

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

entre

energir

et



LE SYNDICAT DES EMPLOYÉS(ES)
PROFESSIONNELS(LES) ET DE
BUREAU, SECTION LOCALE 463
(SEPB) CTC – FTQ
REPRÉSENTANT(E)S

Échéancier : 30 septembre 2021

TABLE DES MATIÈRES

Article	Page
Préambule.....	4
Article 1 Juridiction syndicale.....	5
Article 2 Reconnaissance syndicale.....	5
Article 3 Sécurité syndicale.....	7
Article 4 Représentation, officiers(ères), membres de comités et représentants(es).....	9
Article 5 Permission d'absence pour affaires syndicales ...	11
Article 6 Droit de participation aux affaires publiques	13
Article 7 Droits de la direction	14
Article 8 Tableaux d'affichage.....	14
Article 9 Heures de travail et temps compensé.....	15
Article 10 Ancienneté	18
Article 11 Postes vacants – déplacements – rappels.....	22
Article 12 Procédure de griefs et d'arbitrage.....	32
Article 13 Mesures disciplinaires ou administratives.....	38
Article 14 Jours de congé.....	41
Article 15 Vacances	43
Article 16 Congés sociaux et familiaux	47
Article 17 Absence en cas de maladie – indemnités.....	50
Article 18 Absence en cas d'accident ou maladie industrielle – indemnités.....	53

Article 19 Assurance vie – invalidité long terme – assurance maladie	55
Article 20 Régime de retraite.....	55
Article 21 Publication.....	56
Article 22 Salaires	56
Article 23 Annexes	61
Article 24 Généralités.....	62
Article 25 Changements techniques, technologiques ou autres	64
Article 26 Congés parentaux.....	65
Article 27 Non-discrimination	73
Article 28 Durée de la convention	74
Annexe « A » Structure des salaires hebdomadaires	76
Annexe « B » Structure de bonification.....	77
Annexe « C » Demande de poste vacant	85
Annexe « D » Formule de grief	86
Annexe « E » Autorisation de retenue syndicale	87
Annexe « F » Employés(es) temporaires.....	88
Annexe « G » Régions de l'Est	97
Annexe « H » Fonds de solidarité (FTQ)	99
Annexe « I » Grille de déduction salariale traitement différé	100
Annexe « J » Définition : régions et équipes.....	103
Annexe « K » Tableau des compétences clés.....	104
Annexe « N » Lettres d'ententes publiées	105

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 un 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 une 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 une (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, destinées au Syndicat, sont adressées 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 trois (3) 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 affaire 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) *Équilibre travail-famille*

L'employé(e) régulier(ère) peut, à sa demande, avoir accès aux différentes formes d'arrangements flexibles de travail prévues à la présente convention collective.

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 pas 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 toutes autres raisons doivent informer leur supérieur(e) immédiat(e) ou tout(e) autre personne désignée, de telles absences, avant le début de la journée prévue de travail ou le plus tôt possible tel qu'il est prévu à la directive de la gestion de la présence au 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. Cette période doit exclure les périodes d'absences de maladie et absences autorisées d'une durée d'une (1) semaine et plus;
- 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'emploi et l'ancienneté se perdent 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, tel que décrit à l'Annexe J-1.
- 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 exclu de l'unité de négociation soit pour une période cumulative de moins de douze (12) mois durant la durée de la convention collective ou pour la durée d'un remplacement d'une absence pour congé de maternité, congé parental, congé sans solde et congé de maladie excédant douze (12) mois durant la durée de la convention collective 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 le jeudi un avis pendant trois (3) 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, tel que décrit à l'Annexe J-1, 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, tel que décrit à l'Annexe J-2, 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 six (6) mois, l'Employeur doit procéder à un nouvel affichage;
- g) Dès la fin de la période d'affichage, la liste des candidats(es) est transmise par courriel au Syndicat. Un avis de nomination du(de la) candidat(e) choisi(e) est publié sur l'intranet et est envoyé par courriel à tous les membres de l'unité syndicale 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)** Lorsque l'Employeur veut assigner un(e) employé(e) à un poste temporairement vacant, pour une période de plus de 45 jours de calendrier et moins de douze (12) mois, il assigne après consultation du Syndicat et en tenant compte des besoins opérationnels, le(s) employés(es) le(s) plus apte(s) à remplacer temporairement.

