE DE RÉCEPTION DU GRIEF PAR LE-LA CHEF DE GROUPE OU SON-SA SUPÉRIEUR-E :	____/____/____
Réponse :	_____ _____
____/____/____ Date	_____ Signature Chef de groupe ou son-sa supérieur-e
DATE DE RÉCEPTION DU GRIEF AUX SERVICES-CONSEILS :	____/____/____
Signature Services-conseils :	_____
Réponse :	_____ _____
____/____/____ Date	_____ Signature

ANNEXE « E »

AUTORISATION DE RETENUE SYNDICALE

Société en commandite Gaz Métro	
AUTORISATION DE RETENUE SYNDICALE	
STATUT	Date : _____
Temporaire	Période d'embauche :
Étudiant-e	Date de naissance :
Régulier-ière	
NOM	N° EMPLOYÉ-E
ADRESSE	TÉLÉPHONE
N° ASSURANCE SOCIALE	SERVICE
EMPLOI	
<p>Par la présente, j'autorise Société en commandite Gaz Métro à déduire de ma première paie les frais d'initiation s'il y a lieu, et par la suite, chaque semaine, le montant de la cotisation syndicale fixée par les statuts et règlements du Syndicat des Employés-es Professionnels-les et de Bureau, Section locale 463 S.E.P.B. (CTC-FTQ) (Représentants(es)) et aussi à remettre les sommes ainsi déduites au S.E.P.B.- Québec, tel que prévu à l'article 3.03 de la convention collective.</p>	
Signature	

ANNEXE « F »

EMPLOYÉS(ES) TEMPORAIRES

A) Conditions générales de travail et articles s'appliquant aux employés(es) temporaires:

1. Employés(es) temporaires – moins 120 jours

Préambule	
1 à 9	
10.02	
10.05	Cet article ne s'applique que pour les absences de moins de 5 jours
11.01 et 11.02, 11.10	
14	Le paiement des congés fériés lorsque cédulés
15	Selon la Loi sur les normes du travail
16	Le paragraphe 16.04 ne s'applique pas; quant aux autres paragraphes de cet article, l'employé(e) peut bénéficier des différents congés mais ceux-ci seront sans solde
18.03	
21	
22	À l'exception du paragraphe 22.03
23	Toutes à l'exception des Annexes « D » et « I »
24.02 et 24.03	
25	
27	
28	
Annexes	Toutes à l'exception des Annexes « D » et « I »

2. Employés(es) temporaires – plus de 120 jours

Préambule	
1 à 9	
10.02	
10.05	Absences pour vacances, maladie, maternité autorisées en vertu des présentes
11.01, 11.02, 11.10	
12	Seulement les clauses qui concernent les employés(es) temporaires
13	
14	Le paiement des congés fériés lorsque cédulés
15.01 à 15.11	À l'exception de 15.02; au prorata du temps travaillé par l'employé(e) et au prorata des vacances prévues
16	À l'exception de 16.04; 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	
24.02, 24.03	
25	
26.01, 26.02	
26.03	L'employée qui accouche prématurément et dont l'enfant est en conséquence hospitalisée 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.4 et B.5 de la présente annexe.
26.04	
26.06	Postes réguliers seulement
26.07, 26.09, 26.10, 26.11, 26.12 a) et 26.12 b)	
27	
28	
Toutes les annexes	À l'exception de l'Annexe « I »

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

1. Politique en cas d'absence pour maladie

a) Employé(e) temporaire 120 jours et plus

L'employé(e) qui a effectivement travaillé 120 jours ou 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 son salaire hebdomadaire 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) pourra être appelé(e) à produire un certificat médical sur demande de l'Employeur.

b) Employé(e) temporaire trois (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 et d'accident non industriel reçoit le salaire hebdomadaire suivant:

À compter de la onzième (11^e) journée ouvrable d'absence, l'employé(e) temporaire reçoit 66 2/3 % de son salaire hebdomadaire 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 salaire hebdomadaire régulier. Une copie du préavis sera transmise au Syndicat.

3. 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) et qui a complété sa période d'essai selon l'article 10.02 a) « Période d'essai » et qui ne rencontre pas les exigences de son poste, selon 11.01 c) est retourné sur la liste de rappel.

