

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 (R)

N° certificat : DQ-2019-0022

N° dossier d'accréditation : AM-2000-0102

EMPLOYEUR ORDRE DES INGÉNIEURS DU QUÉBEC 1100, RUE DE LA GAUCHETIÈRE OUEST, BUREAU 350 MONTRÉAL QC H3B 2S2 Secteur d'activité : Privé		
ASSOCIATION SYNDICAT DES EMPLOYÉES ET EMPLOYÉS PROFESSIONNELS-LES ET DE BUREAU, SECTION LOCALE 571 (SIEPB) 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 : 2018-10-31	Nombre de salariés visés : 130	Date début : 2018-10-31 Date d'expiration : 2024-03-31
Date dépôt : 2018-12-20		

Remarque :

Sylvain Auclair
Préposé(e) à l'émission

(418) 644-5757
Téléphone

2019-01-08
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



Ordre
des ingénieurs
du Québec



Syndicat des employées et employés
professionnels-les et de bureau,
section locale 571, SEPBC-FTQ

CONVENTION COLLECTIVE

ENTRE

ORDRE DES INGÉNIEURS DU QUÉBEC

ET

SYNDICAT DES EMPLOYÉES ET EMPLOYÉS PROFESSIONNELS-LES ET DE BUREAU,
SECTION LOCALE 571, SEPBC-FTQ

Du 1^{er} avril 2018 au 31 mars 2024

TABLE DES MATIÈRES

Article 1 – Définition.....	3
Article 2 – Déclaration des parties.....	4
Article 3 – Droits des parties	6
Article 4 – Régime syndical.....	6
Article 5 – Affaires syndicales	7
Article 6 – Procédure de grief.....	10
Article 7 – Arbitrage	11
Article 8 – Mesures disciplinaires.....	12
Article 9 – Ancienneté	13
Article 10 – Mutation	15
Article 11 – Obtention d'un poste ou affectation hors de l'unité.....	17
Article 12 – Procédure de déplacement et de mise à pied.....	17
Article 13 – Jours fériés	19
Article 14 – Vacances	20
Article 15 – Congés sociaux.....	23
Article 16 – Congés sans solde	24
Article 17 – Congés à traitement différé	25
Article 18 – Programme de départ progressif à la retraite.....	27
Article 19 – Congés mobiles pour obligations familiales ou personnelles.....	29
Article 20 – Congés de maternité, de paternité et parentaux.....	30
Article 21 – Formation et perfectionnement.....	33
Article 22 – Prévoyances collectives.....	34
Article 23 – Heures, semaines et horaires de travail	36
Article 24 – Temps supplémentaire.....	38
Article 25 – Appréciation de la contribution	40
Article 26 – Rémunération et détermination du traitement	41
Article 27 – Dépenses et allocations.....	44
Article 28 – Pratique et responsabilité professionnelles	44

Article 29 – Changements technologiques.....	46
Article 30 – Santé et sécurité au travail.....	46
Article 31 – Dispositions générales.....	47
Annexe « A » — Échelles de salaires et liste des emplois selon les classes d’emploi.....	49
Annexe « B » — Salariés à temps partiel.....	51
Annexe « C » — Salariés temporaires.....	53
Annexe « D » — Stagiaires-étudiants.....	54
Annexe « E » — Entente de congé à traitement différé.....	55
Lettre d’entente n° 1 — Déménagement ou relocalisation d’un poste	58
Lettre d’entente n° 2 — Allocation de départ pour un salarié embauché avant le 1 ^{er} avril 1995..	59
Lettre d’entente n° 3 - Traitement de l’appréciation de la contribution pour l’année 2017-2018 et changement de la structure échelle salariale.....	60

Article 1 – Définition

1.1 Ancienneté

Aux fins d'application des dispositions de la présente convention collective, « l'ancienneté » signifie la durée totale des services d'un salarié depuis sa dernière date d'entrée au service de l'employeur.

1.2 Conjoint

Deux (2) personnes :

1. qui sont mariées et cohabitent; ou
2. qui vivent maritalement et sont les père et mère d'un même enfant; ou
3. qui vivent maritalement et qui :
 - a) résident ensemble depuis au moins un (1) an; et
 - b) sont publiquement représentées comme conjoints.

Cette représentation publique se fait par désignation écrite; telle désignation prenant effet au moment de sa notification et annulant la désignation de toute personne antérieurement désignée comme conjoint.

1.3 Emploi

Un emploi désigne l'ensemble des tâches et des responsabilités d'un ou de plusieurs salariés.

1.4 Interprétation

Le genre masculin comprend les deux sexes, à moins que le contexte des présentes n'indique le contraire.

1.5 Jours ouvrables

Tous les jours de la semaine sauf les jours de repos hebdomadaires (samedi et dimanche), les jours fériés et la période du congé des fêtes prévue à la clause 13.1.