Les modalités de remplacement sont prévues à l'Annexe « B » – Remarque 2.

- b)** Dans les cas de remplacement de douze (12) mois et plus, la procédure en 11.01 s'applique.

11.03 *Déplacement - Procédure*

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

- a)** Déplacer, dans sa région, tel que décrit à l'Annexe J-2, 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, tel que décrit à l'Annexe J-2, 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 selon les dispositions de l'Annexe « B » remarque 9, jusqu'au dernier jour travaillé.

11.07 *Sécurité d'emploi*

- a) Au 1^{er} octobre 2016 lorsque l'Employeur abolit un poste dans une fonction, le(la) titulaire du poste, embauché(e) avant le 17 juin 2013 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'émargement 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 2016 lorsque l'Employeur abolit un poste dans une fonction, le(la) titulaire du poste, embauché(e) le ou après le 17 juin 2013 et/ou avant le 9 mars 2015, qui ne peut être assigné(e) dans un poste de l'unité de négociation 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 2016, 30 septembre 2017 et 30 septembre 2018, 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). Cependant, tout(e) employé(e) embauché(e) après le 24 avril 2017 obtient la sécurité d'emploi tel que prévu à l'article 11.07 c), et ce après 2 ans de service. Après 4 ans de service, l'employé(e) obtient la sécurité d'emploi tel que prévu à l'article 11.07 a).

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) mis(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-paragraphe 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 mécontentement (ci-après appelé «grief»), qui survient au sujet d'une mesure disciplinaire ou administrative 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**
- a)** L'employé(e), s'il(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.
 - b)** L'employé(e), accompagné(e) de son(sa) représentant(e) syndical(e), soumet son grief par écrit sur le formulaire de grief à son(sa) supérieur(e) immédiat(e) ou à son(sa) remplaçant(e) dans les trente (30) jours de l'événement y donnant lieu ou dans les trente (30) jours où l'employé(e) aurait dû raisonnablement en prendre connaissance.

- c) Le(la) supérieur(e) immédiat(e) ou son(sa) remplaçant(e) doit donner sa réponse écrite sur le formulaire de grief, au Syndicat, dans les dix (10) jours qui suivent la date de la réception du grief.

12.03 *Rencontres*

- a) En tout temps avant l'arbitrage, le comité de 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) supérieur(e) immédiat(e) ou son(sa) remplaçant(e).
- b) En tout temps avant l'arbitrage, le(la) conseiller(ère) du Syndicat peut demander une rencontre avec le comité de griefs, le(la) supérieur(e) immédiat(e) ou son(sa) remplaçant(e) 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.

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.

12.04 *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.

12.05 *Griefs par le Syndicat*

- a) Lorsque le Syndicat désire loger un grief, le comité de griefs du Syndicat doit le soumettre par écrit sur le formulaire de griefs directement au(à la) représentant(e) des Ressources humaines dans les trente (30) jours de l'événement donnant lieu au grief ou dans les trente (30) 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 de griefs du Syndicat dans les quinze (15) jours de la réception du grief.

- b) Dans le cas d'un grief collectif ou d'un grief contestant un congédiement la procédure prévue en a) s'applique. À la demande de l'une ou l'autre des parties, une rencontre doit être prévue dans les dix (10) jours suivant le dépôt du grief.

12.06 Arbitrage

- a) **Arbitrage** : si le grief n'est pas réglé, il peut alors être référé par le comité de griefs du Syndicat à l'arbitrage de la manière prévue aux présentes, mais au plus tard dans les trente (30) jours qui suivent la réponse du(de la) supérieur(e) immédiat(e) ou son(sa) remplaçant(e).
- b) 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.
- c) Advenant que les représentants(es) du Syndicat et de l'Employeur ne peuvent s'entendre sur le choix d'un(e) arbitre, l'une ou l'autre des parties, ou les deux, peuvent alors demander au(à la) ministre du Travail d'en nommer un(e).

d) Généralités

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

12.07 Les délais spécifiés dans cet article sont calculés en jours de calendrier et les parties peuvent les prolonger de consentement par écrit; toutefois les délais spécifiés dans cet article sont suspendus pour la période estivale se situant entre la Saint-Jean-Baptiste et la Fête du Travail.

a) Les griefs qui ne sont pas soumis à l'arbitrage suivant la réponse 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 prévue aux présentes à quelque étape de la procédure de griefs, doivent être considérés comme réglés en faveur de l'employé(e).