La disposition de l'alinéa ci-dessus n'a pas pour effet de modifier les droits d'un(e) employé(e) temporaire, tels que prévus à la présente annexe, selon qu'il(elle) soit un(e) employé temporaire de moins de 120 jours ou un(e) employé(e) temporaire de plus de 120 jours.

- b) 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.
- c) Pour les fins de date d'embauche, l'employé(e) temporaire qui devient employé(e) régulier(ière) se verra créditer ses mois de service jusqu'à un maximum de (4) quatre mois pour les fins de date d'embauche.

4. Congé de maternité

- a) Congé de maternité et congé parental

L'employé(e) qui quitte pour congé de maternité ou congé parental ne perdra pas les droits de cumul de service durant son congé sous réserve des dispositions de la présente annexe I.

Pour les employés(es) ayant effectivement travaillé cent vingt (120) jours et plus à l'intérieur d'une période de douze (12) mois, les couvertures d'assurance-groupe assumées par l'Employeur seront maintenues pendant la période du congé de maternité ou du congé parental prévu à l'article 26.

Le paiement des couvertures d'assurance-groupe par l'Employeur se terminera si l'emploi qu'il(elle) occupait prend fin durant son congé ou au terme de son congé.

- b) Si l'emploi qu'il(elle) occupait au moment de son départ prend fin durant son congé de maternité ou parental, l'employé(e) se voit inscrit(e) sur la liste de rappel sous réserve des conditions d'accès prévues à la présente annexe I.
- c) L'employée enceinte qui souffre de complications médicales occasionnées par sa grossesse l'obligeant à s'absenter de son travail, ainsi que l'employée qui ne peut reprendre son travail pour des raisons médicales après la période prévue à l'article 26.01 bénéficie des dispositions de l'article B)1) de la présente annexe.

5. Liste des employés(es) 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 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, 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 douze (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.

6. Procédure de rappel

Lorsque l'Employeur comble un poste temporaire pour plus de quatre (4) mois (à l'exception des postes d'étudiants(es)), 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 aux 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 48 heures du rappel.

ANNEXE « G »

RÉGIONS DE L'EST

Pour les fins d'application de cette annexe, les régions de l'Est comprennent: l'Estrie, la Mauricie, Québec, le Saguenay/Lac Saint-Jean et Abitibi-Témiscamingue.

1. *Affaires syndicales*

Compte tenu du caractère particulier des régions de l'Est, les modalités suivantes s'appliquent dans les cas d'affaires syndicales:

- a) Pour les fins d'application des articles 4, 5 et 13.01b) de la présente convention collective, l'Employeur peut refuser une permission d'absence pour affaire syndicale à plus d'un(e) employé(e) d'une même région, à l'exclusion du(de) la président(e) de l'unité, si la continuité des opérations ne peut être assurée;
- b) Pour les fins d'application des articles 4.03 et 12.06 de la présente convention collective, les parties conviennent que l'application et l'interprétation de cette convention collective seront assurées dans un premier temps par le(la) représentant(e) syndical(e) de la région concernée. Advenant le cas où l'intervention d'un membre de l'exécutif du Syndicat est requise dans une région, celui-ci avisera son(sa) supérieur(e) immédiat(e) et conviendra des modalités de la rencontre avec les personnes concernées;
- c) Pour les fins d'application des articles 4.04 et 13.01a) de la présente convention collective, les parties conviennent que si aucun(e) représentant(e) syndical(e) n'est disponible lorsque requis, alors un(e) employé(e) désigné(e) par le Syndicat agira à ce titre.

2. *Ancienneté*

Pour les fins d'application de l'article 10.01a) de la présente convention collective, les parties conviennent de maintenir la pratique qui prévalait avant le 1^{er} octobre 1985 à GICQ à savoir qu'en cas d'égalité dans l'ancienneté des employés(es) embauchés(es) avant le 1^{er} octobre 1985 des régions de l'Est, l'âge prévaudra pour déterminer l'employé(e) ayant le plus d'ancienneté.

