

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-2018-9083

N° dossier d'accréditation : AM-2001-6430

EMPLOYEUR FONDS D'ASSURANCE-RESPONSABILITÉ PROFESSIONNELLE DU BARREAU DU QUÉBEC 445, BOULEVARD SAINT-LAURENT, 5E 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 : 2018-11-06	Nombre de salariés visés : 5	Date début : 2018-11-06
Date dépôt : 2018-11-19		Date d'expiration : 2021-03-31

Remarque :

Sylvain Auclair
Préposé(e) à l'émission

(418) 644-5757
Téléphone

2018-11-22
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 : Sylvain.Auclair@mtess.gouv.qc.ca
Téléphone : (418) 644-5757
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

**FONDS D'ASSURANCE RESPONSABILITÉ
PROFESSIONNELLE DU BARREAU DU QUÉBEC**

ci-après appelé «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 – CHAMPS D'APPLICATION.....	4
ARTICLE 5 – DÉFINITION	5
ARTICLE 6 – RÉGIME SYNDICAL	7
ARTICLE 7 – ÉCHANGE D'INFORMATIONS	8
ARTICLE 8 – LIBERTÉ D'ACTION SYNDICALE.....	8
ARTICLE 9 – AFFAIRES SYNDICALES.....	9
ARTICLE 10 – DURÉE DU TRAVAIL	9
ARTICLE 11 – HEURES SUPPLÉMENTAIRES.....	11
ARTICLE 12 – VACANCES PAYÉES	13
ARTICLE 13 – JOURS FÉRIÉS	15
ARTICLE 14 – CONGÉS SOCIAUX	16
ARTICLE 15 – CONGÉS PARENTAUX.....	17
ARTICLE 16 – ANCIENNETÉ	20
ARTICLE 17 – MOUVEMENT DU PERSONNEL	22
ARTICLE 18 – SÉCURITÉ D'EMPLOI.....	22
ARTICLE 19 – MESURES DISCIPLINAIRES.....	22
ARTICLE 20 – MESURE ADMINISTRATIVE	24
ARTICLE 21 – PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DE GRIEFS.....	24
ARTICLE 22 – FORMATION ET PERFECTIONNEMENT	26
ARTICLE 23 – CHANGEMENTS TECHNOLOGIQUES.....	26
ARTICLE 24 – CHARGE DE TRAVAIL.....	26
ARTICLE 25 – LOI SUR LA SANTÉ ET LA SÉCURITÉ DU TRAVAIL.....	27
ARTICLE 26 – RÉGIMES D'ASSURANCES COLLECTIVES ET DE RETRAITE.....	27
ARTICLE 27 – CONGÉS DE MALADIE.....	28
ARTICLE 28 – CONGÉS SANS TRAITEMENT.....	29

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12 13 14 15 16 17 18 19 20 21 22 23 24 25 26 27 28 29 30 31 32 33 34 35 36 37 38 39 40 41 42 43 44 45 46 47 48 49 50 51 52 53 54 55 56 57 58 59 60 61 62 63 64 65 66 67 68 69 70 71 72 73 74 75 76 77 78 79 80 81 82 83 84 85 86 87 88 89 90 91 92 93 94 95 96 97 98 99 100

ARTICLE 29 – SALAIRES ET AUGMENTATION DES SALAIRES	29
ARTICLE 30 – DURÉE ET RENOUVELLEMENT DE LA PRÉSENTE CONVENTION.....	31
ARTICLE 31 – ANNEXES	32
ANNEXE I	
CATÉGORIES D'EMPLOYÉS AUTRE QUE PERMANENTS À TEMPS PLEIN	32
ANNEXE II	
AUGMENTATION DES SALAIRES	34
ANNEXE III	
STRUCTURE SALARIALE	35
ANNEXE IV	
FONCTIONS (CLASSES).....	36

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 Genre

Dans la présente convention, le genre masculin comprend les deux sexes, à moins que le contexte n'indique le contraire.

- 2.02 Nullité d'une disposition

Si une disposition de cette convention est illégale, seule ladite disposition devient nulle.