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

ARTICLE 13

MESURES DISCIPLINAIRES OU ADMINISTRATIVES

- 13.01**
- a) Un(e) employé(e) congédié(e) a 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 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.

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 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 travaillés 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, l'arbitre unique pourra, après avoir maintenu le grief, ordonner que les gages ainsi perdus soient payés au(à la) plaignant(e); le tout sujet aux dispositions de cette convention.

13.04 Toute mesure disciplinaire est retirée du dossier d'un(e) employé(e) après douze (12) mois de l'événement y donnant lieu et ne peut être invoquée contre lui(elle).

a) L'Employeur doit transmettre au Syndicat une 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 recevra un avertissement verbal porté au dossier de l'employé(e) concerné(e).

c) Toutes les mesures disciplinaires ou administratives doivent contenir les motifs.

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

- 13.06** Les parties conviennent de la gradation des sanctions, s'il y a lieu. La gradation des sanctions est la suivante : avis verbal écrit, 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 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 précédent ou suivant selon le calendrier corporatif approuvé.
- 14.04** Le jour de congé payé n'est pas payé aux employés(es) absents(es) à cause de maladie ou de lésion professionnelle 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 n'est 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). Dans ce cas, l'Employeur peut permettre l'anticipation de la prise des 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-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) 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) peut 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 verse 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** 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.

- a) Tous les employés doivent prendre en vacances les jours non fériés entre Noël et le jour de l'An.
- b) Au moins 50 % des employés d'une même équipe doivent prendre dix (10) jours ouvrables de vacances durant les vacances de l'industrie de la construction du Québec.

ARTICLE 16

CONGÉS SOCIAUX ET FAMILIAUX

- 16.01**
- a) À l'occasion du décès de son(sa) conjoint(e), de son(sa) conjoint(e) de fait, de son enfant ainsi que du fils ou de la fille de son(sa) conjoint(e) de fait, de son père ou de sa mère, un(e) employé(e) peut s'absenter pour les cinq (5) jours de travail suivant ce décès, sans perte de traitement.
 - b) À l'occasion du décès de son frère, de sa soeur, de son beau-père ou de sa belle-mère, un(e) employé(e) peut s'absenter pour les trois (3) jours de travail suivant ce décès, sans perte de traitement.

- c)** À l'occasion du décès de son beau-frère ou de sa belle-soeur, de son gendre ou de sa bru, de son petit-fils ou de sa petite-fille, un(e) employé(e) peut s'absenter pour les deux (2) jours de travail suivant ce décès, sans perte de traitement.
- d)** À l'occasion du décès de son grand-père ou de sa grand-mère, de son oncle ou de sa tante, un(e) employé(e) peut s'absenter pour un (1) jour de travail suivant ce décès, sans perte de traitement.
- e)** Dans les cas prévus aux sous-paragraphes a), b), c) et d) ci-dessus et survenus au cours de la période de vacances d'un(e) employé(e), celui-ci(celle-ci) aura le droit de reporter ses jours d'absences du travail prévus 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 jours de congé prévus 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 le droit de s'absenter sans solde pour dix (10) jours ouvrables consécutifs ou non au moment convenu entre l'employé(e) et son(sa) supérieur(e) immédiat(e).

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. L'employé(e) qui doit s'absenter en vertu de cette clause verra sa bonification rémunérée selon les dispositions de l'Annexe « B » remarque 9.

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 professionnel reçoit le salaire suivant :

- à compter de la 11^e journée ouvrable d'absence, l'employé(e) reçoit 66 $\frac{2}{3}$ % 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 trente (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 professionnel, sera payé(e) à 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 selon les dispositions de l'Annexe « B » remarque 9.

