

La présente atteste que le ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale a reçu pour dépôt le document ci-dessous :

Objet : Convention collective (P)

N° certificat : DQ-2018-9868

N° dossier d'accréditation : AM-2001-6424

EMPLOYEUR FONDATION DU BARREAU DU QUÉBEC 445, BOULEVARD SAINT-LAURENT, 4E ÉTAGE MONTRÉAL QC H2Y 3T8 Secteur d'activité : Privé		
ASSOCIATION SYNDICAT DES EMPLOYÉES ET EMPLOYÉS PROFESSIONNELS-LES ET DE BUREAU, SECTION LOCALE 571 (SEPB) CTC-FTQ 565, BOULEVARD CRÉMAZIE EST, BUREAU 11100 MONTRÉAL QC H2M 2W2 Affiliation : Fédération des Travailleurs et Travailleuses du Québec		
TIERS SEPB-QUÉBEC 565, BOULEVARD CRÉMAZIE EST, BUREAU 11100 MONTRÉAL QC H2M 2W2		
Date signature : 2018-12-04 Date dépôt : 2018-12-14	Nombre de salariés visés : 1	Date début : 2018-12-04 Date d'expiration : 2021-03-31

Remarque :

Denis Milhomme
Préposé(e) à l'émission

(418) 646-6365
Téléphone

2018-12-18
Date

Responsable de documents en relations du travail
Direction de l'information sur le travail
Secrétariat du travail
200, chemin Sainte-Foy, 5e étage
Québec (Québec), G1R 5S1
Courriel : Denis.Milhomme@mtess.gouv.qc.ca
Téléphone : (418) 646-6365
Télécopieur : (418) 528-0559

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

intervenue entre

SYNDICAT DES EMPLOYÉES ET EMPLOYÉS
PROFESSIONNELS-LES ET DE BUREAU
SECTION LOCALE 571 (SEPB) CTC - FTQ

ci-après appelé «le Syndicat»

et

LA FONDATION DU BARREAU DU QUÉBEC

ci-après appelée «l'Employeur»

Pour la période du 1^{er} avril 2016 au 31 mars 2021

THE UNIVERSITY OF CHICAGO

DEPARTMENT OF CHEMISTRY

PHYSICAL CHEMISTRY

LECTURE NOTES

BY

PROFESSOR

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

intervenue entre

SYNDICAT DES EMPLOYÉES ET EMPLOYÉS
PROFESSIONNELS-LES ET DE BUREAU
SECTION LOCALE 571 (SEPB) CTC - FTQ

ci-après appelé «le Syndicat»

et

LA FONDATION DU BARREAU DU QUÉBEC

ci-après appelée «l'Employeur»

Pour la période du 1^{er} avril 2016 au 31 mars 2021

TABLE DES MATIÈRES

ARTICLE 1	BUT DE LA CONVENTION.....	4
ARTICLE 2	RÈGLE D'INTERPRÉTATION.....	4
ARTICLE 3	RECONNAISSANCE.....	4
ARTICLE 4	CHAMP D'APPLICATION.....	4
ARTICLE 5	DÉFINITIONS.....	5
ARTICLE 6	RÉGIME SYNDICAL.....	8
ARTICLE 7	ÉCHANGE D'INFORMATIONS.....	9
ARTICLE 8	LIBERTÉ D'ACTION SYNDICALE.....	10
ARTICLE 9	AFFAIRES SYNDICALES.....	11
ARTICLE 10	DURÉE DU TRAVAIL.....	12
ARTICLE 11	HEURES SUPPLÉMENTAIRES.....	13
ARTICLE 12	VACANCES PAYÉE.....	16
ARTICLE 13	JOURS FÉRIÉS.....	18
ARTICLE 14	CONGÉS SOCIAUX.....	19
ARTICLE 15	CONGÉ PARENTAUX.....	21
ARTICLE 16	ANCIENNETÉ.....	25
ARTICLE 17	MOUVEMENT DE PERSONNEL.....	27
ARTICLE 18	SÉCURITÉ D'EMPLOI.....	27
ARTICLE 19	RAPPEL AU TRAVAIL.....	27
ARTICLE 20	MESURES DISCIPLINAIRES.....	28
ARTICLE 21	PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DE GRIEFS ET ARBITRAGE.....	30
ARTICLE 22	FRAIS DE VOYAGE, D'ACTIVITÉ ET D'USAGE DE VOITURE PERSONNELLE.....	33
ARTICLE 23	FORMATION ET PERFECTIONNEMENT.....	33
ARTICLE 24	CHANGEMENTS TECHNOLOGIQUES.....	34

ARTICLE 25	CHARGE DE TRAVAIL.....	34
ARTICLE 26	LOI SUR LA SANTÉ ET LA SÉCURITÉ AU TRAVAIL.....	35
ARTICLE 27	RÉGIMES D'ASSURANCES COLLECTIVES ET DE RETRAITE.....	36
ARTICLE 28	CONGÉS MÉDICAUX.....	37
ARTICLE 29	CONGÉS SANS TRAITEMENT.....	38
ARTICLE 30	CLASSIFICATION ET ÉVALUATION DES EMPLOIS.....	39
ARTICLE 31	SALAIRES ET AUGMENTATION DES SALAIRES.....	39
ARTICLE 32	DURÉE ET RENOUVELLEMENT DE LA PRÉSENTE CONVENTION....	41
ARTICLE 33	ANNEXES.....	42
ANNEXE I	CATÉGORIES D'EMPLOYÉS AUTRES QUE PERMANENTS À TEMPS PLEIN.....	43
ANNEXE II	AUGMENTATIONS DES SALAIRES.....	44
ANNEXE III	STRUCTURE SALARIALE.....	45
ANNEXE IV	FONCTIONS.....	45
ANNEXE V	ARTICLES NON ARRÊTÉS.....	46

ARTICLE 1 BUT DE LA CONVENTION

- 1.01 La présente convention a pour but d'établir, de maintenir et de promouvoir de bonnes relations entre l'Employeur et ses employés; d'établir et de maintenir des salaires et des conditions de travail applicables aux employés; de faciliter le règlement des problèmes qui peuvent surgir entre l'Employeur et les employés régis par les présentes.

ARTICLE 2 RÈGLE D'INTERPRÉTATION

- 2.01 Dans la présente convention, le genre masculin comprend les deux sexes, à moins que le contexte n'indique le contraire.
- 2.02 Si une disposition de cette convention est illégale, seule ladite disposition devient nulle.

ARTICLE 3 RECONNAISSANCE

- 3.01 L'Employeur reconnaît le Syndicat comme le seul représentant et négociateur des employés assujettis à l'accréditation syndicale accordée en vertu du Code du travail pour les fins de la négociation et de l'application de la présente convention.
- 3.02 Le Syndicat reconnaît à l'Employeur le droit exclusif de diriger, d'administrer et de gérer son entreprise ainsi que son personnel, sous réserve, cependant, des dispositions spécifiques de la présente convention.
- 3.03 Entente particulière
- Aucune entente particulière relative à des conditions de travail, différentes de celles prévues à la présente convention collective entre un employé et l'Employeur, n'est valable à moins qu'elle n'ait reçu l'approbation préalable écrite des représentants mandatés du Syndicat.

ARTICLE 4 CHAMP D'APPLICATION

- 4.01 Juridiction de la convention

La présente convention collective s'applique à tout employé visé par l'accréditation accordée le 24 novembre 2015, conformément aux dispositions du Code du travail du Québec.

4.02 Sous-traitance

L'Employeur s'engage à ne pas sous-traiter du travail normalement accompli par les employés couverts par le paragraphe 4.01 de la présente convention si l'octroi d'une telle sous-traitance entraîne la mise à pied d'un salarié occupant un poste permanent ou la transformation d'un poste à temps plein occupé par un salarié en un poste à temps partiel.

4.03 Le personnel de la Fondation exclu de l'unité de négociation peut exécuter du travail d'une personne salariée. Toutefois, une telle pratique ne doit pas avoir pour effet d'entraîner la mise à pied d'un employé permanent.

ARTICLE 5 DÉFINITIONS

5.01 Le Syndicat

Le Syndicat des employées et employés professionnels-les et de bureau, section locale 571 (SEPB) CTC – FTQ.

5.02 Employeur

La Fondation du Barreau du Québec.

5.03 Employé

Tout salarié visé par l'accréditation et la présente convention collective.

5.04 Employé en probation

Tout employé nouvellement embauché qui n'a pas accompli sa période probatoire conformément à l'article 16.02.

5.05 Employé permanent

Tout employé ayant accompli sa période probatoire.

5.06 Employé permanent à temps partiel

Tout employé rémunéré sur une base horaire et dont la semaine normale de travail est inférieure à la semaine normale de travail des employés à temps complet; les conditions de travail des employés permanents à temps partiel sont prévues à l'Annexe I.

5.07 Employé temporaire

a) Tout employé embauché pour remplacer un autre employé temporairement absent de son poste (remplaçant);

- b) Tout employé embauché pour parer à un surcroît temporaire de travail des employés ou pour effectuer un travail exceptionnel de courte durée (surnuméraire);

Dans le cas d'un employé surnuméraire, la durée de la période d'emploi est déterminée en autant que possible dès l'embauche et l'Employeur en avise, par écrit, le Syndicat, de même que les motifs y donnant lieu;

- c) Si, par la suite, la durée de cette période devait s'avérer plus longue que celle prévue initialement, l'Employeur en avise le Syndicat, par écrit, en précisant la durée prévisible de la nouvelle période d'emploi requise. Cette période d'emploi, y compris les renouvellements subséquents, ne peut cependant, en aucun cas, excéder une période de deux (2) ans dans un même poste. Dans une telle éventualité, un poste permanent est créé.
- d) Tout employé embauché pour parer à un surcroît de travail temporaire pour un maximum de trente (30) heures par période de paie, sur la base d'une disponibilité limitée en fonction d'un horaire fixé par l'employé compte tenu de ses autres activités et ce, pour une durée maximale de six (6) mois.
- e) Les affectations dans ces catégories sont de durée limitée. Elles peuvent être de moins ou de plus de six (6) mois. La prolongation de l'emploi au-delà de la période initialement prévue n'implique aucunement un changement de statut d'employé temporaire.
- f) Ces employés bénéficient des conditions de travail et des avantages sociaux de la présente convention collective prévus à l'Annexe I;
- g) 1. Si la durée de la période d'emploi n'est pas déterminée à l'avance, l'Employeur donne à l'employé dans la mesure du possible un préavis d'au moins une (1) semaine avant la fin de son contrat;
2. Si la durée de la période d'emploi est déterminée à l'avance et que l'Employeur entend la prolonger, il en avise l'employé dans la mesure du possible au moins une (1) semaine avant la date prévue pour la fin du contrat;
- h) L'emploi de ces employés est réputé terminé à l'échéance de la période prévue pour la durée de cet emploi.

5.08

Employé sous contrat d'agence

Tout employé embauché par une agence pour compléter ou remplacer temporairement les effectifs en place ou pour aider à terminer un projet spécifique pour une période initiale de 6 mois.

La période d'emploi d'un tel employé ne peut toutefois pas dépasser six (6) mois. Si l'emploi de cette personne était prolongé au-delà de cette période, cet employé est alors considéré comme un employé temporaire tel que prévu à l'article 5.07.

Les dispositions de la présente convention collective ne s'appliquent pas à cette catégorie d'employés.

5.09 Employé occasionnel

Tout employé embauché pour accomplir un travail de nature occasionnelle dans le cas d'événements spéciaux ou de besoins exceptionnels temporaires. Un tel travail ne doit pas requérir plus de cinq (5) jours de travail consécutifs.

Cette catégorie d'employés est régie par la Loi sur les normes du travail et non par la présente convention collective. Ces employés ne paient aucune cotisation syndicale.

L'emploi de ces employés est réputé terminé au moment prévu par l'Employeur.

5.10 Supérieur immédiat

Le cadre ou professionnel désigné par l'Employeur pour le représenter auprès d'un ou de plusieurs employés.

5.11 Service continu

La durée d'emploi ininterrompue d'un employé depuis sa dernière date d'entrée en fonction.

5.12 Grief

Toute mésentente ou désaccord relatif à l'application ou à l'interprétation de la présente convention collective.

5.13 Conjoint

Les personnes :

- a) qui sont mariées et cohabitent;
- b) qui vivent maritalement et sont les père et mère d'un enfant;
- c) de sexe différent ou de même sexe qui vivent maritalement depuis au moins un (1) an.

La dissolution du mariage par divorce ou annulation fait perdre ce statut de conjoint de même que la séparation de fait depuis plus de trois (3) mois dans

le cas d'une union de fait. L'existence d'un conjoint exclut tout autre conjoint.