ARTICLE 3 RECONNAISSANCE

- 3.01 Reconnaissance du syndicat

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 aux fins de la négociation et de l'application de la convention.

- 3.02 Reconnaissance des droits de l'Employeur

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 CHAMPS D'APPLICATION

- 4.01 Juridiction de la convention

La présente convention s'applique à tout employé visé par l'accréditation accordée le 24 novembre 2015, conformément aux dispositions du Code du travail du Québec. Cependant, vu les tâches actuelles de la secrétaire de la Direction générale et de la chef-comptable, les parties consentent à leur exclusion de l'unité.

- 4.02 Sous-traitance

L'Employeur s'engage à ne pas sous-traiter un travail habituellement accompli par les employés couverts par le paragraphe 4.01 de la présente convention collective si l'octroi

d'une telle sous-traitance entraîne la mise à pied d'un employé 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 du Fonds d'assurance responsabilité professionnelle du Barreau du Québec 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 Syndicat

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

5.02 Employeur

Le Fonds d'assurance responsabilité professionnelle 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 16.03.

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 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 le Syndicat, par écrit, de même que les motifs y donnant lieu.

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 le même poste. Dans une telle éventualité, un poste permanent est créé et comblé selon les modalités prévues à l'article 17 de la présente convention.

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 du statut d'employé temporaire.

L'emploi de ces employés est réputé terminé à l'échéance de la période prévue pour la durée de cet emploi.

5.08 Employé occasionnel

Tout employé embauché pour accomplir un travail de nature occasionnelle. 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.

5.09 Supérieur immédiat

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

5.10 Service continu

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

5.11 Grief

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

5.12 Conjoint

Les personnes

- a) qui sont mariées et cohabitent;
- b) qui vivent maritalement et sont les père et mère d'un même 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.

5.13 Poste

Ensemble des tâches exécutées par un seul employé.

5.14 Parties

Syndicat des employées et employés professionnels-les et de bureau, section locale 571 (SEPB) CTC-FTQ (nommé Syndicat) et le Fonds d'assurance responsabilité professionnelle du Barreau du Québec (nommé l'Employeur).

5.15 Changement technologique

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

5.16 Traitement

Rémunération versée à un employé travaillant au Fonds d'assurance responsabilité professionnelle du Barreau du Québec.

5.17 Jour ouvrable

Jour de la semaine qui ne correspond pas à 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 au Syndicat

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.

6.06 Formules fiscales

L'Employeur s'engage à inscrire sur chaque feuillet T-4 et Relevé 1 ou toute autre formule à cette fin, le montant annuel prélevé pour les 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, l'ancienneté, l'adresse domiciliaire, 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 prévu.

7.02 Bordereau

L'Employeur fournit au SEPB Québec, 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 Impression de la convention et remise de documents aux employés

L'employeur publie, dans les trente (30) jours de la signature, le texte conforme de la présente convention ainsi que les documents d'information disponibles concernant les régimes d'assurances collectives et de retraite.

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

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.

8.03 Absences pour activités syndicales

Sur demande, d'au moins une semaine à l'avance, du Syndicat adressé à l'Employeur avant le début de l'absence, l'Employeur peut accepter une libération syndicale de l'employé désigné comme délégué officiel, pour assister aux différentes réunions du Syndicat ou pour assister aux réunions de formation syndicale, sans perte de traitement.

8.04 Assemblée du Syndicat

Le Syndicat est autorisé, après en avoir avisé 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 découlant de l'utilisation de ce local.

8.05 Présence d'un représentant

Les employés peuvent en tout temps demander la présence d'un représentant du Syndicat lors de discussions avec l'Employeur au sujet de leurs conditions d'emploi et de l'application des avantages prévus à cette convention collective.

8.06 Affichage

Le Syndicat a le droit d'afficher dans les locaux de l'Employeur ou de distribuer à ses membres de façon électronique sur le réseau 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 d'un (1) employé provenant de l'unité de négociation et de deux (2) employés de l'exécutif du Syndicat.