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 professionnel, 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 au bureau de santé 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 suivants le début de son absence en vertu de cette clause. Le(la) représentant(e) recevra sa bonification selon les dispositions de l'Annexe « B » remarque 9.

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 pourvu 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).

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 les modalités des régimes actuels d'assurances collectives (flexible et traditionnel). Le choix de l'assureur est fait conjointement par le Syndicat et l'Employeur.
 - b)** L'Employeur absorbe la prime d'assurance en totalité pour le régime traditionnel à l'exception de l'assurance vie facultative. Dans le cas du régime flexible, l'Employeur absorbe la prime selon les modalités du régime flexible.

ARTICLE 20

RÉGIME DE RETRAITE

- 20.00** L'Employeur s'engage à maintenir le régime actuel de retraite et ne peut y apporter de modifications sans le consentement du Syndicat. De plus, l'Employeur s'engage à fournir, sur demande, tous les renseignements relatifs au régime de retraite.

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^{re} année de convention collective*

Au 3 octobre 2016, les salaires hebdomadaires en vigueur le 2 octobre 2016 sont majorés de 2 %.

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

Au 2 octobre 2017, les salaires hebdomadaires en vigueur le 1^{er} octobre 2017 sont majorés de 2 %.

c) 3^e année de la convention collective

Au 1^{er} octobre 2018, les taux de salaire et les salaires individuels en vigueur le 30 septembre 2018 sont augmentés de 2,5 % et si l'indice des prix à la consommation (Canada base 1992 = 100) d'octobre 2018 est supérieur à 2,5 % par rapport à l'indice d'octobre 2017, alors les taux de salaire et les salaires individuels en vigueur au 30 septembre 2018 sont augmentés, à compter du 1^{er} octobre 2018, de la différence excédant du 2,5 %. Toutefois, la différence en excédant du 2,5 % ne pourra excéder à 0,5 %.

d) 4^e année de la convention collective

Au 30 septembre 2019, les taux de salaire et les salaires individuels en vigueur le 29 septembre 2019 sont augmentés de 2,5 % et si l'indice des prix à la consommation (Canada base 1992 = 100) de septembre 2019 est supérieur à 2,5 % par rapport à l'indice de septembre 2018, alors les taux de salaire et les salaires individuels en vigueur au 29 septembre 2019 sont augmentés, à compter du 30 septembre 2019, de la différence excédant du 2,5 %. Toutefois, la différence en excédant du 2,5 % ne pourra excéder 0,5 %.

e) *5^e année de la convention collective*

Au 5 octobre 2020, les salaires hebdomadaires en vigueur au 4 octobre 2020 sont établis en tenant compte de ceux négociés pour les salariés du SEPB-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 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 employés(es) démissionnaires, les étudiants(es), les employés(es) congédiés(es).

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.

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 Énergir 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 en vigueur.

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 corporative en vigueur portant sur l'utilisation du véhicule personnel d'un(e) employé(e) au taux alloué par kilomètre en vigueur au moment de l'utilisation. Un ajustement des taux se fait aux six (6) mois en relation avec le prix de l'essence à la pompe selon la politique émise le 1^{er} juillet 2018.

- b)** Les employés en absence prolongée pour maladie (minimum de trente jours consécutifs et un maximum de trente mois) ou en congé de maternité ou parental 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 à compter du (1^{er}) du mois suivant les trente (30) premiers jours consécutifs d'absence. Le tout conformément aux lois fiscales en vigueur.

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 vingt (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 le congé de maternité ou le congé parental, l'employé(e) ne subit aucune perte d'ancienneté. Les couvertures d'assurance-groupe 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 du congé de maternité ou du congé parental, la candidature de l'employé(e) à un poste vacant est considérée au même titre que s'il (si elle) est au travail, en autant que 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'employé(e). L'employé(e) ainsi sélectionné(e) 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 trois (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 laquelle 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*

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

26.11 L'Employeur s'engage à verser à l'employé(e) pendant le congé de paternité ou d'adoption selon le régime choisi une indemnité égale à la différence entre 95 % du salaire régulier de l'employé(e) qui lui est payé au moment de son départ en congé de paternité ou d'adoption et la prestation du RQAP qu'il(elle) reçoit, et ce pour un maximum de cinq (5) semaines.