5.14 Poste

Ensemble des tâches exécutées par un seul employé.

5.15 Parties

Le Syndicat des employées et employés professionnels-les et de bureau, section locale 571 (SEPB) CTC - FTQ (nommé le Syndicat) et la Fondation du Barreau du Québec (nommée l'Employeur).

5.16 Changement technologique

Changement qui implique l'utilisation de nouveaux équipements ou de nouvelles méthodes qui sont en relation directe avec la mise en service de ces nouveaux équipements.

5.17 Traitement

Rémunération versée à un employé travaillant à la Fondation du Barreau du Québec.

5.18 Jour ouvrable

Jour de la semaine qui n'est pas un jour férié.

ARTICLE 6 RÉGIME SYNDICAL

6.01 Adhésion au syndicat

Tout employé qui est membre du Syndicat à la date de la signature de la présente convention ou qui le devient par la suite doit, comme condition du maintien de son emploi, demeurer membre du Syndicat pour toute la durée de la présente convention, sous réserve des dispositions de la loi.

6.02 Adhésion d'un nouvel employé

Tout employé embauché après la date de la signature de la présente convention doit signer une carte d'adhésion syndicale et ce, comme condition d'embauche.

6.03 Refus ou exclusion de l'adhésion

Nonobstant les dispositions des articles 6.01 et 6.02, l'Employeur ne peut procéder au congédiement d'un employé pour la seule raison que le Syndicat a refusé de l'admettre comme membre ou qu'il l'a exclu de ses rangs. Cet employé reste cependant soumis aux dispositions de l'article 6.04.

6.04 Prélèvement de la cotisation syndicale

L'Employeur prélève sur la paie de chaque employé une somme égale à la cotisation fixée par le Syndicat pour ses membres.

6.05 Remise des cotisations syndicales

L'Employeur remet mensuellement au Syndicat au plus tard le 15^e jour de chaque mois, la somme prélevée aux fins de la cotisation syndicale, le mois précédent, accompagnée du relevé prévu à l'article 7.02 et remet copie conforme dudit relevé à l'unité syndicale.

6.06 Formules fiscales

L'Employeur s'engage à inscrire sur chaque feuillet T-4 et Relevé 1, ou toute autre formule aux fins d'impôt, le montant annuel prélevé aux fins de la cotisation syndicale.

ARTICLE 7 ÉCHANGE D'INFORMATIONS

7.01 Liste des employés

L'Employeur s'engage à fournir au Syndicat, au plus tard le 15 avril et le 15 octobre de chaque année, ou sur demande du Syndicat, la liste complète des employés à son service en y indiquant pour chacun d'eux les nom et prénom, la fonction, la classe, l'échelon, le statut, l'ancienneté, l'adresse domiciliaire, le numéro de téléphone ainsi que l'adresse courriel.

L'Employeur informe le Syndicat de l'identité des employés en congé de maladie, en spécifiant la date de retour prévue.

7.02 Bordereau

L'Employeur fournit au Syndicat, en même temps que la remise des cotisations syndicales prévues à la clause 6.05, un bordereau indiquant pour chaque employé le montant déduit, ainsi que le traitement brut régulier versé. Une copie conforme de ce bordereau est remise à l'unité syndicale.

7.03 Directive relative aux conditions de travail

À moins d'entente contraire, l'Employeur transmet au Syndicat, au moins trois (3) jours avant sa mise en application, copie de toute directive touchant les conditions de travail et s'adressant à un groupe d'employés ou à l'ensemble des employés compris dans l'unité de négociation.

7.04 L'Employeur transmet au Syndicat, à mesure qu'elles sont mises à jour suite à une réévaluation ou autre, les descriptions de tâches de chaque poste.

7.05 Publication

L'Employeur publie, à ses frais, dans les trente (30) jours de la signature, le texte conforme de la présente convention pour en distribuer deux (2) copies au Syndicat et une copie à chaque employé visé par la présente convention, ainsi que les documents d'information disponibles concernant les régimes d'assurances collectives et de retraite.

7.06 Identification des personnes responsables

L'Employeur avise le Syndicat, dans les dix (10) jours de la signature de la présente convention collective ou dans les cinq (5) jours de tout changement, du nom de la personne-ressource responsable des listes.

ARTICLE 8 LIBERTÉ D'ACTION SYNDICALE

8.01 Comité exécutif du Syndicat

L'Employeur reconnaît comme représentant officiel du Syndicat un comité exécutif composé d'employés membres du Syndicat. Le Syndicat transmet par écrit à l'Employeur la liste des membres de ce comité exécutif et l'avise de tout changement subséquent. Les membres seront reconnus comme tels par l'Employeur sur réception de l'avis écrit.

8.02 Comité de négociations

a) Tout employé qui est membre de l'unité d'accréditation peut s'absenter et participer à des rencontres convenues avec l'Employeur durant les heures de travail. L'absence de ces employés se fait sans perte de traitement régulier, mais le chef de service ou le supérieur immédiat doit être informé au préalable de l'absence et de l'endroit où ces employés peuvent être rejoints.

b) L'Employeur reconnaît également à deux (2) membres du comité exécutif du Syndicat le droit de participer à des rencontres convenues avec l'Employeur. Si ces rencontres ont lieu durant les heures de travail, et qu'elles entrent dans une des catégories énoncées aux articles 8.03, 8.04 et 9.01, l'Employeur s'engage à remettre au Syndicat un montant égal au salaire horaire des membres du comité exécutif qui ont participé à de telles rencontres multiplié par le nombre d'heures consacrées aux dites rencontres.

8.03 Absence pour activités syndicales

L'Employeur devra rembourser au Syndicat les sommes engagées par ce

dernier, tel que prévu à l'article 8.02 b), dans les cas suivants:

- a) la participation à des rencontres avec l'Employeur relativement à un grief ou à une mécontente avec l'Employeur jusqu'à concurrence de deux (2) membres du comité exécutif;
- b) la négociation, la préparation des réponses et, s'il y a lieu, la conciliation de la convention, jusqu'à un maximum de deux (2) membres du comité exécutif pour un total de cinquante (50) heures au taux normal;
- c) la soumission d'un grief à un représentant de l'Employeur par un membre du comité exécutif du Syndicat.

8.04. Pour toute rencontre ayant trait à l'imposition d'une mesure disciplinaire, tout employé peut demander d'être accompagné d'un (1) membre du comité exécutif du Syndicat lors d'une telle rencontre avec l'Employeur, sans perte de traitement pour les employés membres de l'unité d'accréditation visée par la présente convention collective et sous réserve du remboursement par l'Employeur des sommes engagées par le Syndicat, tel que stipulé à l'article 8.02 b), dans le cas des membres du comité exécutif du Syndicat.

8.05. Le Syndicat est autorisé, après entente avec l'Employeur et en dehors des heures de travail, à tenir les assemblées de ses membres sur les lieux de travail dans un local désigné par l'Employeur. Dans un tel cas, le Syndicat assume la responsabilité de remettre le local dans son état original et toute autre responsabilité découlant de l'utilisation de ce local.

8.06. Pour toute libération syndicale accordée conformément aux modalités prévues ci-dessus, l'Employeur maintient le salaire et les avantages prévus à la convention.

8.07. Le Syndicat a le droit d'afficher sur les tableaux de l'Employeur ou de distribuer à ses membres de façon électronique sur le réseau Intranet de l'employeur tout avis de convocation ou document de nature syndicale, pourvu que ces avis de convocation ou documents soient signés par un membre de l'exécutif du Syndicat, qu'ils ne contreviennent pas aux dispositions de la présente convention ni n'attaquent les parties signataires de la présente convention ou leurs représentants.

ARTICLE 9 AFFAIRES SYNDICALES

9.01 Rencontres patronales-syndicales

L'Employeur rencontre au besoin le Syndicat à une réunion d'information afin d'examiner toute question relative aux conditions de travail. Aux fins de cette réunion, le Syndicat désigne un maximum de trois (3) employés provenant ou non de son exécutif.

Ces réunions se tiennent durant les heures normales de travail et sans perte de traitement pour les employés membres de l'unité d'accréditation visée par la présente convention collective et sous réserve du remboursement par l'Employeur des sommes engagées par le Syndicat, tel que stipulé à l'article 8.02 b), dans le cas des membres du comité exécutif du Syndicat.

9.02 Conseiller syndical

Le conseiller syndical désigné par le Syndicat peut prendre part à toutes les réunions patronales-syndicales après que le Syndicat en ait avisé l'Employeur. Au besoin et après entente entre le Syndicat et l'Employeur, le conseiller syndical peut rencontrer un ou plusieurs employés durant les heures de travail selon les modalités convenues.

ARTICLE 10 DURÉE DU TRAVAIL

10.01 Semaine normale de travail

- a) La semaine normale de travail est de trente-trois heures et trois quarts (33h45), sous réserve des employés à temps partiel;
- b) Le travail s'effectue du lundi au vendredi et la durée quotidienne du travail est de six heures et trois quarts (6h45) accomplies consécutivement et généralement réparties entre huit heures (8h00) et dix-huit heures (18h00) à l'exclusion de la période de repas prévue à l'article 10.05;

10.02 Horaire de travail

L'horaire de travail de chaque employé est déterminé par l'Employeur; celui-ci peut le modifier après discussion avec l'employé et sur avis écrit d'au moins une (1) semaine à l'employé concerné, conformément à la plage horaire prévue au deuxième paragraphe de l'article 10.01. Si une telle demande est faite par des employés, elle ne peut être refusée par le supérieur immédiat si elle se situe entre 08h00 et 18h00 et que les arrangements proposés permettent d'assurer le service de façon efficace tout en respectant les paramètres suivants :

- La période de repas telle que définie à l'article 10.05;
- La présence de l'employé est essentielle de 09h30 à 16h00.

L'horaire de travail établi en vertu des dispositions qui précèdent ne peut être modifié que sur un avis de deux (2) semaines de part et d'autre.

Une (1) copie de cet avis est transmise au Syndicat.

10.03 Horaire d'été

Sous réserve de la récupération prévue à l'article 10.04, pour la période du 24 juin à la Fête du travail, la journée du vendredi ne comporte que quatre heures (4h00) de travail, ce qui porte la semaine normale de travail à trente-et-une heures (31h00), et ce, sans perte de traitement. Les employés requis de travailler plus de quatre heures (4h00) le vendredi seront rémunérés selon les dispositions de l'article 11. Tout employé absent le vendredi durant ladite période sera considéré comme absent pour l'équivalent d'une journée normale de travail, soit six heures et trois quarts (6h45). Cet article ne s'applique qu'aux employés travaillant trente-trois heures et trois quarts (33h45).

Un employé embauché après le 1^{er} lundi d'avril d'une année ou entre le 1^{er} janvier et le premier lundi d'avril d'une année bénéficie de l'horaire d'été même s'il n'a pas travaillé toute la période de récupération prévue à l'article 10.04.

Un employé dont l'emploi prend fin pendant la période du 1^{er} janvier au 1^{er} lundi d'avril reçoit un remboursement pour le temps récupéré durant cette période du fait qu'il ne pourra en bénéficier durant la période de l'horaire d'été.

Un employé dont l'emploi prend fin avant la période d'été reçoit également un remboursement au prorata de la période de l'horaire d'été dont il n'a pu bénéficier.

10.04 Récupération pour horaire d'été

La récupération pour les vendredis de l'horaire d'été prévue à l'article 10.03, se fera à compter du mois de janvier jusqu'au premier lundi d'avril exclusivement, en réduisant l'heure du dîner d'une durée de quinze (15) minutes.

10.05 Période de repas

Sous réserve de l'article 10.04, la période de repas, d'une durée d'une heure et quart (1h15), se situe à un moment déterminé par l'Employeur, après consultation avec l'employé concerné, entre onze heures trente (11h30) et quatorze heures quinze (14h15).

Cette période de repas est d'une durée variable de quarante-cinq (45) minutes, soixante (60) ou soixante-quinze (75) minutes.

ARTICLE 11 HEURES SUPPLÉMENTAIRES

11.01 Droit au paiement de temps supplémentaire

Tout travail exigé par l'Employeur au-delà des paramètres suivants :

- de l'horaire normal de trente-trois heures et trois quarts (33h45) sauf durant la période de l'horaire d'été et celle de l'horaire de récupération;
- de trente et une heures (31h00) pendant la période de l'horaire d'été;
- de trente-cinq heures (35h00) pendant la période de l'horaire de récupération;
- est considéré comme du temps supplémentaire.

Tout travail exigé par l'Employeur lors d'un congé férié est également considéré comme du temps supplémentaire.