ANNEXE « H »

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.
3. L'Employeur s'engage à faire parvenir par chèque au Fonds à tous les mois (au plus tard le 15^e 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 « 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 hebdomadaire, 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 reliées 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 hebdomadaire qu'il recevrait s'il ne participait pas au régime, la balance de son salaire hebdomadaire 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 hebdomadaire 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)

GRILLE DE DÉDUCTION SALARIALE TRAITEMENT DIFFÉRÉ

DURÉE DU CONGÉ	PÉRIODE DE CONTRIBUTION SALARIALE			
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 »

DÉFINITION : RÉGIONS

Définition :

Pour les fins d'application de la présente convention collective, les régions sont, au moment de la signature de la convention collective, définis de la façon suivante :

RÉGIONS:

1. Abitibi / Témiscamingue
2. Estrie
3. Ile de Montréal
4. Laurentides
5. Mauricie
6. Montérégie
7. Québec
8. Saguenay / Lac St-Jean

SERVICES / ÉQUIPES:

1. Abitibi / Témiscamingue, Laurentides
2. Montréal
3. Estrie / Montérégie
4. Mauricie / Québec / Saguenay Lac-St-Jean
5. Résidentiel
6. Partenariat affaires
7. Partenariat résidentiel

ANNEXE « L »

**DIVISION DÉVELOPPEMENT RÉSIDENTIEL
TABLEAU DES ÉVALUATIONS DES CONSOMMATIONS
NOUVELLE CONSTRUCTION**

	Unifamiliale ou maison de ville	Condo ou Multi-locatif
Chauffage individuel	1.00 unité	1.00 unité
Chauffage central		0.50 unité
Foyer fournaise	0.50 unité	0.50 unité
Boucle d'eau mitigée		0.50 unité
Foyer décoratif	0.25 unité	0.25 unité
Chauffe-eau individuel	0.35 unité	0.35 unité
Chauffe-eau central		0.35 unité
Aire commune		0.35 unité
Garage		0.15 unité
Sécheuse		0.10 unité
Cuisinière		0.10 unité

Note :

Pour les projets de condominiums, chaque unité de condo ne peut pas excéder 1 unité (en excluant cependant les aires communes et les garages et le chauffage temporaire).

ANNEXE « M »

TABLEAU DES COMPÉTENCES CLÉS

Représentant(e) Ventes Développement Résidentiel nouvelle construction 301 a)	Représentant(e) Ventes Comptes Majeurs 302 a) Développement 302 b) NCA 302 c) NCA/NCR 302 d)	Représentant (e) Ventes Partenariat 308 a) Conversion résidentielle 308 b)
Bacc – 3 ans expérience	Bacc – 3 ans expérience	Bacc – 3 ans expérience
Dec. – 5 ans expérience gazier ou équivalent	Dec. – 5 ans expérience gazier ou équivalent	Dec. – 5 ans expérience gazier ou équivalent
Connaissance marché énergétique (atout)	Connaissance marché énergétique (atout)	Connaissance marché énergétique (atout)
Expérience milieu immobilier (atout)	Expérience milieu immobilier (atout) (302 d)	Expérience milieu immobilier (atout)
Habilité informatique	Habilité informatique	Habilité informatique
Anglais avancé	Anglais avancé	Anglais avancé
Maitrise langue française	Maitrise langue française	Maitrise langue française
5 compétences : flexibilité, rigueur, collaboration, sens des affaires et orienté vers l'action	5 compétences : flexibilité, rigueur, collaboration, sens des affaires et orienté vers l'action	5 compétences : flexibilité, rigueur, collaboration, sens des affaires et orienté vers l'action
Autonomie	Autonomie	Autonomie
Initiative	Initiative	Initiative
Planification/organisation	Planification/organisation	Planification/organisation
Jugement	Jugement	Jugement
Analyse	Analyse	Analyse
Capacité d'apprentissage	Capacité d'apprentissage	Capacité d'apprentissage
Coaching	Coaching (302d)	Coaching
	Capacité à développer alliance stratégique	Vulgarisateur
	Sens de la vision	

PRINCIPES DE RECONNAISSANCE DES COMPÉTENCES CLÉS

- Les employés(es) réguliers(ères) et temporaires sont réputés(es) satisfaire à l'exigence des compétences clés du poste occupé ou du poste détenu, soit le plus élevé des deux et ce, en date de la ratification par l'Assemblée générale (15 juillet 2004) de la présente convention collective.
- Ces compétences leur seront également reconnues dans un autre poste de représentant(e) de l'unité.
- Les compétences clés requises pour un poste seront indiquées sur le canevas d'affichage.