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'assurance-groupe 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.
- e)** À son retour, l'employé(e) réintègre le poste qu'il(elle) occupait lors de son départ s'il(si elle) ne s'est pas prévalu(e) des dispositions de l'article 26.12 d).

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 pallier ce handicap.

27.02 *Harcèlement et/ou violence*

L'Employeur et le Syndicat considèrent toute forme de 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 aux 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

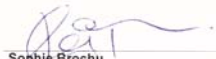
DURÉE DE LA CONVENTION

28.00 Cette convention entre en vigueur à la date de sa signature et se termine le 30 septembre 2021.

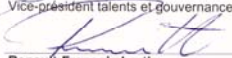
Nonobstant ce qui précède, les conditions de travail prévues à la présente convention demeurent en vigueur jusqu'à l'exercice par la partie syndicale de son droit de grève.

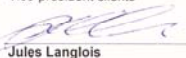
EN FOI DE QUOI, les parties ont signé cette convention par l'entremise de leurs représentants(es) dûment autorisés(es) ce 18^e jour du mois de septembre 2018.

ÉNERGIR, S.E.C


Sophie Brochu
Présidente et Chef de la direction



Carol Carle
Vice-président talents et gouvernance


Renault-François Lortie
Vice-président clients


Jules Langlois
Directeur, relations de travail

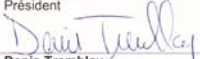

Brigitte Samson
Directrice, ventes et développement de marché

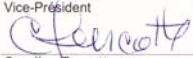

Eric Larivée
Conseiller principal ventes, grandes entreprises



Isabelle Maris
Partenaire d'affaires senior

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


Steeve Côté
Président


Denis Tremblay
Vice-Président


Caroline Turcotte
Vice-Présidente


Josée Detroz
Conseillère syndicale, Directrice adjointe
S.E.P.B. Québec

ANNEXE « A »

STRUCTURE DES SALAIRES HEBDOMADAIRES

BASE HEBDOMADAIRE		05-oct-15		03-oct-16		02-oct-17		Négo 2018		01-oct-18		30-sept-19		05-oct-20	
	% augmentations salariales	Idem à SEPB bureau (2 %)		2,00 %		2,00 %		Nouvelle structure		2,5 % + IPC (max 3,00 %)		2,5 % + IPC (max 3,00 %)		Idem à SEPB Bureau	
Numéro d'emploi	Emploi	Min	Max	Min	Max	Min	Max	Numéro d'emploi	Emploi	Min	Max	Min	Max	Min	Max
301a	Rep. Ventes et développement résidentiel nouvelle construction	1 411,01 \$	1 668,01 \$	1 439,23 \$	1 701,37 \$	1 468,01 \$	1 735,40 \$	310	Rep. Habitation	1 504,71 \$	1 922,43 \$	1 542,33 \$	1 970,49 \$		
302a	Rep. Ventes comptes majeurs	1 527,28 \$	1 802,71 \$	1 557,83 \$	1 838,76 \$	1 588,99 \$	1 875,54 \$	311	Rep. Affaires	1 504,71 \$	1 922,43 \$	1 542,33 \$	1 970,49 \$		
302b	Rep. Développement	1 527,28 \$	1 802,71 \$	1 557,83 \$	1 838,76 \$	1 588,99 \$	1 875,54 \$	312	Rep. Partenariat	1 504,71 \$	1 922,43 \$	1 542,33 \$	1 970,49 \$		
302c	Rep. Nouvelle construction affaire	1 527,28 \$	1 802,71 \$	1 557,83 \$	1 838,76 \$	1 588,99 \$	1 875,54 \$	313	Rep. Hybride	1 504,71 \$	1 922,43 \$	1 542,33 \$	1 970,49 \$		
302d	Rep. Nouvelle construction affaire/ résidentielle	1 527,28 \$	1 802,71 \$	1 557,83 \$	1 838,76 \$	1 588,99 \$	1 875,54 \$	314	Rep. Sans-territoire	1 504,71 \$	1 922,43 \$	1 542,33 \$	1 970,49 \$		
308	Rep. Partenariat	1 527,28 \$	1 802,71 \$	1 557,83 \$	1 838,76 \$	1 588,99 \$	1 875,54 \$								
308b)	Rep. Vente partenariat / conversion résidentielle	1 527,28 \$	1 802,71 \$	1 557,83 \$	1 838,76 \$	1 588,99 \$	1 875,54 \$								