11.02 Distribution du travail supplémentaire

Dans certaines circonstances, il peut devenir nécessaire que du travail supplémentaire soit accompli pour répondre aux besoins du service. Dans de tels cas, le travail est d'abord confié à l'employé qui accomplit habituellement ce travail, et en cas de refus de celui-ci, l'Employeur l'offre alors aux autres employés par ordre d'ancienneté, avant de faire appel à quelqu'un de l'extérieur. Dans tous les cas, l'employé choisi doit posséder les qualités requises pour exécuter le travail.

11.03 Rémunération du travail supplémentaire

Le travail supplémentaire est rémunéré ou converti en congé de la façon suivante :

- a) Au taux majoré de 50 % du salaire horaire de l'employé concerné, pour toute heure travaillée, selon le cas, au-delà de six heures et trois quarts (6h45) par jour ou de sept heures (7h00) par jour;
- b) Au taux majoré de 50 % du salaire horaire de l'employé concerné, pour toute heure travaillée le samedi, selon le cas, au-delà de trente et une heures (31h00), trente-trois heures et trois quarts (33h45) ou trente-cinq heures (35h00) par semaine, conformément à l'article 11.01;
- c) Au taux majoré de 50 % du salaire horaire de l'employé concerné, pour toute heure travaillée un jour férié, et ce, en plus du paiement de ce jour férié;
- d) Au taux majoré de 100 % du salaire horaire de l'employé concerné pour toute heure travaillée le dimanche;
- e) Il est entendu toutefois qu'il n'y a pas de cumul du temps supplémentaire.

11.04 Méthode de calcul du taux horaire

Le taux horaire est égal au quotient obtenu en divisant le salaire

hebdomadaire par le nombre d'heures hebdomadaires prévues à l'horaire de l'employé concerné. L'horaire d'été n'est pas considéré aux fins du calcul du taux horaire.

11.05 Rappel sur les lieux du travail

L'employé rappelé sur les lieux de travail pour effectuer du travail supplémentaire, après les avoir quittés et à un moment qui ne précède pas immédiatement sa journée de travail, a droit à une indemnité minimum équivalente à trois (3) heures au taux prévu au paragraphe 11.03. Si le rappel se fait en soirée, les dispositions de l'article 11.08 s'appliquent tant pour se rendre au bureau que pour le retour à la maison.

11.06 Période de repas et indemnité avant une journée normale

L'employé qui doit effectuer du travail supplémentaire avant sa journée normale de travail, lequel est d'une durée minimale de deux (2) heures, a droit, s'il le désire, à une demi-heure (½ h) sans traitement pour le repas. Il peut prendre cette période immédiatement après son travail, en surtemps, ou l'interrompre à cette fin. Cette période de repas lui donne droit à une indemnité de treize dollars (13,00\$). Cette indemnité de repas est augmentée, de façon non-rétroactive, à quinze dollars (15,00\$) à compter de la signature de la présente convention collective.

11.07 Période de repas et indemnité après une journée normale

L'employé qui doit effectuer du travail continu d'une durée minimale de deux (2) heures en temps supplémentaire immédiatement après sa journée normale de travail, a droit à une demi-heure (½h) sans traitement pour le repas. Il peut prendre cette période immédiatement avant son travail en surtemps ou l'interrompre à cette fin. La période d'interruption d'une demi-heure (½h) doit être indiquée sur la « feuille de temps à l'ordinateur ». Cet employé a de plus droit à une indemnité de repas de dix-sept dollars (17,00 \$). Cette indemnité de repas est augmentée, de façon non-rétroactive, à dix-neuf dollars (19,00\$) à compter de la signature de la présente convention collective.

11.08 Période de repas et indemnité de repas le samedi et le dimanche

À chaque période de quatre (4) heures de travail le samedi et le dimanche, l'employé a droit à une indemnité de repas de dix-sept dollars (17,00\$). Il a également droit à trente (30) minutes sans traitement pour le repas. Cette indemnité de repas est augmentée, de façon non-rétroactive, à dix-neuf dollars (19,00\$) à compter de la signature de la présente convention collective.

11.09 Frais pour retour au domicile

L'employé qui doit effectuer un travail supplémentaire, et qui doit quitter son poste de travail après vingt heures (20h00), a droit de se faire rembourser les frais encourus pour le retour à son domicile, par taxi, sur présentation de pièces justificatives

11.10 Paiement du travail supplémentaire

À moins de circonstances inévitables, le travail supplémentaire est payé en même temps que la paie suivant celle de la période au cours de laquelle le travail a été fait.

11.11 Temps supplémentaire converti en congé

- a) Le travail supplémentaire est rémunéré ou converti en congé de travail au choix de l'employé.
- b) Lorsque les heures supplémentaires sont converties en temps, elles sont cumulées dans une banque jusqu'à un maximum de trente-trois heures et quarante-cinq minutes (33h45) par année civile. Le moment de la reprise du congé fait l'objet d'une entente entre l'employé et son supérieur immédiat. Dans le cas où l'employé ne peut s'entendre avec son supérieur immédiat sur le moment du congé, ou s'il choisit de ne pas le prendre, les heures supplémentaires accumulées sont rémunérées à la première paie de décembre.

ARTICLE 12 VACANCES PAYÉES

12.01 Régime de vacances

- a) Au cours des douze (12) mois qui suivent le premier juin de chaque année, tout employé a droit, suivant la durée de son service continu, à des vacances payées dont la durée est déterminée comme suit :
 1. l'employé qui a moins d'un (1) an de service au premier juin a droit à un (1) jour ouvrable de vacances payées, par mois complet de service. Toutefois, s'il n'a pas droit à dix (10) jours ouvrables, il peut combler la différence à ses frais;
 2. l'employé qui a un (1) an, mais moins de cinq (5) ans de service, a droit à quinze (15) jours ouvrables de vacances payées;
 3. l'employé qui a cinq (5) ans, mais moins de douze (12) ans de service, a droit à vingt (20) jours ouvrables de vacances payées;

4. l'employé qui a douze (12) ans et plus de service a droit à vingt-cinq (25) jours ouvrables de vacances payées.
- b) Pour fins de calcul, l'employé embauché entre le 1^{er} et le 15^{ième} jour du mois inclusivement est considéré comme ayant un (1) mois complet de durée de service.
- c) Pour avoir droit aux vacances annuelles payées prévues au paragraphe 1, l'employé doit avoir travaillé au moins une (1) journée durant l'année servant à l'accumulation des vacances. Les absences motivées par un congé de maternité, un congé parental ou un accident du travail sont considérées comme du temps travaillé.
- d) Les vacances peuvent être fractionnées en jours, avec l'autorisation de l'Employeur.

12.02 Choix des dates de vacances

L'employé a droit de prendre ses vacances en tout temps de l'année, sous réserve des restrictions nécessaires pour tenir compte des besoins du service et après entente avec l'Employeur. Dans le cas où l'Employeur a plus d'une personne à son emploi, le choix se fait alors par ordre d'ancienneté entre ces employés. De plus, il est convenu que tout employé qui a droit à trois (3) semaines ou plus de vacances peut prendre trois (3) semaines consécutivement entre le 1^{er} juin et le 30 septembre de l'année en cours.

12.03 Report ou anticipation des vacances

Les vacances doivent se prendre durant l'année qui suit celle de leur acquisition. Le nombre de jours ouvrables de vacances supérieur à dix (10) jours peut être reporté dans l'année de référence suivante, en tout ou en partie, après entente avec l'Employeur. Après entente avec l'Employeur, un employé peut également bénéficier (1) d'une semaine de vacances anticipée, à une période convenue avec l'Employeur, à condition que cette semaine soit acquise.

Il est entendu entre les parties qu'en cas d'accident ou de maladie, attesté par certificat médical, ou d'un des décès prévus aux paragraphes 14.01 c), d) et e), survenus avant le départ en vacances, l'employé pourra reporter ses vacances en tout ou en partie conformément aux modalités prévues à l'article 12.02. Les vacances reportées seront prises après entente avec le supérieur immédiat quant aux dates de reprise.

D'autre part, l'employé peut également reporter le solde de ses vacances en conformité avec les modalités prévues à l'article 12.02, si celui-ci doit être hospitalisé durant ses vacances et que son incapacité le rend éligible au régime d'assurance court terme.

Les vacances reportées seront prises après entente avec le supérieur

immédiat quant aux dates de reprise.

L'employé peut également utiliser ses jours de vacances pour couvrir le délai de carence en cas d'invalidité le rendant éligible au Régime d'assurance-salaire.

12.04 Jour férié coïncidant avec les vacances

Si, pour un employé, un jour férié coïncide avec des jours ouvrables d'une période de vacances, le congé est, à son choix, ajouté aux vacances ou reporté à une date ultérieure. La date de ce congé reporté est fixée après entente avec le supérieur immédiat.

12.05 Modification du choix de la période de vacances

Lorsqu'un employé désire modifier son choix de période de vacances avant le début de ses vacances, il peut le faire après entente avec l'Employeur, sans toutefois affecter le choix des périodes de vacances fait par les autres employés.

12.06 Modalités de paiement

Au moment de son départ en vacances, tout employé reçoit son indemnité de vacances établie conformément au paragraphe 12.01. Sur demande seulement, un employé peut obtenir son indemnité dans les neuf (9) jours précédant celui de son départ, dans la mesure où la demande ait été faite au moins trente (30) jours avant la date du départ.

ARTICLE 13 JOURS FÉRIÉS

13.01 Énumération des jours fériés

Les jours suivants sont chômés et payés:

- Jour de l'An;
- Lendemain du Jour de l'An;
- Vendredi saint;
- Lundi de Pâques;
- Fête de Dollard/Fête de la Reine;
- Fête nationale (24 juin);
- Jour du Canada (1er juillet);
- Fête du Travail;
- Fête de l'Action de grâces;
- Fête de Noël;
- Lendemain de Noël;
- Veille du Jour de l'An.

De plus, les bureaux sont fermés à compter de la Veille de Noël jusqu'au lendemain du Jour de l'An inclusivement, sans perte de traitement.

13.02 Travail supplémentaire lors d'un jour férié

Tout travail supplémentaire exécuté l'un des jours fériés précités est rémunéré selon les taux prévus à la clause 11.03 c) en plus du jour férié payé.

13.03 Report des jours fériés

- a) Les jours fériés qui surviennent un samedi ou un dimanche sont reportés au lundi suivant, à moins d'une entente contraire entre les parties.
- b) Cette disposition ne s'applique toutefois pas pour les jours fériés de la période des Fêtes auquel cas il n'y a aucun report pour les jours fériés sauf si le lendemain du Jour de l'An tombe un samedi ou un dimanche auquel cas le lundi est un jour de congé reporté.

13.04 Conditions d'éligibilité au paiement d'un jour férié

Pour avoir droit au paiement d'un jour férié, les conditions suivantes doivent être respectées:

- a) avoir travaillé le jour ouvrable qui précède et celui qui suit le jour férié, à moins que cette absence résulte d'une raison prévue à la présente convention ou d'une raison de force majeure;
- b) avoir été au service de l'Employeur depuis au moins quinze (15) jours avant ce jour férié;
- c) avoir travaillé au moins cinq (5) jours au cours des vingt (20) jours ouvrables consécutifs précédant le jour férié, mais non applicable dans les cas de vacances ou de maladie, sauf si l'absence due à la maladie est supérieure à trois (3) mois.

13.05 Déduction de sommes reçues de d'autres sources

L'Employeur déduit du paiement prévu ci-haut toute somme reçue pour le même jour de la Régie d'assurance automobile du Québec, de la CNESST, ou de la compagnie d'assurance en vertu du régime d'assurance salaire.