ANNEXE « N »

LETTRES D'ENTENTES PUBLIÉES

Table des matières

Titre de la lettre d'entente	Page
1. Lettre d'entente concernant l'accessibilité à une rente sans réduction actuarielle et à la rente transitoire	61
2. Lettre d'entente concernant le CVA et l'introduction du volet flexible de retraite	62
3. Lettre d'entente concernant la retraite progressive	63
4. Lettre d'entente concernant l'augmentation du niveau de cotisation au régime de retraite.....	64
5. Lettre d'entente concernant les nouvelles exigences et reconnaissances des titulaires actuels de poste	65
6. Lettre d'entente concernant le comité de formation	66
7. Lettre d'entente concernant l'information confidentielle transmise à l'administrateur(trice) du P.A.E.	68
8. Lettre d'entente concernant l'utilisation des demi-journées de congé.....	69
9. Lettre d'entente concernant l'établissement des objectifs de vente reliés à la bonification.	70
10. Lettre d'entente concernant la mesure du volet qualitatif rattaché à la bonification maintien pour les représentants comptes majeurs (302)	71
11. Lettre d'entente concernant la période d'entraînement et d'essai de Bruno Gauthier et Sylvain-Pierre Crête	72
12. Lettre d'entente sur la création d'un groupe de travail pour tenter de réduire l'augmentation des coûts du programme d'avantages	73

Lettre d'entente entre : Société en commandite
Gaz Métro

et : Syndicat des employés(es) professionnels(les) et de bureau,
section locale 463 (SEPB) CTC-FTQ (Représentants(es))

Lettre d'entente concernant l'accessibilité à une rente sans réduction actuarielle et à la rente transitoire.

Lors du renouvellement de la convention collective, les parties conviennent de ce qui suit :

a) Rente de transition

Une rente de transition temporaire pour le service contributif de 0,65% du MGA moyen et pour le service non-contributif de 0,39% du MGA moyen a été mise en place pour les années antérieures au 31 décembre 2009. Pour les années postérieures au 1^{er} janvier 2010, seule la rente de transition de base (125\$) sera payable pour l'une ou l'autre de ces années.

Il est entendu par les parties que Gaz Métro n'aura d'autres obligations que d'assumer le coût de la rente de transition de base en l'absence de surplus actuariel suffisant pour couvrir l'une ou l'autre des années mentionnées au paragraphe précédent.

La disposition qui suit a été intégrée de façon permanente au Règlement du régime de retraite via l'amendement 2007-2.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé en la ville de Montréal, ce ____^e jour du mois de septembre 2013.

**SOCIÉTÉ EN COMMANDITE
GAZ MÉTRO**

**SYNDICAT DES EMPLOYÉS(ES)
PROFESSIONNELS(LES) ET DE BUREAU,
SECTION LOCALE 463, SEPB QUÉBEC
(CTC-FTQ) (REPRÉSENTANTS(ES))**

Lettre d'entente entre : Société en commandite
Gaz Métro

et : Syndicat des employés(es) professionnels(les) et de bureau,
section locale 463 (SEPB) CTC-FTQ (Représentants(es))

Lettre d'entente concernant les modifications au régime de retraite.

Lors des discussions pour le renouvellement de la convention collective, les parties ont convenu de modifier le régime de retraite de la façon suivante :

- Les contributions volontaires additionnelles (CVA) pourront à l'avenir demeurer dans la caisse de retraite et l'employé-e pourra, au moment de la retraite, choisir de le transférer dans son REER personnel ou les maintenir à l'intérieur de la caisse de retraite. S'il-elle choisit de le maintenir à l'intérieur de la caisse de retraite, il est convenu qu'il ne pourra y avoir plus d'un retrait par année.
- L'employé-e pourrait ainsi choisir de transformer ses cotisations volontaires (CVA) dans le volet flexible pour bonifier son régime de retraite.

De plus, à compter du 1^{er} janvier 2013, il y aura introduction d'un volet flexible au régime de retraite afin de permettre aux employés-es de verser des cotisations supplémentaires qui pourront servir à l'amélioration des différents volets du régime tels que rente de transition, indexation, etc.