PROGRESSION SALARIALE BI-ANNUELLE

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) Habitation (310), Affaires (311), Partenariat (312) et Hybride (313)

TAUX FIXE PAR ACTIVITÉ DE NOUVELLE VENTE* ¹	
Paliers en m ³	Montants en \$
0 à 250	15
251 à 800	25
801 à 1 000	30
1 001 à 3 000	35
3 001 à 10 000	40
10 001 à 20 000	50
20 001 à 30 000	70
30 001 à 40 000	90
40 001 à 60 000	150
60 001 à 125 000	350
125 001 et plus	0,003 \$ par m ³
Chauffage temporaire*	0,0015 \$ par m ³ ajusté en fonction de la consommation réelle du temporaire
Extension de réseau	1 \$ par mètre linéaire de nouvelle conduite principale, payable au GO construction (maximum de 2 000 \$ par extension)
* Taux payable au moment de la saisie de la nouvelle vente (contrat ou fiche résidentielle)	
1) Taux applicable aux ventes progressives	

TAUX FIXE PAR ACTIVITÉ DE MAINTIEN*	
Paliers en m³ ¹	Montants en \$
0 à 2 000	15
2 001 à 3 000	20
3 001 à 10 000	25
10 001 à 20 000	35
20 001 à 50 000	75
50 001 à 125 000	150
125 001 et plus	405
Ajout de 500 000 m³ et plus ²	0,003 \$ par m³

¹ Si le volume d'ajout est inférieur à 500 000 m³, rémunération à partir des paliers en considérant le volume total du client (incluant l'ajout)

² Si le volume d'ajout est égal ou supérieur à 500 000 m³, application du taux fixe pour le volume d'ajout seulement

* Taux payable au moment de la saisie du maintien

TAUX FIXE PAR PAIEMENT D'EFFICACITÉ ÉNERGÉTIQUE* (nouvelle vente ou maintien)	
Paliers en m³ économisés	Montants en \$
0 à 400	25
401 à 500	28
501 à 1 500	30
1 501 à 4 000	35
4 001 à 8 000	40
8 001 à 20 000	45
20 001 à 50 000	50
50 001 à 100 000	75
100 001 à 125 000	100
125 001 et plus	150

* Taux payable au moment du paiement de l'aide financière PGEÉ
Voir la remarque #8 pour les programmes du PGEÉ exclus

AJUSTEMENT PCGN	
	Facteurs d'ajustement
NON-PCGN	1,00
PCGN	0,70

Facteurs applicables pour le marché Partenariat seulement.
Les facteurs sont applicables pour les taux de nouvelles ventes, de maintien et d'efficacité énergétique.

BONI RÉGIONAL
Montant individuel de 2 700 \$ à l'atteinte de l'objectif régional qui sera établi en tenant compte de l'ensemble des objectifs de tous les représentants de la région en nouvelles ventes, maintien et en efficacité énergétique.

BONI CORPORATIF	
TBI en % *	Montants en \$
0,00 à 5,99	0
6,00 à 6,99	500
7,00 à 7,50	750
7,51 à 8,00	1 200
8,01 à 8,50	1 700
8,51 à 9,00	2 200
9,01 à 10,00	2 700

* Montant individuel. Résultat provenant du Tableau de Bord Intégré d'Énergir (classe C).

DÉPASSEMENT DE L'OBJECTIF INDIVIDUEL *	
Type d'activités	Facteurs d'ajustement
Nouvelles ventes	1,10
Maintien	1,10
Efficacité énergétique	1,10

* Facteur multiplicateur applicable à l'atteinte de l'objectif individuel par type d'activité (GO/NOGO).