Ces réunions se tiennent durant les heures normales de travail et sans perte de traitement pour les employés ci-dessus désignés par le 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) (temps plein);
- 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 établies entre huit heures (8h00) et dix-huit heures (18h00), sauf dans les cas prévus à l'article 10.02, à l'exclusion de la période de repas telle que définie à l'article 10.05.

10.02 Horaire de travail

- a) L'horaire de travail de chaque employé est déterminé par l'Employeur et il peut être modifié par lui après discussion avec l'employé.
- b) Si une demande de modification d'horaire est faite par un ou 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;
- c) Le travail pourra exceptionnellement et avec l'accord de l'Employeur, débuter à 7h30 dans les cas de reprise de temps, surcroît de travail ou toute autre raison convenue avec l'Employeur;
- d) 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.

10.03 Horaire d'été

Sous réserve de la récupération prévue à l'article 10.04, du vendredi suivant le 24 juin au vendredi précédant 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 qui doivent 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 à temps plein.

Un employé embauché après le 1er lundi d'avril d'une année ou entre le 1er 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 1er janvier au 1er 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 du mois 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 normale d'une heure et quart (1h15), se situe à un moment déterminé par l'Employeur, après consultation avec l'employé concerné, entre onze heures quarante-cinq (11h45) et quatorze heures quinze (14h15). Dans le cas d'horaires de soir ou de nuit, cette période se situe vers le milieu de la journée de travail.

Cette période de repas peut cependant varier et être de quarante-cinq (45), soixante (60) ou soixante-quinze (75) minutes dans le cas d'un horaire établi en vertu de l'article 10.02 b);

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 avant d'avoir recours à quelqu'un de l'extérieur.

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) (horaire d'été), trente-trois heures et trois quarts (33h45) (horaire normal) ou trente-cinq heures (35h00) (horaire de récupération) 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 qu'il n'y a pas cumul de 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 (1/2 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 repas de quinze (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 (1/2h) sans traitement pour le repas. Il peut prendre cette période immédiatement avant son travail en surtemps ou l'interrompre à cette fin. Cet employé a de plus droit à une indemnité de repas de 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. Il a également droit à trente (30) minutes sans traitement pour le repas. Cette indemnité de repas est de 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 pour un maximum de vingt-cinq dollars (25,00 \$), sauf si une autorisation préalable est accordée par le supérieur immédiat. La réclamation pour indemnité de repas et/ou de frais de transport doit se faire en remplissant le formulaire de dépenses et être approuvée par le supérieur immédiat.

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) L'employé qui choisit de convertir ses heures supplémentaires en congé de travail doit exprimer son choix sur sa feuille de temps.

- c) À moins que l'employé n'ait exprimé préalablement le choix de convertir les heures supplémentaires en congé de travail, le temps supplémentaire est rémunéré.
- d) Lorsque les heures supplémentaires sont converties en temps, elles sont cumulées dans une banque jusqu'à un maximum de trente-trois heures et trois quarts (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 dix (10) ans de service, a droit à vingt (20) jours ouvrables de vacances payées;
 - 4. L'employé qui a dix (10) ans et plus de service au premier juin, a droit à vingt-cinq (25) jours ouvrables de vacances payées;
- b) Pour fins de calcul, l'employé embauché entre le 1er et le 15e 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, mais 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 des cas où un nombre restreint d'employés, de la même fonction, peuvent prendre leurs vacances en même temps. Dans un tel cas, le choix se fait par ordre d'ancienneté entre les employés du même service qualifiés pour accomplir le travail, après entente entre les employés et leur supérieur immédiat. Cependant, 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 1er 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 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 à l'article 14.01, paragraphes 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 12.05.

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 des 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 a été faite au moins trente (30) jours avant la date du départ. Cette indemnité est versée au moyen d'un chèque ou d'un dépôt direct, selon le cas, différent de celui de sa paie régulière.

12.07 Préparation du calendrier de vacances

- a) Le calendrier de vacances annuelles doit être préparé par le supérieur immédiat vers le 1er avril de chaque année ; le supérieur immédiat fait circuler, par ordre d'ancienneté, un document où les employés peuvent indiquer leur choix de vacances. Le choix définitif des vacances doit se faire entre le 1er et le 15 avril et doit être affiché au plus tard le 1er mai.
- b) Un employé peut, après le 15 avril, effectuer une modification à son choix de vacances en ne nuisant pas à tout autre choix ayant pu être exprimé auparavant en autant qu'il se soit entendu avec son supérieur immédiat.