1.6 Poste

Un poste désigne une affectation de travail identifiée par des attributions de l'un des emplois et assumée à l'intérieur d'un service ou d'une direction.

1.7 Promotion

La mutation d'un salarié d'une classe donnée à une classe supérieure.

1.8 Rétrogradation

La mutation d'un salarié d'une classe donnée à une classe inférieure.

1.9 Salarié

Toute personne couverte par le certificat d'accréditation.

1.10 Salarié régulier

Un salarié ayant terminé la période probatoire prévue au paragraphe 9.1.

1.11 Salarié temporaire (Annexe « C »)

1. Un salarié embauché pour remplacer un salarié absent pour cause de vacances, de maladie, d'accident, d'activités syndicales, de congés autorisés, de congés de maternité ou de congé parental. Lors de l'embauche pour une période de plus d'un (1) mois, le syndicat est avisé par écrit des motifs ainsi que du nom de la personne que ce salarié remplace et de la durée prévue du remplacement.
2. Tout salarié embauché pour parer à un surcroît temporaire de travail ou pour effectuer un travail exceptionnel. Dans ce cas, la durée approximative de la période d'emploi est déterminée dès l'embauche. Le syndicat en est avisé par écrit ainsi que des motifs donnant lieu à cette embauche. Cette période ne doit pas excéder douze (12) mois. La durée pourra en être prolongée après entente écrite avec le syndicat, étant entendu que ce dernier ne peut refuser en l'absence de motifs sérieux.

1.12 Salarié à temps partiel (Annexe « B »)

Un salarié qui travaille habituellement un nombre d'heures déterminé par l'employeur et qui peut avoir un horaire variable selon les besoins de l'organisation et qui diffère de l'horaire prévu à l'article 23.

1.13 Transfert

La mutation d'un salarié à l'intérieur d'une même classe.

Article 2 – Déclaration des parties

2.1 But

Le but de cette convention est de maintenir et de promouvoir des relations harmonieuses entre les parties, d'établir une méthode afin de régler à l'amiable tout grief qui pourrait survenir entre les parties et de définir les conditions de travail des salariés représentés par le syndicat.

4 

2.2 Légalité

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

2.3 Discrimination

1. Il est convenu qu'il n'y aura aucune menace, contrainte ou discrimination par l'employeur, le syndicat ou leurs représentants respectifs contre un salarié à cause de sa race, sa couleur, ses croyances religieuses ou leur absence, son sexe, son orientation sexuelle, son état civil, sa langue, son ascendance nationale, son origine sociale, ses opinions politiques, le fait qu'elle soit une personne handicapée ou l'exercice d'un droit que lui reconnaît la présente convention collective ou la loi.
2. Il y a discrimination lorsqu'une telle distinction, exclusion ou préférence a pour effet de détruire ou de compromettre un droit que lui reconnaît la présente convention collective ou la loi pour l'un des motifs ci-haut prévus.
3. Nonobstant ce qui précède, une distinction, exclusion ou préférence fondée sur les aptitudes ou qualités exigées de bonne foi d'une personne pour accomplir l'ensemble de ses tâches est réputée non discriminatoire.

2.4 Entente particulière

Aucune entente particulière relative à des conditions de travail différentes de celles existantes ou prévues dans la présente convention collective n'est valable à moins d'avoir été conclue par écrit avec le syndicat.

2.5 Unité de négociation

1. L'utilisation de personnes exclues de l'unité de négociation ne doit pas avoir pour effet de causer des mises à pied.
2. L'employeur ne peut accorder de sous-contrat qui entraîne la mise à pied d'un salarié régulier.

Avant de procéder à la mise à pied d'un salarié régulier ou à l'abolition d'un poste, l'employeur doit mettre fin aux sous-contrats accordés pour l'activité concernée si cela a pour effet de rendre la mise à pied inutile.

3. Un salarié peut refuser d'occuper provisoirement l'emploi d'un employé non régi par la convention collective.

Article 3 – Droits des parties

3.1 Reconnaissance syndicale

1. L'employeur reconnaît le syndicat comme le seul représentant et mandataire des salariés aux fins de la négociation et de l'application de la convention collective.
2. Toute entente entre l'employeur et le syndicat modifiant une ou plusieurs dispositions de la convention collective n'est valide que si elle est signée par des représentants de l'employeur et du syndicat expressément désignés pour ce faire.

3.2 Droit de la direction

Le syndicat reconnaît la responsabilité de l'employeur d'administrer, de diriger, de contrôler et de gérer ses affaires. Les seules restrictions aux droits de l'employeur sont celles prévues aux termes de la présente convention collective.