Taux fixe pour une nouvelle vente de GNC*	
Paliers en m³	Montants en \$
1 à 100 000	250
100 001 à 500 000	500
500 001 à 1 000 000	750
1 000 0001 à 2 000 000	1 000
2 000 001 et plus	1 500

* Taux payable au moment de la saisie de la nouvelle vente ou de l'ajout de capacité de compression
 * Applicable pour les représentants Affaires et Hybrides seulement

TARIF D3*	
Types d'activités ¹	Montants en \$
Nouvelles ventes	Grille nouvelles ventes applicable
Renouvellement/prolongation	405
Migration vers le D3	405
Modification de VQS ²	405

¹ Les activités ne peuvent être cumulées
² En excluant les ajouts de charge qui seront traités avec la grille maintien
 * Taux payable au moment de la signature contractuelle
 * Applicable pour les représentants Affaires, Habitation et Hybrides seulement

2) Représentant(e) sans territoire (314)

Le représentant(e) sans territoire reçoit la bonification moyenne de tous les représentants en poste de la région dans laquelle il (elle) travaille (conformément à l'Annexe J2), payée chaque trimestre.

Annexe B - Remarques :

- 1)** Les taux de maintien, de nouvelle vente, d'efficacité énergétique et de GNC sont majorés au 1^{er} octobre 2019, et au 1^{er} octobre 2020, en conformité avec l'article 22.01. Tous les autres taux (chauffage temporaire, ventes > de 125 000 m³, ajout de > 500 000 m³, extension de réseau, boni régional, boni corporatif) sont fixes pour la durée de la présente convention collective.

- 2)** Le(La) représentant(e) qui occupe un poste temporairement vacant reçoit une bonification payable pour chaque activité signée durant la période de remplacement reconnue (nouvelle vente, maintien, efficacité énergétique). Le facteur multiplicateur est reconnu sur le prorata de la contribution en dollars de bonification sur les nouvelles ventes, les maintiens et les PGEÉ.

- 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 des trois (3) premiers trimestres est effectué au plus tard dans les 45 jours de calendrier après la fin d'un trimestre. Le paiement du 4^e trimestre se fera avant le 31 décembre de l'année en cours.

1 ^{er} trimestre	31 décembre
2 ^e trimestre	31 mars
3 ^e trimestre	30 juin
4 ^e trimestre.....	30 septembre

- 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 partir du 4^{ème} mois de 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 prorata 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.

Exemple :

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)** La liste des programmes d'efficacité énergétique qui sont exclus de la bonification est la suivante :

PE103 Thermostat programmable
PE104 Thermostat intelligent
PE126 Supplément MFR résidentiel
PE207 Études de faisabilité
PE211 Études de faisabilité (VGE)
PE218 Aide à l'implantation industrielle (VGE)
PE219 Aide à l'implantation institutionnelle (VGE)
PE220 Innovation
PE236 Supplément MFR affaires

L'exclusion de ces programmes est applicable pour la durée de la présente convention collective.

- 9)** Dans le cas des articles 11.06b), 16.04, 17.02 et 18.01 :
- a)** La bonification des nouvelles ventes, maintiens, efficacité énergétique, GNC et tarifs 3, saisies (ou payées dans le cas de l'efficacité énergétique) seront payées en fonction des taux fixes prévus à l'Annexe « B » pour les jours travaillés.
- b)** Les facteurs multiplicateurs sont reconnus sur le prorata de la contribution en dollars de bonification sur les nouvelles ventes, les maintiens et les PGEÉ. Les bonis régional et corporatif sont rémunérés au prorata du temps en poste.

Les employés(es) démissionnaires et retraités(es) sont éligibles au point a) et b);

Dans le cas de congédiement administratif, l'employé(e) est éligible au point a) seulement.