La présente lettre d'entente fait partie intégrante de la convention collective.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé en la ville de Montréal, ce ____^e jour du mois de septembre 2013.

**SOCIÉTÉ EN COMMANDITE
GAZ MÉTRO**

**SYNDICAT DES EMPLOYÉS(ES)
PROFESSIONNELS(LES) ET DE BUREAU,
SECTION LOCALE 463, SEPB QUÉBEC
(CTC-FTQ) (REPRÉSENTANTS(ES))**

Lettre d'entente entre : Société en commandite
Gaz Métro

et : Syndicat des employés(es) professionnels(les) et de bureau,
section locale 463 (SEPB) CTC-FTQ (Représentants(es))

Lettre d'entente concernant la retraite progressive

Les parties conviennent de former un groupe de discussion afin d'évaluer la possibilité de permettre des retraites progressives ainsi que les conditions qui seraient alors applicables.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé en la ville de Montréal, ce ____^e jour du mois de septembre 2013.

**SOCIÉTÉ EN COMMANDITE
GAZ MÉTRO**

**SYNDICAT DES EMPLOYÉS(ES)
PROFESSIONNELS(LES) ET DE BUREAU,
SECTION LOCALE 463, SEPB QUÉBEC
(CTC-FTQ) (REPRÉSENTANTS(ES))**

Lettre d'entente entre : Société en commandite
Gaz Métro

et : Syndicat des employés(es) professionnels(les) et de bureau,
section locale 463 (SEPB) CTC-FTQ (Représentants(es))

Lettre d'entente concernant l'augmentation du niveau de cotisation au régime de retraite.

Lors des discussions pour le renouvellement de la convention collective, les parties ont convenu de modifier les contributions des personnes salariées au régime de retraite de la façon suivante :

- contribution actuelle, 2,2 % des gains jusqu'au MAGA et 4 % en excédent du MAGA
- contribution future, 2,75 % des gains jusqu'au MAGA et 5 % en excédent du MAGA

L'entente est à l'effet que ces contributions débiteront le 1^{er} janvier 2013.

Il est aussi entendu que ce changement est conditionnel à l'approbation d'un amendement au texte du régime de retraite.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé en la ville de Montréal, ce ____^e jour du mois de septembre 2013.

**SOCIÉTÉ EN COMMANDITE
GAZ MÉTRO**

**SYNDICAT DES EMPLOYÉS(ES)
PROFESSIONNELS(LES) ET DE BUREAU,
SECTION LOCALE 463, SEPB QUÉBEC
(CTC-FTQ) (REPRÉSENTANTS(ES))**

Lettre d'entente entre : Société en commandite
Gaz Métro

et : Syndicat des employés(es) professionnels(les) et de bureau,
section locale 463 (SEPB) CTC-FTQ (Représentants(es))

Lettre d'entente concernant la reconnaissance du niveau d'anglais des titulaires actuels de poste.

Le Syndicat et l'Employeur ont convenu que les employés détenteurs-trices de postes sont réputé-es satisfaire à l'exigence du niveau de connaissance de la langue anglaise dans leur poste; cette exigence sera aussi reconnue dans un autre poste dans le cas de l'accessibilité à un autre poste où le niveau d'anglais est identique.

De plus, les représentant-e-s en poste le 1^{er} octobre 1998 sont réputé-e-s posséder le niveau avancé d'anglais pour les fins du processus d'affichage de poste. Dans le cas où un-e représentant-e ne possède pas, après évaluation par l'Employeur, le niveau d'anglais avancé, le-la représentant-e devra s'engager à suivre une formation d'appoint s'il-si elle accède à un poste où le niveau d'anglais requis est supérieur au résultat de son évaluation par l'Employeur.

La présente lettre d'entente fait partie intégrante de la convention collective.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé en la ville de Montréal, ce ____^e jour du mois de septembre 2013.

**SOCIÉTÉ EN COMMANDITE
GAZ MÉTRO**

**SYNDICAT DES EMPLOYÉS(ES)
PROFESSIONNELS(LES) ET DE BUREAU,
SECTION LOCALE 463, SEPB QUÉBEC
(CTC-FTQ) (REPRÉSENTANTS(ES))**

Lettre d'entente entre : Société en commandite
Gaz Métro

et : Syndicat des employés(es) professionnels(les) et de bureau,
section locale 463 (SEPB) CTC-FTQ (Représentants(es))

Lettre d'entente concernant le comité de formation

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 employés(es).