ARTICLE 14 CONGÉS SOCIAUX

14.01 Énumération des congés sociaux

Tout employé a droit, sur demande présentée à l'Employeur, de s'absenter sans perte de traitement pour les fins et périodes de temps suivantes:

- a) À l'occasion de son mariage : cinq (5) jours ouvrables consécutifs à condition d'avoir complété six (6) mois de service à ce moment; avant d'avoir complété cette période, le permis d'absence avec traitement s'applique uniquement pour le jour du mariage;
- b) À l'occasion du mariage de son père, sa mère, son enfant, son frère ou sa soeur, le père, la mère du conjoint : le jour du mariage;
- c) À l'occasion du décès du conjoint : cinq (5) jours ouvrables consécutifs dont le jour des funérailles; l'employé peut obtenir sur demande à son supérieur immédiat un congé sans traitement d'une durée n'excédant pas cinq (5) jours ouvrables consécutifs pour prolonger la période de congé initiale;
- d) À l'occasion du décès de son enfant ou de l'enfant du conjoint : dix (10) jours ouvrables consécutifs dont le jour des funérailles. L'employé peut obtenir, sur demande à son supérieur immédiat, un congé sans traitement d'une durée n'excédant pas cinq (5) jours ouvrables consécutifs pour prolonger la période initiale;
- e) À l'occasion du décès de son père, sa mère : cinq (5) jours ouvrables consécutifs ou non dont le jour des funérailles;
- f) À l'occasion du décès de son frère, sa soeur, son beau-père ou sa belle-mère : trois (3) jours ouvrables consécutifs dont le jour des funérailles; l'employé qui en fait la demande a aussi droit à deux (2) jours ouvrables sans traitement consécutifs à ceux-ci;
- g) À l'occasion du décès de son grand-père, sa grand-mère, son beau-frère, sa belle-soeur, son gendre, sa bru, son petit-fils, sa petite fille, un grand-parent du conjoint : le jour des funérailles;
- h) Un (1) jour additionnel à ceux prévus aux paragraphes c), d), e), f), et g) est accordé à l'occasion de la cérémonie de mise en terre si celle-ci a lieu lors d'un jour ouvrable;
- i) Lorsqu'il change le lieu de son domicile: un (1) jour ouvrable (maximum une (1) fois par année civile).

14.02

Présence à l'événement et éloignement

L'employé n'a droit de s'absenter sans perte de traitement dans les cas visés aux paragraphes c), d), e), f) et g) de l'article 14.01, que s'il assiste aux funérailles. Si les funérailles ont lieu à plus de deux cent quarante (240) kilomètres du lieu de sa résidence, celui-ci a droit à un (1) jour additionnel, sans traitement.

14.03 Aucune déduction de traitement

Si l'un des jours octroyés en vertu du paragraphe 14.01 coïncide avec une journée normale de travail, l'employé concerné ne subit aucune réduction de traitement régulier.

14.04 Devoir de juré ou de témoin

a) L'employé appelé à agir en qualité de juré ne subit aucune diminution de son traitement régulier pour la période pendant laquelle sa présence est requise en Cour. Il doit remettre à l'Employeur les indemnités reçues de la Cour à titre de rémunération.

b) L'employé appelé à comparaître comme témoin devant un tribunal ou un organisme quasi-judiciaire ne subit aucune diminution de son traitement régulier pour la période pendant laquelle sa présence est requise en Cour.

La présente disposition ne s'applique dans aucun cas où le litige met en cause l'Employeur et un employé visé par cette convention, ou le Syndicat, à moins que l'employé n'ait été affecté à comparaître à la demande de l'Employeur.

14.05 Remise anticipée de la rémunération dans le cas de mariage

Dans le cas prévu à l'article 14.01 a), la rémunération de l'employé lui est remise à l'avant-dernière paie qui précède son départ pour congé, à condition qu'il donne un préavis d'un (1) mois à l'employeur.

14.06 Congés pour responsabilité familiale

Un salarié peut s'absenter du travail, sans salaire, pendant dix (10) journées par année pour remplir des obligations reliées à la garde, à la santé ou à l'éducation de son enfant ou de l'enfant de son conjoint, ou en raison de l'état de santé de son conjoint, de son père, de sa mère, d'un frère, d'une sœur ou de l'un de ses grands-parents.

Ce congé peut être fractionné en journées. Une journée peut aussi être fractionnée si l'Employeur y consent.

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

ARTICLE 15 CONGÉ PARENTAUX

15.01 Durée du congé et situations particulières

a) Durée du congé de maternité et admissibilité

L'employée enceinte a droit à un congé de maternité d'une durée de vingt-deux (22) semaines à la condition de produire un certificat attestant la grossesse et la date probable de l'accouchement. Ce congé est sujet aux modalités prévues ci-après.

b) Accouchement d'un enfant mort-né

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 droit à un congé de maternité se terminant au plus tard dix-huit (18) semaines après la date de l'accouchement.

c) Accouchement prématuré

L'employée qui accouche prématurément et dont l'enfant est en conséquence hospitalisé a droit à un congé de maternité discontinu lorsque son enfant n'est pas en mesure de quitter l'établissement de santé ou lorsqu'il est hospitalisé dans les quinze (15) jours de sa naissance.

15.02 Répartition du congé de maternité et préavis

a) L'employée enceinte peut répartir son congé de maternité avant et après la date prévue de la naissance, mais comprenant le jour de l'accouchement. L'employée doit donner par écrit à l'Employeur un préavis d'au moins trois (3) semaines de son intention de se prévaloir de son congé de maternité date qu'elle doit préciser ainsi que, si possible, la date prévue pour son retour au travail. Ce préavis doit être accompagné d'un certificat médical attestant la grossesse et la date prévue de l'accouchement;

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

c) Le congé de maternité peut être d'une durée moindre que vingt-deux (22) semaines si l'employée revient au travail dans les deux (2) semaines suivant la naissance, elle produit sur demande de l'Employeur un certificat médical attestant qu'elle est suffisamment rétablie pour reprendre le travail;

d) Lorsqu'elle est suffisamment rétablie de son accouchement et que son enfant n'est pas en mesure de quitter l'établissement de santé, l'employée peut suspendre son congé de maternité en retournant au travail;

e) Le congé ne peut être suspendu qu'une fois et il est complété lorsque

l'enfant intègre la résidence familiale;

- f) Si l'employée n'a pas avisé l'Employeur de sa date de retour du congé de maternité au moment du préavis prévu au paragraphe a) ci-dessus ou si elle veut modifier cette date, l'employée doit aviser l'Employeur deux (2) semaines avant de retourner au travail.

15.03 Congés spéciaux reliés à la maternité

- a) L'employée enceinte peut cesser de travailler en tout temps au cours de sa grossesse sur la recommandation de son médecin, attestée d'un certificat médical;
- b) L'employée enceinte, incapable de travailler par suite d'une complication de grossesse telle qu'attestée par un certificat médical, bénéficie de la protection salaire-maladie du régime d'assurance-collective de l'Employeur jusqu'à la date de l'accouchement;
- c) L'employée qui subit un avortement a droit à la protection salaire-maladie prévue à l'article 28 de la présente convention collective;
- d) Si au terme de son congé de maternité ou si suite à des complications découlant d'un avortement, l'employée est incapable de reprendre son travail tel qu'attesté par un certificat médical, elle bénéficie de la protection salaire-maladie prévue à l'article 28 de la présente convention collective.

15.04 Régime québécois d'assurance parentale

L'employée permanente ayant accumulé vingt (20) semaines de service continu au moment du début de son congé de maternité qui, suite à la présentation d'une demande de prestations en vertu du régime québécois d'assurance parentale est déclarée éligible à de telles prestations, a droit de recevoir durant son congé de maternité;

- a) Pour une période de deux (2) semaines, de façon à couvrir le délai de carence au sens du régime québécois d'assurance parentale, une indemnité égale à quatre-vingt-cinq pour cent (85%) de son traitement régulier;
- b) Pour chacune des semaines pour lesquelles l'employée reçoit des prestations d'assurance parentale maximum de vingt (20) semaines, une indemnité complémentaire égale à la différence entre quatre-vingt-cinq pour cent (85%) de son traitement régulier et la prestation d'assurance parentale qu'elle reçoit ainsi que toute autre rémunération provenant d'un emploi touchée par l'employée.

15.05 Congé sans traitement

- a) L'employée enceinte ou le père d'un nouveau-né ayant accumulé vingt (20) semaines de service continu au moment de son congé sans solde, peut également bénéficier d'un congé parental sans solde d'au plus trente-cinq (35) semaines continues. Ce congé peut débuter au plus tôt le jour de la naissance et se terminer au plus tard un (1) an après la naissance et il peut être pris après un avis écrit à l'Employeur d'au moins trois (3) semaines indiquant la date du début du congé et celle du retour au travail.
- b) L'employé peut se présenter au travail avant la date mentionnée au paragraphe précédent à la condition d'avoir donné à l'Employeur un avis écrit d'au moins deux (2) semaines de la nouvelle date de son retour au travail.

15.06 Congé de paternité, congé parental et congé d'adoption

- a) L'employé dont la conjointe accouche ou qui adopte légalement un enfant, autre que l'enfant de son conjoint, a droit à un congé payé d'une durée maximale de cinq (5) jours ouvrables s'il justifie de soixante (60) jours ouvrables de service continu. Ce congé peut être continu ou discontinu mais il doit se situer entre le début du processus d'accouchement et le quinzième (15^e) jour suivant la date du retour de l'enfant à la résidence de son père ou de sa mère.

L'employé doit aviser son supérieur de son absence le plus tôt possible..

- b) L'employé père ou mère d'un nouveau-né et l'employé qui adopte un enfant peuvent demander un congé parental sans traitement pouvant aller jusqu'à cinquante-deux (52) semaines continues et ce, selon les modalités suivantes :
 - 1. Le congé parental sans traitement se termine au plus tard soixante-dix (70) semaines après la naissance ou dans le cas d'une adoption, soixante-dix (70) semaines après que l'enfant lui a été confié;
 - 2. L'employé devra aviser par écrit son supérieur immédiat au moins trois (3) semaines avant le début du congé en précisant la date du début du congé et celle du retour au travail;
 - 3. L'employé peut se présenter au travail avant la date mentionnée au paragraphe précédent à la condition d'avoir donné à l'Employeur un avis écrit d'au moins trois (3) semaines de la nouvelle date de son retour au travail.
- c) En plus du congé prévu au paragraphe 1, l'employé permanent ayant accumulé vingt-deux (22) semaines de service continu au moment du début de son congé de paternité ou congé d'adoption qui, suite à la

présentation d'une demande de prestation en vertu du Régime québécois d'assurance parentale est déclaré admissible à de telles prestations, a droit de recevoir durant son congé de paternité ou congé d'adoption :

pour cinq (5) semaines pour lesquelles l'employé permanent reçoit des prestations, en vertu du Régime québécois d'assurance parentale, une indemnité complémentaire égale à la différence entre quatre-vingt-cinq pour cent (85%) de son traitement régulier et la prestation en vertu du Régime québécois d'assurance parentale qu'il reçoit ainsi que toute autre rémunération provenant d'un emploi touchée par l'employé permanent

15.07 Maintien des conditions de travail

Au cours des congés prévus au présent article, l'employé bénéficie des régimes d'assurances collectives et de retraite auxquels l'Employeur continue de contribuer à la condition que l'employé continue lui/elle-même à payer ses contributions le tout selon les dispositions à ces régimes.

De plus, l'employé continue de bénéficier des autres avantages prévus à la présente convention collective à l'exception du paiement des jours fériés et des congés sociaux.

Au retour, l'employé reprend son poste. Dans l'éventualité où son poste aurait été aboli, l'employé a droit aux avantages dont il aurait bénéficié s'il avait alors été au travail.

ARTICLE 16 ANCIENNETÉ

16.01 Définition et calcul de l'ancienneté

- a) L'ancienneté signifie la durée totale de service continu exprimée en années et en jours et n'est acquise qu'à l'employé qui a accompli sa période probatoire.
- b). Aux fins de comparaison de l'ancienneté d'un employé à temps partiel, d'un employé permanent, un (1) jour rémunéré de travail équivaldra à 1/260e année d'ancienneté et une année équivaut à 260 jours rémunérés étant entendu qu'un (1) jour chômé est réputé travaillé ainsi que toute autre absence autorisée en vertu de la présente convention collective.
- c) L'ancienneté est utilisée pour le choix des vacances et pour les mouvements de personnel selon les modalités prévues dans chacune des situations applicables.

16.02 Période probatoire

a) Tout nouvel employé embauché après la signature de la présente convention est soumis à une période probatoire de soixante-cinq jours (65) travaillés, qui peut être étendue par l'Employeur pour une période additionnelle de même durée, après avis écrit à l'employé et au Syndicat. L'Employeur communiquera par écrit les motifs de l'extension à l'employé et au Syndicat.

b) L'employé temporaire qui devient permanent est soumis à la période probatoire prévue au paragraphe a).

Toutefois, cette période probatoire est réduite d'une durée équivalente à celle durant laquelle cet employé a occupé le poste et ce, jusqu'à concurrence de vingt-deux (22) jours travaillés.

c) Pendant cette période, cet employé est soumis aux dispositions de la présente convention, mais il ne peut avoir recours à la procédure de griefs et d'arbitrage dans le cas de congédiement ou de l'imposition d'autres mesures disciplinaires.

d) Les congés autorisés par la présente convention collective ne prolongent pas d'autant la période probatoire, sauf dans les cas où ils excèdent une durée d'une (1) semaine continue.