DEMANDE DE POSTE VACANT
DEMANDE DE POSTE VACANT

Informations reliées au poste	
Avis n° :	_____
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 « E »

AUTORISATION DE RETENUE SYNDICALE

Énergir S.E.C	
AUTORISATION DE RETENUE SYNDICALE	
STATUT	Date : _____
Temporaire	Période d'embauche :
Étudiant-e	Date de naissance :
Régulier-ière	
_____	_____
NOM	N ^o EMPLOYÉ-E
_____	_____
ADRESSE	TÉLÉPHONE
_____	_____
N ^o ASSURANCE SOCIALE	SERVICE
_____	_____
EMPLOI	
<p>Par la présente, j'autorise Société en commandite Énergir 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 hospitalisé 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 ou 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(e) 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 aux 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 pour les 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, l'équipe et la région, tel que décrit à l'Annexe J-1 où il(elle) travaille, ainsi que la date effective ou prévue de mise à pied.

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

- d)** La liste des employés(es) temporaires sera en vigueur à compter de la date de la signature de la convention collective et sera mise à jour une fois par mois. Une copie de ladite liste sera transmise au Syndicat.
- e)** L'employé(e) temporaire verra son nom retiré de la liste des employés(es) temporaires et perdra tous ses droits :
- après vingt-quatre (24) mois de sa dernière mise à pied;
 - après douze (12) mois dans un emploi exclu de l'unité;
 - à 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 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(ière), 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 Énergir dans un compte en fidéicommiss.
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 de 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(elle) recevrait s'il(si elle) 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 d'Énergir une fraction $(1/n)^*$ de son salaire hebdomadaire qu'il(elle) 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 ET ÉQUIPES

RÉGIONS :

J-1 :

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

J-2 :

1. Abitibi / Témiscamingue
2. Montréal / Montérégie / Laurentides
3. Estrie
4. Mauricie
5. Saguenay-Lac-Saint-Jean
6. Québec

ÉQUIPES :

1. Abitibi / Témiscamingue, Laurentides
2. Montréal
3. Estrie / Montérégie
4. Mauricie / Québec / Saguenay-Lac-Saint-Jean

ANNEXE « K »

TABLEAU DES COMPÉTENCES CLÉS

Représentant (e) affaires (311) Représentant (e) habitation (310) Représentant (e) partenariat (312) Représentant (e) hybride (313) Représentant(e) sans territoire (314)
Bacc – 3 ans expérience
Dec. – 5 ans expérience gazier ou équivalent
Connaissance marché énergétique (atout)
Expérience milieu immobilier (atout)
Habilité informatique
Anglais avancé
Maîtrise langue française
5 compétences : flexibilité, rigueur, collaboration, sens des affaires et orienté vers l'action
Autonomie
Initiative
Planification/organisation
Jugement
Analyse
Capacité d'apprentissage
Coaching
Capacité à développer alliance stratégique
Sens de la vision
Vulgarisateur

PRINCIPES DE RECONNAISSANCE DES COMPÉTENCES CLÉS

- Les employés(es) réguliers(ières) et temporaires sont réputés(es) satisfaire à l'exigence des compétences clés, et ce en date de la ratification par l'Assemblée générale (19 juillet 2018) de la présente convention collective.
- 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 la retraite progressive	107
2. Lettre d'entente concernant la reconnaissance du niveau d'anglais des titulaires actuels de poste.	108
3. Lettre d'entente concernant le comité de formation	110
4. Lettre d'entente concernant l'information confidentielle transmise à l'administrateur(trice) du P.A.E.	113
5. Lettre d'entente concernant l'application de l'article 9.01	115
6. Lettre d'entente concernant l'établissement des objectifs de vente reliés à la bonification.....	117

7. Lettre d'entente concernant la mesure du volet qualitatif rattaché à la bonification pour tous les représentants118

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 18^e jour du mois de septembre 2018.

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 18^e jour du mois de septembre 2018.

3. Toute information confidentielle transmise à l'administrateur(trice) du P.A.E. ne peut être révélée qu'avec le consentement de l'employé(e).

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé en la ville de Montréal, ce 18^e jour du mois de septembre 2018.

La demi-journée ne s'applique que pour les semaines complètes de travail excluant ainsi les semaines avec congés fériés, vacances ou toutes autres absences.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé en la ville de Montréal, ce 18^e jour du mois de septembre 2018.