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;
- Veille de Noël;
- Fête de Noël;
- Lendemain de Noël;
- Veille du Jour de l'An.

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 trente (30) 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 Congés spéciaux

Lorsque les 27, 28, 29 et/ou 30 décembre sont travaillés, l'employé a droit à un nombre équivalent de jours de congé sans perte de traitement, dont la date est déterminée après

entente entre les employés et leur supérieur immédiat; par ordre d'ancienneté entre les employés du même service.

13.06 Déduction de sommes reçues d'autres sources

L'Employeur déduit du paiement prévu ci-dessus 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 initiale;
- d) À l'occasion du décès de son enfant ou 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 ou 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) et 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, avec traitement.

14.03 Aucune réduction 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 la présente convention collective, 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 la 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 CONGÉS PARENTAUX

15.01 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-sept (17) 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-haut 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 grossesse

- 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 25 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 25 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 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 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 vingt (20) semaines, une indemnité complémentaire égale à la différence entre quatre-vingt-cinq pour cent (85 %) de son traitement régulier et la prestation qu'elle reçoit ainsi que toute autre rémunération provenant d'un emploi touché par l'employée.

15.05 Congé sans traitement

L'employée enceinte ou le père d'un nouveau-né ayant accumulé vingt (20) semaines de service continu au moment de son congé sans traitement, peut également bénéficier d'un congé parental sans traitement d'au plus trente-cinq (35) semaines continues.

1. Le congé sans traitement peut débuter au plus tôt le jour de la naissance et se terminer au plus tard cinquante-deux (52) semaines après la naissance.
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.

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, dans le cas d'un accouchement, entre le début du processus d'accouchement et le quinzième (15^e) jour suivant la date du retour de l'enfant à la maison ou, dans le cas d'une adoption, dans les quinze (15) jours suivant l'arrivée de l'enfant adopté à la résidence de l'employé.

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 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 prestations en vertu du Régime québécois d'assurance parentale est déclarée 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-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.

L'employée en congé de maternité ou l'employé en congé parental intéressé à recevoir tout affichage de poste doit en faire la demande par écrit à l'Employeur avant son départ.

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 de probation.
- b) Aux fins de comparaison de l'ancienneté d'un employé à temps plein et d'un employé à temps partiel, un (1) jour rémunéré de travail équivaut à 1/260e année d'ancienneté et une année équivaut à 260 jours rémunérés étant entendu qu'un jour chômé est

réputé travaillé ainsi que toute autre absence autorisée en vertu de la convention collective.

- c) La date d'ancienneté est utilisée pour le choix de la période des vacances et est considérée aux fins de promotion.

16.02 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 trois (3) 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.

16.03 Période probatoire

- a) Tout nouvel employé embauché après la signature de la présente convention est soumis à une période probatoire de soixante-cinq (65) jours effectivement travaillés, qui peut être étendue par l'Employeur pour une période additionnelle de soixante-cinq (65) jours, 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 règlement de griefs et d'arbitrage dans le cas de congédiement ou dans le cas de 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.

16.04 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

17.01 Lorsqu'un poste permanent se libère ou qu'un nouveau poste permanent est créé, l'Employeur en avise officiellement les employés en poste et les employés absents pour une période de plus de trois (3) jours. Tout employé intéressé à occuper le poste, transmet sa candidature par écrit.

Lorsqu'un candidat déjà à l'emploi de l'Employeur rencontre de façon égale à toute autre candidature les exigences du poste, il a alors priorité sur tout autre candidat.

17.02 Employés temporaires

L'Employeur peut procéder à l'embauche d'employés temporaires, au besoin, pour remplacer un employé absent ou pour parer à un surcroît temporaire de travail.

Ces employés sont soumis aux dispositions et bénéficient des avantages énumérés à l'Annexe I selon que leur période d'emploi est de moins de 6 mois ou de 6 mois ou plus.