L'Entreprise et le Syndicat reconnaissent et favorisent la formation des employés(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.

PRINCIPES DIRECTEURS :

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

Le processus visant à l'établissement des qualifications et exigences applicables aux différents postes de l'entreprise ainsi que le processus visant la sélection des candidats internes s'adressent à des comblements de postes futurs et ne vise aucunement la remise en question de la détention des exigences par les actuels détenteurs de poste.

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.

LE COMITÉ DE FORMATION :

Dans le but de favoriser les échanges sur les enjeux liés au développement des employés(es), l'Employeur et le Syndicat formeront un comité consultatif composé de deux (2) représentants(es) de l'Employeur et de deux (2) représentants(es) 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 employés(es);
- de recevoir, analyser et prioriser les demandes de formation soumises par les employés(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 employés(es);
- de s'assurer que le développement des employés(es) soit intégré au processus de sélection.

MODALITÉS DE FONCTIONNEMENT :

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

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé en la ville de Montréal, ce ____^e jour du mois de septembre 2013.

**SOCIÉTÉ EN COMMANDITE
GAZ MÉTRO**

**SYNDICAT DES EMPLOYÉS(ES)
PROFESSIONNELS(LES) ET DE BUREAU,
SECTION LOCALE 463, SEPB QUÉBEC
(CTC-FTQ) (REPRÉSENTANTS(ES))**

Lettre d'entente entre : Société en commandite
Gaz Métro

et : Syndicat des employés(es) professionnels(les) et de bureau,
section locale 463 (SEPB) CTC-FTQ (Représentants(es))

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

Conformément aux discussions entre les parties, toute information confidentielle transmise à l'administrateur(trice) du P.A.E., dans le cadre du programme d'aide aux employés(es), doit demeurer confidentielle. À cette fin, les parties conviennent de ce qui suit:

1. Toute 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 en la ville de Montréal, ce ___^e jour du mois de septembre 2013.

**SOCIÉTÉ EN COMMANDITE
GAZ MÉTRO**

**SYNDICAT DES EMPLOYÉS(ES)
PROFESSIONNELS(LES) ET DE BUREAU,
SECTION LOCALE 463, SEPB QUÉBEC
(CTC-FTQ) (REPRÉSENTANTS(ES))**

Lettre d'entente entre : Société en commandite
Gaz Métro

et : Syndicat des employés(es) professionnels(les) et de bureau,
section locale 463 (SEPB) CTC-FTQ (Représentants(es))

Lettre d'entente concernant l'utilisation des demi-journées de congé.

L'article 9.01 de la convention collective établi la semaine régulière à 4,5 jours :

9.01 a) Représentants (es)

La semaine régulière de travail est d'environ 36,25 heures réparties sur 4,5 jours travaillés du lundi au vendredi. La journée régulière de travail est déterminée selon les besoins de l'équipe et de la clientèle.

Toutefois, lors de circonstances particulières, le salarié pourra demander de combiner deux demi-journées pour des raisons personnelles.

Ce genre de demande est considéré exceptionnel et sera accordé après entente entre le salarié et le gestionnaire en tenant compte des besoins d'opérations.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé en la ville de Montréal, ce ___^e jour du mois de septembre 2013.

**SOCIÉTÉ EN COMMANDITE
GAZ MÉTRO**

**SYNDICAT DES EMPLOYÉS(ES)
PROFESSIONNELS(LES) ET DE BUREAU,
SECTION LOCALE 463, SEPB QUÉBEC
(CTC-FTQ) (REPRÉSENTANTS(ES))**

Lettre d'entente entre : Société en commandite
Gaz Métro

et : Syndicat des employés(es) professionnels(les) et de bureau,
section locale 463 (SEPB) CTC-FTQ (Représentants(es))

Lettre d'entente concernant l'établissement des objectifs de vente reliés à la bonification.

Les parties conviennent que l'établissement des objectifs de ventes est la responsabilité de l'employeur.