16.03 Perte de l'ancienneté et terminaison d'emploi

L'ancienneté d'un employé se perd ainsi que les droits qui s'y rattachent et son emploi est terminé pour l'une ou l'autre des raisons suivantes:

a) départ volontaire;

b) congédiement pour une cause juste et suffisante;

c) absence pour une période excédant cinq (5) jours ouvrables consécutifs, sans avis ou motif valable;

d) mise à pied pour une période excédant dix-huit (18) mois;

e) absence due à la maladie ou à un accident, y compris un accident du travail, pour une période excédant trente-six (36) mois pendant laquelle l'ancienneté continue de s'accumuler. Trois (3) mois avant cette échéance, l'Employeur s'engage à discuter avec le Syndicat la possibilité de prolonger cette période tenant compte d'une éventualité prochaine d'un retour au travail après l'échéance.

16.04 Effet des absences sur le service continu

Sous réserve de l'application de toute disposition spécifique à cet égard, les absences prévues à la présente convention ne constituent pas une interruption du service continu.

ARTICLE 17 MOUVEMENT DE PERSONNEL

Voir annexe V.

ARTICLE 18 SÉCURITÉ D'EMPLOI

18.01 Abolition de poste

Dans l'éventualité d'une abolition de poste, l'Employeur doit donner un avis écrit d'au moins deux (2) mois de l'abolition effective du poste à l'employé concerné et au Syndicat. L'Employeur remet cet avis à l'employé concerné accompagné d'un représentant du Syndicat. À ce moment, s'il existe plus d'un poste, l'Employeur fournit à l'employé visé la liste des postes occupés par des employés ayant moins d'ancienneté que lui et qu'il pourrait déplacer. Une copie de cette liste est remise au Syndicat. L'employé pourra recevoir sur demande copie de la description de tâches de tout poste qui l'intéresse sur cette liste.

18.02 Droit de supplantation – Voir Annexe V

18.03 Droit de supplantation de l'employé déplacé – Voir Annexe V

18.04 Période de familiarisation – Voir Annexe V

18.05 Rémunération suite à une supplantation – Voir Annexe V

18.06 Indemnité de séparation

Dans l'éventualité d'une abolition de poste, l'Employeur verse à tout employé concerné une indemnité de séparation équivalente à deux (2) semaines de salaire par année complète de service accumulé jusqu'à un maximum de vingt-six (26 semaines).

18.07 Droit de rappel – Voir Annexe V

ARTICLE 19 RAPPEL AU TRAVAIL

19.01 Modalités du droit de rappel au travail

- a) Au moment de sa mise à pied, et dans l'éventualité où l'Employeur a plus d'un employé à son service, l'employé doit indiquer, par écrit, le ou les postes pour lesquels il demande d'être considéré lorsqu'un rappel au travail devient nécessaire afin de combler une vacance temporaire ou permanente. L'employé peut cependant modifier par écrit la liste des postes sur lesquels il demande à exercer son droit de rappel.
- b) L'employé est automatiquement considéré pour tout nouveau poste créé

après sa mise à pied. Son nom demeure sur la liste de rappel pour une période de dix-huit (18) mois, à moins qu'il ne réclame l'indemnité prévue à l'article 18.06.

Voir Annexe V (autres modalités dans le cas où il existe 2 postes ou plus)

19.02 Ordre de rappel au travail - Voir Annexe V

19.03 Moyen de communication

- a) Le rappel se fait soit par téléphone, soit par poste certifiée ou recommandée ou par un service de messagerie équivalent.
- b) Le rappel se fait par téléphone dans les cas où l'Employeur doit procéder de façon urgente après en avoir dûment informé le Syndicat et, dans un tel cas, l'employé peut refuser le rappel sans affecter ses droits à un rappel ultérieur.
- c) Dans les autres cas, le rappel se fait par écrit, à la dernière adresse connue de l'employé, en utilisant la poste ou un service de messagerie. L'employé doit se présenter au travail dans les cinq (5) jours ouvrables suivant la livraison de l'avis de rappel, à moins que l'employé ne soit incapable de se présenter au travail à cause de circonstances indépendantes de sa volonté, qu'il a le fardeau d'établir. À défaut de se présenter au travail, l'employé est réputé avoir quitté volontairement son emploi et, alors, les dispositions de l'article 16.04 s'appliquent.
- d) Une (1) copie de cet avis doit être envoyée au Syndicat.
- e) Dès son rappel, l'employé reçoit le taux de traitement prévu au premier échelon de la classe où cet emploi se situe qui lui fournit une augmentation par rapport au traitement reçu lors de son départ ou à l'échelon maximum de cette classe.

19.04 Fin du travail pour lequel le rappel a été fait

L'employé ainsi rappelé est mis à pied lorsque le travail pour lequel il avait été rappelé est terminé.

ARTICLE 20 MESURES DISCIPLINAIRES

20.01 Principe

Selon la gravité et la fréquence des infractions commises et en tenant compte des circonstances pertinentes, les mesures disciplinaires sont: l'avertissement écrit, la suspension et le congédiement.

20.02 Méthodes

- a) Dans tous les cas de mesures disciplinaires, l'Employeur remet à l'employé concerné, ainsi qu'au Syndicat, un écrit précisant les motifs de la sanction qui lui est imposée.
- b) Dans les cas où la mesure disciplinaire comporte une suspension, l'écrit doit être remis à l'employé concerné au moins deux (2) jours ouvrables avant la prise d'effet de la mesure. S'il s'agit d'une suspension, l'écrit indique la durée de celle-ci et la date où elle prend effet. S'il s'agit d'un congédiement, l'écrit indique la date où il prend effet. Une copie est transmise au Syndicat.
- c) Nonobstant le paragraphe précédent, l'Employeur pourra suspendre avec ou sans traitement l'employé aux fins de l'enquête ou dès la remise de la mesure écrite lorsqu'il considère que la nature de l'infraction ou les circonstances pertinentes exigent une intervention immédiate.
- d) Une (1) copie de cet écrit est transmis, dans le même délai, au Syndicat. Seuls les motifs indiqués sur l'écrit peuvent être invoqués lors de l'arbitrage, pour les faits et circonstances qui sont connus de l'Employeur au moment de sa prise de décision. Si, ultérieurement à sa prise de décision, l'Employeur apprend d'autres motifs que ceux mentionnés à l'écrit et qu'il entend les invoquer, il doit en aviser par écrit l'employé concerné et le Syndicat avant l'arbitrage.

20.03 Prescription pour appliquer une mesure disciplinaire

Aucune mesure disciplinaire ne peut être imposée après vingt (20) jours ouvrables de la connaissance des faits par l'Employeur à moins que la nature de l'infraction ne permette pas à l'Employeur d'agir dans ce délai.

20.04 Préavis lors de la remise d'une mesure disciplinaire

L'Employeur qui désire remettre à un employé une mesure disciplinaire, l'informe au moins vingt-quatre (24) heures avant la tenue de la rencontre visant à lui remettre ladite mesure, de l'heure et de l'endroit où il doit se présenter. Le Syndicat est également avisé de cette rencontre, dans le même délai, et un mandataire désigné par le Syndicat doit être présent, à moins que l'employé ne s'y oppose.

20.05 Retrait des rapports disciplinaires du dossier

Toute mesure disciplinaire versée au dossier d'un employé est retirée après douze (12) mois si aucune autre infraction n'a été inscrite au dossier de l'employé.

Le cas échéant, cette mesure sera retirée du dossier de l'employé et ne pourra être invoquée à l'arbitrage.

20.06 Droit de consultation du dossier

Tout employé peut, durant les heures normales de travail et sur rendez-vous avec l'Employeur, consulter son dossier. Ce dossier comprend tout rapport disciplinaire et les informations relatives aux dates de ses affectations et de ses changements d'échelon et de classe. Sur demande de l'employé, l'Employeur lui remet une copie de tout rapport disciplinaire qui est dans son dossier. Dans le cas où l'Employeur a plus d'un employé à son service, le dossier comprend aussi toute candidature à un poste au sein de l'organisme.

20.07 Recours à la procédure de règlement de griefs.

L'employé qui fait l'objet d'une sanction ou mesure disciplinaire, que ce soit un avertissement écrit, une suspension ou un congédiement, peut recourir à la procédure de règlement de griefs et à l'arbitrage.

20.08 Effet d'une suspension

Toute suspension se donne en jours consécutifs de travail et n'interrompt pas le service continu de l'employé.

ARTICLE 21 PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DE GRIEFS ET ARBITRAGE

21.01 Objectif

C'est le ferme désir des parties de régler dans le plus bref délai possible tout grief relatif aux conditions de travail prévues à la présente convention collective.

21.02 Tentative préliminaire de règlement

Tout employé, accompagné s'il le désire d'un mandataire du Syndicat désigné par ce dernier, a la possibilité de tenter de régler son litige avec son supérieur immédiat avant de soumettre un grief, selon la procédure prévue ci-après.

21.03 Procédure pour la soumission d'un grief

- a) L'employé intéressé, accompagné ou non d'un mandataire du Syndicat désigné par ce dernier, ou le Syndicat signe et soumet le grief écrit à l'Employeur dans les quarante-cinq (45) jours de calendrier à compter du moment où il a normalement acquis connaissance des faits donnant lieu au grief.
- b) Un grief doit contenir une description sommaire de la nature du problème ainsi que le remède réclamé.

- c) Seuls les motifs indiqués sur le grief peuvent être invoqués lors de l'arbitrage, pour les faits et circonstances qui sont connus de l'employé ou du Syndicat, selon le cas, au moment de la soumission du grief. L'Employeur doit rendre sa décision à l'employé concerné, avec copie au Syndicat, par écrit, dans les quinze (15) jours ouvrables qui suivent la réception du grief.
- d) 1. Dans le cas d'un grief individuel, le grief doit être signé par l'employé intéressé.
2. Dans le cas d'un grief syndical, il doit être signé par un représentant du Syndicat.

21.04 Rencontre entre les parties

Dans le but de permettre aux parties de tenter de régler les griefs et d'éviter le recours à l'arbitrage, et par le fait même d'encourager le règlement par les parties, celles-ci peuvent, d'un commun accord, en tout temps avant la séance d'arbitrage, se rencontrer durant les heures de travail pour en discuter.

21.05 Fardeau de la preuve

Dans tous les cas de griefs portant sur une mesure disciplinaire, l'Employeur assume le fardeau de la preuve.

21.06 Arbitrage d'un grief

Si le grief n'est pas réglé à l'étape précédente et qu'il désire procéder à l'arbitrage, le Syndicat doit référer le cas à un arbitre choisi selon le mécanisme prévu ci-après, et ce, dans les trente (30) jours qui suivent la décision de l'Employeur ou suivant l'expiration du délai prévu pour la rendre.

21.07 Choix de l'arbitre

La détermination de l'arbitre qui a compétence pour entendre un grief se fait en désignant un arbitre choisi d'un commun accord.

L'arbitre désigné pour entendre le grief sera nommé, après entente entre les deux parties, en tenant compte des disponibilités de ceux-ci pour accélérer le processus de la procédure de règlement de griefs.

L'arbitre à qui un grief est déposé doit pouvoir entendre les parties dans les 120 jours suivant le dépôt à l'arbitrage. Si l'arbitre ne peut pas entendre le grief à l'intérieur de ce délai, il doit le signifier aux parties. Celles-ci doivent vérifier la disponibilité des autres arbitres et lorsque la liste est épuisée, peuvent demander au ministère du Travail de nommer un autre arbitre qui pourrait respecter ces délais.

Les présentes dispositions n'empêchent pas les parties de déférer à un autre

arbitre, par un commun accord, tout grief.

21.08 Pouvoirs et devoirs de l'arbitre

L'arbitre n'a pas autorité pour ajouter, soustraire ou modifier quoi que ce soit à cette convention. Toutefois, si l'employé a fait l'objet d'une mesure disciplinaire, l'arbitre peut:

- a) Maintenir, annuler ou modifier la décision de l'Employeur;
- b) Réintégrer cet employé avec pleine compensation en tenant compte de son obligation de mitiger les dommages;
- c) Rendre toute autre décision qui peut lui sembler juste et raisonnable compte tenu de toutes les circonstances de l'affaire, y compris déterminer, s'il y a lieu, le montant de la compensation et des dommages auxquels un employé injustement traité pourrait avoir droit.
- d) L'arbitre s'entend avec les représentants des parties pour fixer le jour, l'heure et le lieu des séances.