Dans tous les cas, à compter de 6 mois de sa date d'embauche, tout employé bénéficie des avantages prévus au point 2 de l'Annexe I.

ARTICLE 18 SÉCURITÉ D'EMPLOI

18.01 Avis d'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.

18.02 Indemnité de séparation

Si l'employé ne peut être muté à un autre poste, l'Employeur lui verse l'indemnité de séparation suivante :

- Une (1) semaine de salaire par année complète de service accumulé jusqu'à un maximum de vingt-six (26) semaines.

L'Employé qui reçoit cette indemnité est réputé avoir perdu son ancienneté et son emploi.

ARTICLE 19 MESURES DISCIPLINAIRES

19.01 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.

19.02 Méthode

- 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 ainsi qu'au Syndicat 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;

- c) Nonobstant le paragraphe précédent, l'Employeur pourra suspendre avec ou sans solde 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 transmise, 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 informer par écrit l'employé concerné et le Syndicat avant l'arbitrage.

19.03 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.

19.04 Préavis lors de la remise d'une mesure disciplinaire

L'Employeur qui désire remettre à un employé une mesure de caractère 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.

19.05 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. Le cas échéant, cette mesure sera retirée et ne pourra être invoquée à l'arbitrage.

19.06 Droit de Consultation de 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.

19.07 Droit au recours à la procédure de griefs et d'arbitrage

L'employé qui fait l'objet d'une sanction ou d'une 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.

19.08 Suspension et effet sur le service continu

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

ARTICLE 20 MESURE ADMINISTRATIVE

20.01 Méthode

Pour toute rencontre ayant trait à l'imposition d'un plan de redressement ou d'un congédiement administratif, l'employé peut être accompagné d'un membre de l'exécutif syndical, et ce, sans perte de traitement pour l'un comme pour l'autre.

ARTICLE 21 PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DE GRIEFS

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 règlement désiré;
- 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) Dans le cas d'un grief individuel, le grief doit être signé par l'employé intéressé.
Dans le cas d'un grief collectif, il doit être signé par un représentant du Syndicat et inclure une liste des employés intéressés.

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 l'audition 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 déférer 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.

21.08 Pouvoirs et devoirs de l'arbitre

L'arbitre n'a pas autorité pour ajouter, soustraire ou modifier quoi que ce soit à la présente convention collective. 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 de 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 Délai 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 d'arbitrage

Les dépenses, honoraires et frais de l'arbitre sont partagés à parts égales entre les parties.

ARTICLE 22 FORMATION ET PERFECTIONNEMENT

22.01 Dépenses de formation

En avril de chaque année, l'Employeur informe le Syndicat des sommes qu'il entend rendre disponibles pour la formation et le perfectionnement des employés faisant partie de l'unité de négociation couverte par la convention collective.

22.02 Cours ou stages 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, 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.

22.03 Cours ou stages de perfectionnement à la demande de l'employé

- a) L'employé qui, après approbation de 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 23 CHANGEMENTS TECHNOLOGIQUES

23.01 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.

ARTICLE 24 CHARGE DE TRAVAIL

24.01 Aide temporaire lors de surcharge occasionnelle de travail

Tout employé qui fait face à une surcharge occasionnelle de travail peut demander à son supérieur immédiat d'obtenir de l'aide temporaire de la part d'un autre employé membre du Syndicat.

Si une telle demande est justifiée, l'Employeur peut alors désigner parmi les membres du Syndicat disponibles l'employé qui fournira cette aide temporaire.

Lorsque cette aide temporaire ne peut être fournie d'un autre employé membre du Syndicat, l'Employeur pourra faire appel à de l'aide extérieure.

ARTICLE 25 LOI SUR LA SANTÉ ET LA SÉCURITÉ DU TRAVAIL

25.01 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.

25.02 Premiers soins

L'entreprise doit être pourvue d'un nombre suffisant de trousse de premiers soins (au minimum une par étage occupé par l'Employeur) convenablement équipées pour traiter les blessures ou malaises mineurs qui peuvent se produire au travail.