Toutefois, les parties ont aussi convenu que dans l'établissement de ces objectifs, l'employeur s'inspire de l'historique, des tendances du marché et aussi du dossier présenté à la Régie de l'énergie. L'employeur tiendra informé le Syndicat du dossier présenté à la Régie.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé en la ville de Montréal, ce ___^e jour du mois de septembre 2013.

**SOCIÉTÉ EN COMMANDITE
GAZ MÉTRO**

**SYNDICAT DES EMPLOYÉS(ES)
PROFESSIONNELS(LES) ET DE BUREAU,
SECTION LOCALE 463, SEPB QUÉBEC
(CTC-FTQ) (REPRÉSENTANTS(ES))**

Lettre d'entente entre : Société en commandite
Gaz Métro

et : Syndicat des employés(es) professionnels(les) et de bureau,
section locale 463 (SEPB) CTC-FTQ (Représentants(es))

**Lettre d'entente concernant la mesure du volet qualitatif rattaché à la bonification
maintien pour les représentants comptes majeurs (302)**

Lors des discussions pour le renouvellement de la convention collective, les parties ont convenu de mesurer annuellement, la satisfaction de la clientèle externe à l'égard du travail des représentants comptes majeurs qui sont reponsables de portefeuille de clients.

Les éléments qui seront validés lors du sondage auront été déterminés en consultation avec le syndicat.

Cette mesure se fera par le biais d'un sondage auprès d'un échantillonnage de clients de chacun des représentants visés et ce, sur une base annuelle.

Ce sondage permet au représentant qui répond au standard établi de satisfaction de la clientèle, de toucher annuellement un montant de 2 000 \$.

La présente lettre d'entente fait partie intégrante de la convention collective.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé en la ville de Montréal, ce ___e jour du mois de septembre 2013.

**SOCIÉTÉ EN COMMANDITE
GAZ MÉTRO**

**SYNDICAT DES EMPLOYÉS(ES)
PROFESSIONNELS(LES) ET DE BUREAU,
SECTION LOCALE 463, SEPB QUÉBEC
(CTC-FTQ) (REPRÉSENTANTS(ES))**

Lettre d'entente entre : Société en commandite
Gaz Métro

et : Syndicat des employés(es) professionnels(les) et de bureau,
section locale 463 (SEPB) CTC-FTQ (Représentants(es))

Lettre d'entente concernant la période d'entraînement et d'essai de Bruno Gauthier et
Sylvain-Pierre Crête

Nonobstant les dispositions de l'article 10,02, les parties conviennent que la période
d'entraînement et d'essai de Bruno Gauthier (matricule 86331) et Sylvain-Pierre Crête
(matricule 86333) sera de 6 mois à partir de leur date d'embauche, le tout conformément
aux documents signés lors de leur embauche.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé en la ville de Montréal, ce ___^e jour du mois de
2013.

**SOCIÉTÉ EN COMMANDITE
GAZ MÉTRO**

**SYNDICAT DES EMPLOYÉS(ES)
PROFESSIONNELS(LES) ET DE BUREAU,
SECTION LOCALE 463, SEPB QUÉBEC
(CTC-FTQ) (REPRÉSENTANTS(ES))**

Lettre d'entente entre : Société en commandite
Gaz Métro

et : Syndicat des employés(es)
professionnels(les) et de bureau,
section locale 463 (SEPB) CTC-FTQ (Représentants(es))

Lettre d'entente sur la création d'un groupe de travail pour tenter de réduire l'augmentation des coûts du programme d'avantages.

Lors du renouvellement de la présente convention collective, les parties se sont entendues pour former un groupe de travail afin d'examiner des façons de réduire l'augmentation des coûts des assurances groupe et mieux répondre aux besoins des employés-es.

Le mandat du groupe de travail sera de revoir l'ensemble des bénéficiaires, leurs coûts et des façons constructives de réduire l'augmentation des coûts.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé en la ville de Montréal, ce ___^e jour du mois de septembre 2013.

**SOCIÉTÉ EN COMMANDITE
GAZ MÉTRO**

**SYNDICAT DES EMPLOYÉS(ES)
PROFESSIONNELS(LES) ET DE BUREAU,
SECTION LOCALE 463, SEPB QUÉBEC
(CTC-FTQ) (REPRÉSENTANTS(ES))**