21.09 Décision de l'arbitre et règlement d'un grief

- a) Après avoir entendu la preuve et les représentations des parties, l'arbitre rend sa décision et la communique simultanément aux deux parties dans les plus brefs délais, mais au plus tard, dans les soixante (60) jours qui suivent la date de la fin de l'audition. La décision n'est pas nulle du seul fait qu'elle est rendue en dehors de ces délais.

Sa décision doit comprendre l'action à prendre et la date à laquelle cette dernière doit prendre effet.

- b) Tout règlement du grief doit être consigné par écrit et dûment signé par l'Employeur, le Syndicat et l'employé en cause. Ce règlement est exécutoire et lie l'Employeur, le Syndicat et l'employé en cause. Les parties doivent s'y conformer sans délai.

21.10 Décision interlocutoire de l'arbitre

En tout temps avant sa sentence finale, l'arbitre peut rendre toute décision intérimaire qu'il croit juste et utile pour préserver les droits des parties.

21.11 Délais de rigueur et prolongation

Tous les délais prévus dans le présent article sont de rigueur mais peuvent être prolongés, après entente écrite entre les parties.

21.12 Frais de l'arbitrage

Les dépenses, honoraires et frais de l'arbitre sont partagés à parts égales

entre les parties.

ARTICLE 22 FRAIS DE VOYAGE, D'ACTIVITÉ ET D'USAGE DE VOITURE PERSONNELLE

22.01 L'Employeur rembourse à tout employé qui accepte, à la demande de l'Employeur, utiliser sa voiture personnelle dans l'exercice de ses fonctions, une allocation déterminée selon les politiques en vigueur dans l'entreprise. De plus, il rembourse à tout employé devant accomplir des tâches en dehors du bureau, ses dépenses relatives à l'accomplissement de ces tâches, et ce, sur présentation de pièces justificatives et selon les politiques en vigueur dans l'entreprise.

Lorsque l'employé, dans l'exercice de ses fonctions, doit accomplir ses fonctions à l'extérieur de son lieu de travail, il est considéré comme étant au travail durant le temps de son déplacement. Cependant, lorsque le lieu de départ se fait du lieu de domicile de l'employé, une période de quarante-cinq (45) minutes tant à l'aller qu'au retour, est considérée comme étant le temps normalement requis pour se rendre à son lieu habituel de travail et n'est pas incluse dans le temps de travail de l'employé

ARTICLE 23 FORMATION ET PERFECTIONNEMENT

23.01 Dépenses de formation

Au mois d'avril de chaque année, l'Employeur avise le Syndicat des sommes qu'il entend consacrer à la formation et au perfectionnement de son personnel, et notamment pour les employés faisant partie de l'unité de négociation couverte par la convention collective. Sur demande du Syndicat, une rencontre est tenue entre les parties.

23.02 Cours ou stage de perfectionnement à la demande de l'employeur

L'employé qui doit suivre des cours ou stages de perfectionnement, à la demande de l'Employeur pendant ses heures normales de travail, ne subit aucune perte de traitement et avantages prévus à la présente convention. Les frais d'inscription, de cours et tous autres frais inhérents à de tels cours de perfectionnement sont à la charge de l'Employeur. Dans les cas où de tels cours doivent être pris en dehors des heures normales de travail, l'employé bénéficie d'un congé compensatoire à être pris à un moment convenu avec son supérieur immédiat.

23.03 Cours ou stage de perfectionnement à la demande de l'employé

a) L'employé qui, après entente avec l'Employeur, décide de suivre des cours de perfectionnement en relation directe avec son travail, se voit

rembourser ses frais d'inscription et de cours, sur production d'une preuve de réussite.

- b) Dans les cas où l'Employeur le juge à propos, il peut accorder à un employé un congé sans traitement, dans le cadre de tels cours, et l'employé peut alors reprendre son poste, avec tous ses droits et privilèges, à la fin de la période prévue pour ce congé :

ARTICLE 24 CHANGEMENTS TECHNOLOGIQUES

24.01 Avis et formation

L'employé affecté par un changement technologique qui nécessite un apprentissage différent, reçoit la formation pertinente afin d'acquérir l'habileté nécessaire à l'exécution de son travail.

L'Employeur avise le Syndicat par écrit de ce changement aussi à l'avance que possible, mais dans un délai minimum de soixante (60) jours le précédant en indiquant:

- la nature et le but du changement
- la date prévue du changement
- le service concerné
- le ou les employé(s) concerné(s).

24.02 Application de la procédure de déplacement

- a) La procédure de déplacement s'applique (doit être suivie) lors des abolitions de postes;
- b) Les employés dont les tâches sont modifiées substantiellement recevront la formation nécessaire pour leur permettre de les accomplir. Si cela n'est pas possible, la procédure de déplacement s'appliquera.
- c) Pour les postes nouvellement créés, l'Employeur négocie avec le Syndicat, tel que prévu à l'annexe V.

ARTICLE 25 CHARGE DE TRAVAIL

25.01 Aide temporaire lors de surcharge occasionnelle

Tout employé qui fait face à une surcharge occasionnelle de travail peut demander à son supérieur immédiat d'obtenir de l'aide temporaire.

Si une telle demande est justifiée, l'Employeur pourra faire appel à de l'aide extérieure.

Dans l'éventualité où l'Employeur a plus d'un employé à son service,

L'Employeur peut alors désigner, parmi les membres de l'unité d'accréditation disponibles, l'employé qui fournira cette aide temporaire. Lorsque cette aide temporaire ne peut être fournie par un autre employé membre de l'unité d'accréditation, l'Employeur pourra faire appel à de l'aide extérieure.

ARTICLE 26 LOI SUR LA SANTÉ ET LA SÉCURITÉ AU TRAVAIL

26.01 Principe

L'Employeur doit prendre les mesures nécessaires pour protéger la santé et assurer la sécurité et l'intégrité physique des employés qui doivent d'autre part respecter les directives émises par l'Employeur dans l'exécution de son obligation.

26.02 Premiers soins

Une trousse de premiers soins convenablement équipée est mise à la disposition des employés pour traiter les blessures ou malaises mineurs qui peuvent se produire au travail.

26.03 Cas d'urgence

Dans les cas d'urgence, l'Employeur fait transporter, à ses frais, tout employé à l'hôpital.

26.04 Congés de maladie non applicables

Les congés de maladie au crédit de l'employé au moment de son accident du travail ne sont pas affectés par une absence résultant d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle.

26.05 Avances par l'Employeur

Lorsqu'un employé réclame des prestations de la CNESST, l'Employeur lui avance périodiquement 90% de son salaire hebdomadaire net jusqu'à un maximum de six (6) semaines. En contrepartie, l'employé s'engage à rembourser les avances que lui a consenties l'Employeur.

Pour obtenir une telle avance, l'employé doit en faire la demande par écrit à l'Employeur et s'engager à rembourser intégralement le montant à l'intérieur des douze (12) mois suivants.

26.06 Affichage des règles de sécurité

L'Employeur affiche bien en vue, aux endroits appropriés, les règles de sécurité et les instructions en cas d'urgence.

ARTICLE 27 RÉGIMES D'ASSURANCES COLLECTIVES ET DE RETRAITE

27.01 Régime d'assurances collectives

Pendant la durée de la présente convention collective, l'Employeur maintient en vigueur le régime d'assurances collectives en vigueur au moment de sa signature, selon les conditions prévues à ce régime.

Le régime d'assurances collectives est un régime à participation obligatoire. Toutefois, un droit d'exemption de participation s'applique aux garanties du régime d'assurance soins de santé.

L'Employeur s'engage à ne pas modifier ce régime sans soumettre au préalable tout projet de modification au Syndicat.

Suite à la réception de rapports d'expérience ainsi qu'avant de procéder à un appel d'offres sur le marché, l'Employeur rencontre un (1) employé désigné par le Syndicat deux (2) mois avant de procéder au dit appel d'offres pour recevoir leurs commentaires et suggestions. Une copie du rapport d'expérience est remise aux représentants du syndicat cinq (5) jours ouvrables avant la rencontre.

Lorsqu'un employé est absent pour cause de maladie, l'Employeur lui avance périodiquement le montant qu'il est éligible à recevoir en vertu des dispositions du régime d'assurance-salaire jusqu'à un maximum de huit (8) semaines.

Pour obtenir une telle avance, l'employé doit en faire la demande par écrit au directeur des ressources humaines et s'engager à rembourser intégralement les sommes ainsi avancées soit à partir des prestations reçues, soit à partir de tout autre montant qui lui est dû par l'Employeur.

L'Employeur est en droit de recevoir la totalité du remboursement de primes versées par la Commission d'Emploi et d'Immigration du Canada, y compris la part de l'employé.

27.02 Régime de retraite

Les employés admissibles participent au « Régime complémentaire de retraite des employés du Barreau » et les droits et obligations des employés et de l'Employeur sont établis par le règlement en vigueur pour ledit régime tel qu'il peut être modifié de temps à autre selon les dispositions prévues au règlement et en vertu de la loi.

L'Employeur transmet au Syndicat copie de l'évaluation actuarielle et des états financiers annuels.

27.03 Juridiction

Aucune réclamation pour des bénéfices ou prestations en vertu de l'un ou l'autre de ces régimes n'est soumise à la juridiction de cette convention.

ARTICLE 28 CONGÉS MÉDICAUX

28.01 Octroi de crédit de congés médicaux et utilisation

- a) 1. Au 1^e décembre de chaque année, douze (12) jours de congés médicaux non monnayables sont crédités dans la banque de l'employé, et ce, à compter du 1^e décembre 2018, étant entendu cependant que les journées de congés de maladie ou personnelles versées le 1^e décembre 2017 et non utilisées en date du 30 novembre 2018 seront payées à la première paie suivant l'entrée en vigueur de la présente convention collective.
 2. Ce crédit non monnayable est toutefois réduit proportionnellement pour chaque mois complet où l'employé n'a pas travaillé au moins un (1) jour durant le mois.
 3. Aux fins de cet article, une (1) journée de vacances, un jour férié payé ou un (1) congé social prévu à l'article 14 sont considérés comme étant des journées travaillées.
 4. Un employé qui n'aura pas, au 30 novembre de la fin d'une année donnée, utilisé l'ensemble du crédit susmentionné qui lui aura été versé, pourra reporter uniquement à l'année suivante un maximum de cinq (5) jours de congés médicaux non monnayables. Le cas échéant, les jours ainsi reportés pourront être utilisés seulement une fois que l'employé concerné aura épuisé totalement le nouveau crédit qui lui aura été versé pour l'année en cours et ce, uniquement afin de pallier au délai de carence applicable en cas d'invalidité de courte durée.
- b) Un employé ayant à son crédit un ou des congés médicaux peut utiliser ce crédit pour des absences liées à un rendez-vous médical, pourvu qu'il ait obtenu au préalable l'autorisation de son supérieur immédiat par le biais d'une demande dûment soumise via le système de ressources humaines en place.
 - c) Il est entendu qu'un employé peut aussi utiliser ce crédit pour remplir des obligations reliées à la garde, à la santé ou à l'éducation de son enfant ou de l'enfant de son conjoint ou en raison de l'état de santé de son conjoint, de son père ou de sa mère et ce, conformément aux conditions prévues à l'article 14.06.

- d) Avec l'autorisation du gestionnaire concerné, un employé peut également utiliser un maximum de deux (2) jours de ce crédit pour répondre à un cas de force majeure nécessitant son absence, tel un incendie ou une inondation.
- e) L'employeur ne peut obliger l'employé à prendre en priorité ses vacances en vertu de la présente clause.

ARTICLE 29 CONGÉS SANS TRAITEMENT

29.01 Modalités

Tout employé peut obtenir un congé sans traitement pour une période minimale de deux (2) mois et maximale d'un an. La demande doit être faite à l'Employeur, par écrit, au moins deux (2) mois à l'avance.

La décision doit être confirmée par écrit à l'employé avec copie au Syndicat.

29.02 Décision de l'Employeur non sujette à grief

La décision de l'Employeur ne peut pas faire l'objet d'une contestation en vertu de la procédure de règlement des griefs.

29.03 Statut de l'employé durant un congé sans traitement

Durant ce congé, l'employé conserve mais n'accumule pas les avantages et autres bénéfiques prévus ou non dans la présente convention collective. Lorsqu'il revient au travail, après le délai prévu à l'article 29.01, l'employé reçoit le salaire de l'échelle alors en vigueur dans la classe et à l'échelon auxquels se situait son salaire au début de son congé sans traitement.

29.04 Interdiction d'occuper un autre emploi

Lors d'un congé sans traitement, aucun employé n'acceptera un autre emploi en qualité de salarié sans permission de l'Employeur.