25.03 Cas d'urgence

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

25.04 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.

25.05 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.

25.06 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 26 RÉGIMES D'ASSURANCES COLLECTIVES ET DE RETRAITE

26.01 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.

26.02 Lorsqu'un employé est absent pour cause de maladie, l'Employeur lui avance périodiquement le montant auquel il est éligible 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 à l'employeur 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.

26.03 Régime de retraite

Les employés admissibles participent au « Régime complémentaire de retraite des employés du Barreau » et les droits et obligations des employés et 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.

Nonobstant ce qui précède, l'Employeur s'engage à ne pas augmenter la contribution d'une personne salariée au régime de retraite telle que fixée à la date de signature de la convention, et ce, pendant la durée de la convention.

26.04 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 27 CONGÉS DE MALADIE

27.01 Octroi d'un crédit de congés de maladie et utilisation

- a) 1. Tout employé ayant accompli un (1) an de service continu au 30 novembre d'une année, bénéficie d'un crédit de congés de maladie de onze (11) jours ouvrables pour l'année suivante.
 2. Ce crédit est toutefois réduit proportionnellement pour chaque mois complet où l'employé n'a pas travaillé au moins un (1) jour durant le mois.
 3. Le solde des jours non utilisés au 1er décembre est payé à la première paie de décembre
 4. Aux fins de cet article, une (1) journée de vacances, un jour férié payé ou un (1) congé social prévu à l'article 14 est considérée comme étant une (1) journée travaillée.
- b) Un employé ayant à son crédit un ou des congés de maladie peut utiliser ce crédit pour des absences justifiées pour des raisons personnelles, pourvu qu'il ait obtenu au préalable l'autorisation de son supérieur immédiat.
 - c) L'Employeur ne peut obliger l'employé à prendre en priorité ses vacances en vertu de la présente clause;

27.02 Paiement lors de terminaison d'emploi

Lorsqu'un employé quitte son emploi ou prend sa retraite ou lors de son décès, l'employé (ou ses ayants droits) bénéficie(nt) du solde des jours de maladie, au taux alors en vigueur.

ARTICLE 28 CONGÉS SANS TRAITEMENT

28.01 Modalités

Tout employé peut obtenir un congé sans traitement d'une durée variant de deux (2) à douze (12) mois pour un motif jugé valable par l'Employeur.

Une telle demande doit être adressée à l'Employeur, par écrit, au moins deux (2) mois à l'avance. Dans un cas d'urgence, ce délai peut être moindre tenant compte de cette urgence.

28.02 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 de griefs.

28.03 Statut de l'employé durant un congé sans traitement

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

28.04 Interdiction d'occuper un autre emploi

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

28.05 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.

28.06 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 29 SALAIRES ET AUGMENTATION DES SALAIRES

29.01 Salaires et fonctions couverts

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

29.02 Modalités de versement de la paie

Le salaire est versé à tous les deux (2) jeudis par versement bancaire.

Les mentions suivantes doivent apparaître au relevé de paie :

- 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 desdites cotisations, sur la base de l'année de calendrier.

29.03 Montants dus par l'employeur lors du départ d'un 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.

29.04 Première paie des nouveaux employés

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

29.05 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.

29.06 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.

29.07 Salaire au mérite

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

ARTICLE 30 DURÉE ET RENOUELEMENT DE LA PRÉSENTE CONVENTION

30.01 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 1er avril 2016 pour les salaires et les augmentations de salaire prévus aux Annexes III et IV, et ce, pour tous les employés encore à l'emploi de l'Employeur à la date de signature de la convention collective.

Le paiement de la rétroactivité est remis aux employés en un seul versement au plus tard dans les trente (30) jours suivant la signature de la convention collective.

30.02 Prolongation suite à la date d'expiration

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

ARTICLE 31 ANNEXES

31.01 Les annexes I à IV font partie intégrante de la présente convention.

EN FOI DE QUOI, LES PARTIES AUX PRÉSENTES ONT SIGNÉ À MONTRÉAL, CE 6^e JOUR DU MOIS DE NOVEMBRE 2018

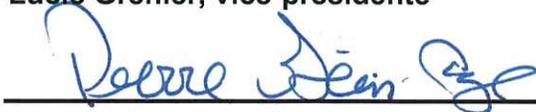
**SYNDICAT DES EMPLOYÉES ET EMPLOYÉS PROFESSIONNELS-LES ET DE BUREAU,
SECTION LOCALE 571 (SEPB) CTC-FTQ**



Monique Massicotte, présidente



Lucie Grenier, vice-présidente



Pierre Gérin-Roze, conseiller syndical du SEPBQ-Québec

**FONDS D'ASSURANCE RESPONSABILITÉ
PROFESSIONNELLE DU BARREAU DU QUÉBEC**



Maria De Michele, avocate, ASC
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 payées), 14.01 a) b) c) d) e) f) g) h) i) (congés sociaux), 16.03 (période probatoire) et 27.01 (congés de maladie).

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 temporaire sous contrat avec le F.A.R.P.B.Q. 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), 6.05 (remise de la cotisation), 6.06 (formules fiscales), 10.01 à 10.05 (durée du travail), à l'exception qu'un tel employé est toujours rémunéré au *pro rata* des heures travaillées peu importe le nombre d'heures de la semaine de travail des employés à temps plein, 11.01 à 11.11 (heures supplémentaires), 13.01 à 13.06 (jours fériés), 22.01 à 22.03 (perfectionnement), 24.01 (charge de travail), 25.01 à 25.03 et 25.04 (loi sur la santé et la sécurité du travail), 30.01 et 30.02 (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.

2. Employé temporaire sous contrat avec le F.A.R.P.B.Q. pour une période de six (6) mois et plus

Aux articles prévus au point 1 ci-dessus s'ajoutent les articles 12.01 à 12.07 (vacances payées), 14.01 à 14.06 (congés sociaux) 16.01 à 16.04 (ancienneté), 19.01 à 19.08 (mesures disciplinaires), 23.01 (changements technologiques), 25.04 (Loi sur la santé et la sécurité du travail), 26.01 (assurances collectives seulement), 27.01 et 27.02 (congés de maladie), 29.02 à 29.05 (salaires).

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

3. 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	3 %
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 %

L'écart inter-échelon est de 3 %.

ANNEXE III

STRUCTURE SALARIALE

	1 ^{er} avril au 31mars	Mini- mum	E2	E3	E4	E5	E6	E7	E8	E9	E10	E11	E12
CLASSE I.1													
3 %	2016-2017	43 574	44 881	46 589	47 615	49 044	50 514	52 029	53 591	55 199	56 854	58 561	60 317
2 %	2017-2018	44 445	45 779	47 521	48 567	50 025	51 524	53 070	54 663	56 303	57 991	59 732	61 523
1,8 %	2018-2019	45 245	46 603	48 376	49 441	50 925	52 451	54 025	55 647	57 316	59 035	60 807	62 630
1,3%	2019-2020	45 833	47 209	49 005	50 084	51 587	53 133	54 727	56 370	58 061	59 802	61 597	63 444
2 %	2020-2021	46 750	48 153	49 985	51 086	52 619	54 196	56 822	57 497	59 222	60 998	62 829	64 713
Classe II													
3 %	2016-2017	34 720	35 761	36 834	37 939	39 078	40 250	41 458	42 701	43 993	45 301	46 662	48 061
2 %	2017-2018	35 414	36 476	37 571	38 698	39 860	41 055	42 287	43 555	44 863	46 207	47 595	49 022
1,8 %	2018-2019	36 051	37 133	38 247	39 395	40 577	41 794	43 048	44 339	45 671	47 039	48 452	49 904
1,3 %	2019-2020	36 520	37 616	38 744	39 907	41 105	42 337	43 608	44 915	46 265	47 651	49 082	50 553
2 %	2020-2021	37 250	38 368	39 519	40 705	41 927	43 184	44 480	45 813	47 190	48 604	50 064	51 564

ANNEXE IV

FONCTIONS (CLASSES)

Adjoint juridique, litige civil et commercial (I.1)

Adjoint aux réclamations (II)

Commis aux services administratifs (II)