29.05 Obtention d'un congé sous de fausses représentations

S'il advient qu'un employé obtienne un congé sans traitement sous de fausses représentations, la permission accordée sera automatiquement annulée au moment où l'Employeur en est informé et l'employé est considéré avoir remis sa démission à compter de la date du début de son congé sans traitement.

29.06 Retour d'un congé sans traitement

L'employé doit aviser l'Employeur au moins trente (30) jours à l'avance de son intention quant à son retour auprès de l'Employeur.

ARTICLE 30 CLASSIFICATION ET ÉVALUATION DES EMPLOIS

30.01 Comité d'évaluation

Le comité d'évaluation des emplois, constitué de membres de la Fondation du Barreau, se réunit au besoin aux fins d'évaluer les tâches de tout nouveau poste créé ou, encore, de procéder à la réévaluation d'un poste dont la modification des tâches pourrait justifier une révision.

Un mandataire du Syndicat est invité à participer aux travaux du Comité d'évaluation des emplois de l'Employeur à titre de membre de ce comité pour les emplois visés par cette convention collective.

30.02 Demande de réévaluation

Toute demande devra être traitée par le comité d'évaluation dans les quatre-vingt-dix (90) jours suivant la date de réception.

30.03 Date d'application des résultats de la réévaluation

Dans le cas d'une réévaluation de poste qui a pour effet de faire passer le poste d'un employé à une autre classe dans la structure salariale, la nouvelle rémunération de l'employé sera rétroactive à la date du dépôt de la demande.

30.04 Informations relatives à la décision du comité

Une note de service informant l'employé de sa classification après réévaluation lui sera transmise dans les cinq (5) jours suivant la décision du comité d'évaluation. L'Employé est informé le cas échéant des motifs du refus. Copie de cette note sera également transmise au Syndicat.

Sur demande, l'Employeur fournit au Syndicat les critères servant à l'évaluation dans les cinq (5) jours de la décision

30.05 Décision de l'Employeur non sujette à grief

La décision du comité d'évaluation n'est pas sujette à la procédure de règlement de griefs et d'arbitrage.

ARTICLE 31 SALAIRES ET AUGMENTATION DES SALAIRES

31.01 Salaires et fonctions couverts

Les salaires et fonctions couverts par la présente apparaissent en annexes III et IV.

31.02 Modalités de versement de la paie

Le salaire de l'employé est versé tous les deux (2) jeudis par chèque ou versement bancaire. Si un jeudi coïncide avec un jour férié, le salaire est versé le jour ouvrable précédent. Les mentions suivantes doivent apparaître sur le talon du chèque:

- le nom de l'Employeur;
- les nom et prénom de l'employé;
- la date du paiement et la date de la fin de la période qui correspond au paiement;
- le nombre d'heures normales;
- le nombre d'heures supplémentaires;
- le montant du salaire brut;
- la nature et le montant des retenues;
- le montant du salaire net versé à l'employé;
- le taux horaire;
- le montant des cotisations syndicales et l'accumulation de ces cotisations, sur la base de l'année de calendrier.

31.03 Départ de l'employé

L'Employeur s'engage, dans les cinq (5) jours ouvrables de son départ, à transmettre à l'employé et au Syndicat une lettre détaillant les soldes dus, tout en indiquant la somme monétaire s'y rattachant pour chacun.

De plus, l'Employeur identifie à l'employé les ressources appropriées concernant l'obtention des renseignements pertinents liés aux régimes de retraite et d'assurances collectives ainsi qu'à l'émission du relevé d'emploi aux fins de l'assurance-emploi.

31.04 Nouveaux employés

Les nouveaux employés reçoivent leur première paie au premier cycle de paie complet suivant leur entrée en fonction.

31.05 Avancement d'échelon

- a) Tous les employés visés par la présente convention ont comme date d'avancement d'échelon le premier avril de chaque année;
- b) Le passage d'un échelon à un autre, à l'intérieur d'une même classe, se fait annuellement de façon automatique.
- c) Pour progresser d'un échelon, l'employé doit avoir été au service continu de l'Employeur depuis au moins six (6) mois avant le premier avril.

31.06 Établissement d'échelon en cas de promotion

Lorsqu'un employé est promu, il reçoit le salaire à l'échelon de sa nouvelle classe qui produit une augmentation au moins égale à l'écart minimum inter-échelon de cette classe.

Si le premier échelon supérieur au salaire est le maximum de la nouvelle classe, le salaire est alors porté à ce maximum.

31.07 Établissement d'échelon en cas de rétrogradation

Lorsqu'un employé est rétrogradé, il reçoit le salaire à l'échelon de sa nouvelle classe immédiatement supérieur à celui où se situait son salaire au moment de la rétrogradation.

Si le maximum de l'échelle est inférieur à l'échelon où se situait son salaire au moment de la rétrogradation, le salaire est alors fixé à ce maximum.

31.08 Augmentation des salaires au mérite

En aucune façon, l'Employeur n'accordera à un ou plusieurs employés une augmentation de salaire au mérite.

ARTICLE 32 DURÉE ET RENOUVÈLEMENT DE LA PRÉSENTE CONVENTION

32.01 Durée de la convention

La présente convention entre en vigueur le jour de sa signature et le demeure jusqu'au 31 mars 2021.

Elle a cependant un effet rétroactif au 1^{er} avril 2016 pour les salaires et les augmentations de salaire prévues aux Annexes II et III et ce, pour tous les employés encore à l'emploi de l'Employeur à la date de signature de la convention.

Le paiement de la rétroactivité est remis à l'employé en un seul versement à la prochaine paie régulière prévue après la signature de la convention collective.

32.02 Prolongation suite à la date d'expiration

Les dispositions de la présente convention demeurent en vigueur jusqu'à la date de la signature de la prochaine convention.

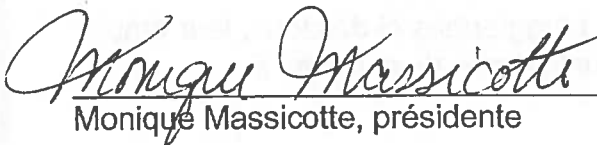
ARTICLE 33 ANNEXES

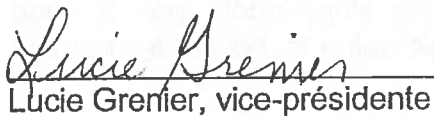
33.01 Les annexes I à V ci-jointes font partie intégrante de la présente convention.

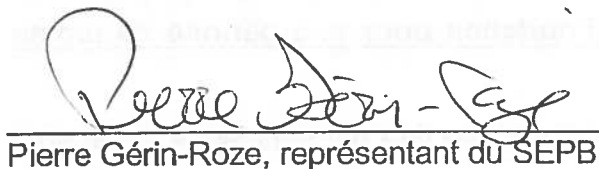
EN FOI DE QUOI, LES PARTIES AUX PRÉSENTES ONT SIGNÉ A MONTRÉAL LE

4 décembre 2018

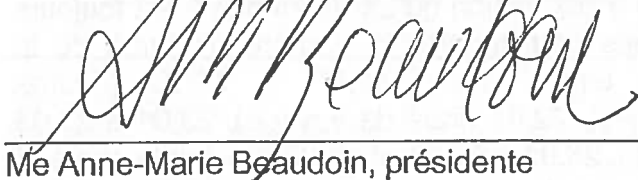
LE SYNDICAT DES EMPLOYÉES ET EMPLOYÉS PROFESSIONNELS-LES ET DE
BUREAU section locale 571 (SEPB) CTC - FTQ

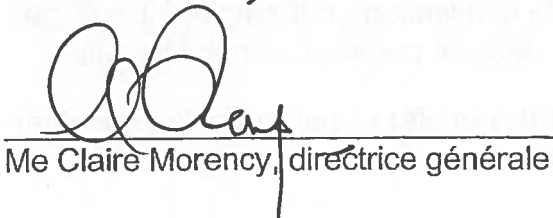

Monique Massicotte, présidente


Lucie Grenier, vice-présidente


Pierre Gérin-Roze, représentant du SEPB

LA FONDATION DU BARREAU DU QUÉBEC


Me Anne-Marie Beaudoin, présidente


Me Claire Morency, directrice générale

ANNEXE I

CATÉGORIES D'EMPLOYÉS AUTRES QUE PERMANENTS À TEMPS PLEIN

EMPLOYÉ PERMANENT À TEMPS PARTIEL

Toutes les dispositions de la présente convention collective sont applicables à l'employé permanent à temps partiel. Cependant, dans le cas des articles qui suivent, le calcul se fera au pro rata des heures travaillées par l'employé : les articles 12.01 (vacances annuelles), 14.01 a) b) c) d) e) f) g) (congés sociaux), 16.02 (période probatoire) et 28.01 a) (congés médicaux).

AUTRES CATÉGORIES D'EMPLOYÉS

Dans le cas des employés embauchés aux termes des paragraphes ci-dessous, leur emploi est réputé terminé à l'échéance de la période prévue pour la durée de cet emploi.

1. Employé sous contrat d'agence

Les dispositions de la présente convention collective ne s'appliquent pas à cette catégorie d'employés. Cette catégorie d'employés est régie selon la *Loi sur les normes du travail* pour une période maximum de 6 mois.

2. Employé temporaire sous contrat avec la Fondation pour une période de moins de six (6) mois

Les seules dispositions de la présente convention collective qui sont applicables sont les suivantes :

Articles 1.01 (but de la convention), 5.1 à 5.17 (définitions), 6.04 (prélèvement de la cotisation syndicale), 6.05 (remise de la cotisation syndicale), 6.06 (relevés T-4 et Relevé 1), 10.01 à 10.05 (durée de travail) à l'exception qu'un tel employé est toujours rémunéré au prorata des heures travaillées peu importe le nombre d'heures de la semaine de travail des employés à temps plein, 11.01 à 11.10 (heures supplémentaires), 13.01 à 13.05 (jours fériés), 22.01 (frais de voyage), 23.01 à 23.03 (perfectionnement), 25.01 (charge de travail), 26.01 à 26.03 et 26.05 (Loi sur la santé et la sécurité du travail), 32.01 (durée de la présente convention); cet employé bénéficie, en outre, d'un crédit d'une demi-journée de congé-maladie par mois complet travaillé.

Le recours à l'article 21 (procédure de règlement des griefs) s'applique uniquement au respect des conditions de travail prévues ci-dessus.

Annexe I (suite)

3. Employé temporaire sous contrat avec la Fondation pour une période de six (6) mois et plus

Aux articles prévus au point 2 ci-dessus s'ajoutent les articles 12.01 à 12.06 (vacances annuelles), 14.01 à 14.05 (congés sociaux), 16.01 à 16.05 (ancienneté), 20.01 à 20.08 (mesures disciplinaires), 24.01 (changements technologiques), 26.05 (Loi sur la santé et la sécurité du travail), 27.01 (assurances collectives seulement), 28.01 et 28.02 (congés de maladie), 31.02 à 31.05 (salaires).

Le recours à l'article 21 (procédure de règlement des griefs) s'applique uniquement au respect des conditions de travail prévues ci-haut.

4. Employé occasionnel

Les dispositions de la présente convention collective ne s'appliquent pas à cette catégorie d'employés. Cette catégorie d'employés est régie selon la *Loi sur les normes du travail*.

ANNEXE II

AUGMENTATIONS DES SALAIRES

L'échelle salariale prévue à l'Annexe III est établie à partir des augmentations suivantes :

Au 1 ^{er} avril 2016	54 000 \$
Au 1 ^{er} avril 2017	2 %
Au 1 ^{er} avril 2018	1,8 %
Au 1 ^{er} avril 2019	1,3 %
Au 1 ^{er} avril 2020	2 %

ANNEXE III
STRUCTURE SALARIALE
CLASSE 3

Année	% Augm.	Échelons										
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
2016-2017		37 800	39 420	41 040	42 660	44 280	45 900	47 520	49 140	50 760	52 380	54 000
2017-2018	2,0%	38 556	40 208	41 861	43 513	45 166	46 818	48 470	50 123	51 775	53 428	55 080
2018-2019	1,8%	39 250	40 932	42 614	44 296	45 979	47 661	49 343	51 025	52 707	54 389	56 071
2019-2020	1,3%	39 760	41 464	43 168	44 872	46 576	48 280	49 984	51 688	53 392	55 096	56 800
2020-2021	2,0%	40 555	42 294	44 032	45 770	47 508	49 246	50 984	52 722	54 460	56 198	57 936

ANNEXE IV

FONCTIONS

Secrétaire à la Fondation du Barreau du Québec

ANNEXE V ARTICLES NON ARRÊTÉS

Au moment de négocier et de signer cette convention collective, il n'existe à la Fondation du Barreau du Québec qu'un (1) seul poste soumis aux dispositions de cette convention.

En conséquence, certains articles n'ont pas été arrêtés puisque nécessaires seulement s'il existe deux (2) postes ou plus.

Il s'agit des articles suivants :

Article 17 :	Mouvement de personnel
Article 18.02 :	Droit de supplantation
Article 18.03 :	Droit de supplantation de l'employé déplacé
Article 18.04 :	Période de familiarisation
Article 18.05 :	Rémunération suite à une supplantation
Article 18.07	Droit de rappel
Article 19.01 :	Modalités du droit de rappel au travail
Article 19.02 :	Ordre de rappel

Ainsi, dans l'éventualité où l'Employeur décidait de créer un ou des nouveaux postes au sein de son organisme, il devra, avant de procéder à la création de ces emplois, rencontrer les membres du comité exécutif du Syndicat afin de négocier et intégrer à la présente convention les articles ci haut énumérés.

LETTRE D'ENTENTE – DURÉE DU TRAVAIL

Entre

L'Association des employées et employés du
Barreau du Québec

« Association »

d'une part

Et

La Fondation du Barreau du Québec

« Employeur »

d'autre part

Préambule

SUITE à des discussions préliminaires entre une employée et la Direction de la Fondation relativement aux possibilités d'instaurer un horaire de travail différent ;

LES PARTIES ONT CONVENU DE CE QUI SUIT :

1. Dès que possible mais au plus tard le 7 novembre 2012, l'Employeur procédera à l'implantation d'un projet pilote en s'inspirant des principes énoncés dans le document en Annexe 1;
2. Le suivi de cette implantation s'effectuera entre la Direction de la Fondation et l'employée de celle-ci afin d'analyser les correctifs à apporter au projet-pilote. Suite à cette consultation la Direction décidera, s'il y a lieu, des modifications qu'elle juge opportunes d'apporter au projet pilote;
3. Neuf (9) mois après l'implantation du projet pilote, un rapport final sera préparé par l'employée de la Fondation et remis au Syndicat et à l'Employeur. L'Employeur décidera alors si le projet pilote doit être maintenu pour l'avenir et, s'il y a lieu, dans quelle forme il sera maintenu;
4. Dans l'éventualité où le projet pilote serait maintenu, les parties se rencontreront alors pour discuter des modalités d'application pour toute la durée de la convention collective.
5. Aucune des décisions prises par l'Employeur relativement à cette lettre d'entente ne peut faire l'objet d'un grief de la part d'un employé et du Syndicat ou encore d'une plainte en vertu du Code du travail.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Montréal ce

11 décembre 2012



LA FONDATION DU BARREAU DU QUÉBEC



L'ASSOCIATION DES EMPLOYÉES ET EMPLOYÉS DU
BARREAU DU QUÉBEC

Fondation du Barreau du Québec

PROJET PILOTE

**PROGRAMME DE SEMAINE DE
TRAVAIL COMPRIMÉ**

2012-2013

(Du 1^{er} septembre 2012 au 31 août 2013)

Depuis le 1^{er} septembre 2012, la Direction du Barreau du Québec a approuvé la mise en place d'un projet pilote au sein du Service des greffes afin d'offrir la possibilité à ses employés d'obtenir un horaire de travail comprimé de **septembre à juin** pour bénéficier des congés du Vendredi (congé du vendredi aux deux ou quatre semaines ainsi que les vendredis après-midi durant l'été, tel que déjà prévu à la convention collective). La participation à ce programme d'une durée d'un an est facultative. Le projet vise à améliorer les conditions de travail des employés en offrant de la souplesse dans leur horaire de travail.

L'employée de la Fondation du Barreau du Québec souhaiterait également participer à ce projet pilote afin de bénéficier des congés du Vendredi aux quatre semaines. Pour les fins de la présente, le projet proposé a été modifié en tenant compte d'une seule employée; par conséquent, le système de remplacement « back up » suggéré par le Service des greffes ne peut donc s'appliquer dans le présent cas. Un nouvel échéancier est proposé pour la mise en place du projet pilote à la fin du document.

LIGNES DIRECTRICES

Le projet pilote est offert à l'employée de la Fondation du Barreau du Québec. L'autorisation du supérieur immédiat est obligatoire pour y adhérer avant le début du programme afin d'établir un calendrier approprié. Le retrait temporaire ou permanent du programme exige la même procédure.

Le temps à compenser par jour (du 1^{er} septembre au 24 juin) est cumulé dans un « tableau compilateur de temps compensé », soit :

- 45 minutes /jour pour bénéficier du congé du V aux 2 semaines
- 30 minutes / jour pour le congé du V aux 4 semaines.

Les congés du V sont permis seulement si le minimum requis est en banque soit 6 h 3/4 (405 minutes) pour le vendredi complet ou 2 h 3/4 (165 minutes) pour le vendredi après-midi. (horaire d'été)

Note : Pour faciliter la gestion du temps cumulé, deux banques distinctes ont été privilégiées, soit la mise en place d'une banque pour cumuler le temps à compenser pour les congés du V « **tableau compilateur de temps compensé** » et la « **banque de temps compensatoire** » (feuille de présence) pour l'horaire régulier, temps supplémentaire, vacances et autres congés.

Calcul du temps à compenser par jour (du 1er septembre au 24 juin)

Pour faciliter la gestion du temps précis à travailler par jour, les minutes ont été arrondies à 45 minutes de temps à compenser par jour pour un congé aux deux semaines et à **30 minutes pour un congé aux quatre semaines**. Le temps minimum à compenser s'élève respectivement à 41,05 minutes par jour (16 congés pour l'option aux 2 semaines) et **23,25 minutes par jour (8 congés pour l'option aux 4 semaines)**.

PLAN DE TRAVAIL LUCRATIF

Durant la période de temps cumulé, l'employée peut se servir de ce temps pour un projet en particulier ou autre projet planifié avec le supérieur immédiat.

OPTIONS -HORAIRE

La semaine de travail de 32 h 3/4 est exigée et peut être aménagée au moyen d'un certain nombre de permutations.

Tout le mois de septembre est consacré à cumuler une banque de temps qui est enregistrée dans le « **tableau compilateur de temps compensé** » pour permettre le premier congé du V qui débute seulement en octobre. (*Voir l'échéancier proposé pour la mise en place du projet pilote à la fin du document*)

Au début du programme, l'employée doit déterminer la période qu'elle désire compenser ses 45 ou **30 minutes par jour** pour le congé du V aux 2 ou 4 semaines, dans les plages à horaire fixe décrites ci-après.

Voici quelques exemples :

Choix de l'employée	Le matin entre 7 h 30 et 9 h	Le midi de 12 h à 13 h 30 max.	Le soir entre 16 h et 17 h 30	Total du temps compensé
Exemple 1				
Exemple 2	15 min.	15 min.	15 min.	45 min.
Exemple 3		30 min.	15 min.	45 min.
Exemple 4		15 min.	15 min.	30 min.
Exemple 5		30 min.	0 min.	30 min.

Pour l'employée dont l'horaire de travail régulier est de 8 h à 16 h : (Exemple 3) Elle commence à 8 h, dîne de 12 h 30 à 13 h 30 et termine sa journée à 16 h 15.

Le choix d'horaire, pour le temps à compenser est validé par l'employée mensuellement (chaque 15 du mois précédent). Toute demande de changement devra être approuvée par le supérieur immédiat.

Pour participer au programme, l'employée devra compléter sur une base :

- Journalière son temps compensé sur le « tableau compilateur de temps compensé »;
- Bi-mensuelle son temps de travail régulier, temps supplémentaire, ses congés, vacances et absences de maladie sur sa feuille de présence (banque de temps compensatoire).

JOURS FÉRIÉS

Pour tous les jours fériés, l'horaire normal de 6 h 3/4 s'applique. Toutefois, le congé du V n'est pas autorisé durant une semaine comptant un jour férié (sauf l'été), mais l'horaire à temps comprimé est maintenu pendant cette semaine.

Par exemple, la *Journée des patriotes* en mai est un jour férié. Au cours de cette semaine, l'employée ne pourra pas prendre son congé du V, mais elle travaillera ses 4 jours à temps comprimé soit 7 h 1/2 ou 7 h 1/4 par jour. L'horaire du congé du V se poursuivra pour le congé suivant selon le calendrier pré-établi.

VACANCES ANNUELLES

Durant les vacances annuelles, l'horaire normal de 6 h 3/4 s'applique.

Si l'employée prend des vacances pendant la période d'octobre à juin, son congé du V n'est pas perdu. Exemple : Pour une semaine de vacances, l'employée pourrait prendre 4 jours en vacances et une journée en congé du V, en retirant du tableau compilateur ses 405 minutes (6 h 3/4) pour son congé.

Au retour des vacances, l'horaire du congé du V se poursuit avec le congé suivant, selon le calendrier pré-établi.

ABSENCE POUR MALADIE OU PERSONNELLE

Pour toute absence, l'horaire normal de 6 h 3/4 s'applique. Au retour de son absence, le congé du V lui sera accordé, selon le calendrier pré-établi.

HEURES SUPPLÉMENTAIRES

Dans l'horaire de temps comprimé, seul le temps travaillé excédant 7 h 1/2 ou 7 h 1/4 par jour (soit le 6 h 3/4 régulier + 45 ou 30 minutes de temps compensé) préalablement approuvé par le supérieur immédiat, sera considéré comme du temps supplémentaire.

TABLEAU COMPILATEUR DE TEMPS COMPENSÉ

Tout le temps compensé est enregistré dans le « tableau compilateur de temps compensé » et est tenue à jour sur une base journalière. Dans l'éventualité où l'employée désire mettre fin à son adhésion, avant la fin du programme, le temps cumulé en surplus devra être utilisé pour une absence ou un congé, avec l'accord du supérieur immédiat, sinon ce temps sera considéré comme perdu.

SITUATIONS EXCEPTIONNELLES

Dans l'éventualité où :

- la Direction du Barreau permet à tous ses employés de terminer son horaire de travail plus tôt, pour raison d'élection, tempêtes de neige ou autres et que l'employée devait compenser du temps pendant cette période;
- l'employée a un retard imprévu, un dîner spécial ou tout autre empêchement particulier qui ne lui permet pas d'effectuer son temps compensé.

Étant donné que l'employée cumule du temps en supplément dans sa banque, elle pourra exceptionnellement s'abstenir de cumuler le temps requis pour cette journée.

Dans tous les cas, avant de prendre son congé du V planifié au calendrier, l'employée devra s'assurer au tableau compilateur, d'avoir le temps requis pour en bénéficier. Dans la négative, elle reporte son congé du V au suivant sur le calendrier pré-établi.

PÉRIODE DE POINTE OU ABSENCE PROLONGÉE DE MALADIE

En cours d'année, l'employée peut se soustraire temporairement du programme avec l'approbation de son supérieur immédiat. À son retour à l'horaire comprimé, son congé du V lui sera accordé selon le calendrier pré-établi.

CONGÉS D'ÉTÉ

À la mi-avril, une vérification du temps cumulé dans le « tableau compilateur du temps compensé » est effectuée par l'employée pour s'assurer qu'elle a cumulé le temps requis pour tous ses congés du V de l'été. À défaut d'avoir cumulé le temps requis de 990 minutes (voir note), l'employée sera dans l'obligation de ne pas prendre son ou ses derniers congés du V avant l'été, afin de cumuler le temps requis.

Dès que l'employée a cumulé le temps requis pour tous ses congés du V à venir (incluant l'été), elle pourra cesser de comprimer son temps. À la fin du programme, tout le temps cumulé en surplus sera considéré comme perdu et la « banque de temps comprimé » sera remise à zéro.

Note : Tel que déjà prévu à la convention collective, la récupération pour l'horaire d'été s'effectue à compter du mois de janvier jusqu'au premier lundi d'avril exclusivement en réduisant l'heure du dîner d'une durée de quinze minutes.

RENCONTRE – ÉVALUATION DU PROJET

En cours d'année, une rencontre entre l'employée et le supérieur immédiat sera effectuée pour s'assurer de la viabilité du projet.

Ce programme peut être annulé ou modifié, avec un préavis, si la direction estime que les lignes directrices ou les résultats attendus ne sont pas respectés.

ÉCHÉANCIER POUR LA MISE EN PLACE DU PROJET PILOTE

Le projet pilote est soumis pour approbation par le supérieur immédiat afin d'instaurer sa mise en place à compter du (*date envisagée 29 octobre 2012*).

Tout le mois suivant sera consacré à cumuler une banque de temps qui sera enregistrée dans le « tableau compilateur de temps compensé » pour des congés du V aux 4 semaines dont le premier débiterait le 23 novembre 2012.