Article 4 – Régime syndical

4.1 Adhésion au syndicat

1. Tous les salariés membres en règle du syndicat au moment de la signature de la présente convention collective et tous ceux qui le deviennent par la suite doivent maintenir leur adhésion au syndicat, comme condition du maintien de leur emploi, pour la durée de la convention.
2. Tout nouveau salarié doit, comme condition du maintien de son emploi, devenir membre du syndicat et le demeurer pour la durée de la convention collective.
3. Aucun salarié ne peut être renvoyé pour la seule raison que le syndicat a refusé ou différé de l'admettre comme membre ou l'a suspendu ou exclu de ses rangs.

4.2 Cotisation syndicale

1. L'employeur déduit de la paie de chaque salarié, dès son entrée en fonction, les cotisations syndicales fixées par le syndicat.
2. La retenue des cotisations syndicales est faite par l'employeur, à chaque période de paie, sur les salaires et remises au syndicat une (1) fois par mois, pas plus tard que le quinzième (15^e) jour du mois suivant. Si, pour une raison quelconque, les cotisations d'un salarié ne sont pas déduites de sa paie au temps régulier des déductions, lesdites cotisations sont alors déduites de sa paie suivante.
3. Les montants ainsi déduits sont remis au SEPB-Québec et/ou à l'unité syndicale par chèque accompagnés d'un rapport indiquant le nom de chaque salarié, le numéro de salarié, le nombre d'heures de travail hebdomadaire et sa rémunération actuelle soit : salaire régulier et/ou prestations d'assurance-salaire lorsque l'information est



disponible, temps supplémentaire, paie de vacances avec le nombre de semaines que couvrent ceux-ci et, s'il y a lieu, tout paiement de bonis ainsi que le montant des cotisations syndicales. Un membre de l'exécutif syndical doit recevoir simultanément une copie du rapport.

4. Les montants des cotisations sont établis ou révisés par le syndicat. Une copie certifiée conforme de toute résolution adoptée en ce sens est transmise à l'employeur par le syndicat. Cet avis prend effet à compter du début de la période de paie qui suit la réception de la résolution par l'employeur.

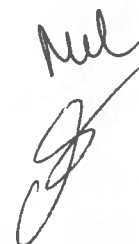
4.3 Dégagement de l'employeur

L'employeur n'encourt aucune responsabilité vis-à-vis les salariés quant à la retenue des cotisations syndicales, sauf l'obligation de faire la retenue et de verser au syndicat les montants perçus. Le syndicat accepte d'exonérer et de dégager l'employeur de toute obligation, réclamation, dommage ou poursuite qui pourrait survenir à la suite de tout acte posé par l'employeur en vertu des dispositions du présent article.

Article 5 – Affaires syndicales

5.1 Représentation

1. Le syndicat désigne les salariés qui agissent à titre de représentants syndicaux.
2. Les parties s'informent mutuellement par écrit dans les dix (10) jours de leur nomination, du nom de leurs représentants respectifs et de la composition de leurs délégations aux différents comités.
3. Un représentant du syndicat peut, après avoir convenu avec les représentants de l'employeur et avoir avisé son gestionnaire immédiat de son absence et de sa durée prévisible, s'absenter de son travail pour une période de temps raisonnable, sans perte de salaire, afin de discuter de l'application de la convention collective avec eux.
4. L'employeur convient d'accorder un permis d'absence sans perte de salaire à deux (2) représentants du syndicat lorsqu'ils assistent à une séance convoquée à la demande de l'employeur pendant les heures de travail.
5. Seules les activités syndicales exercées conformément à la convention collective peuvent avoir lieu pendant les heures de travail à l'exclusion des périodes de repas ou de repos d'un salarié.
6. Lors de l'embauche de nouveaux salariés, les parties conviennent de tenir une rencontre à laquelle un représentant de l'Ordre et un représentant du syndicat sont conviés, afin de présenter les grandes lignes de la convention collective et les principales conditions d'emploi applicables. La durée d'une telle rencontre ne doit pas excéder 60 minutes et le calendrier est établi conjointement par les parties, selon



les besoins opérationnels, étant entendu qu'il y a au moins tenue de deux (2) rencontres annuellement.

5.2 Absences rémunérées

Par année de convention collective, l'employeur accorde l'équivalent de vingt-cinq (25) jours d'absences rémunérées pour l'ensemble des activités syndicales, incluant la préparation ou la rédaction de projet de réponse et excluant celles prévues aux clauses 5.1, 5.4, 5.5, 8.3 et 26.11.

5.3 Autres absences

Les absences, en sus des vingt-cinq (25) jours prévus à la clause 5,2 sont sans solde et elles ne peuvent être refusées que pour des raisons professionnelles. Les salariés, ainsi autorisés par le syndicat, reçoivent directement de l'employeur le salaire régulier et les avantages sociaux auxquels ils auraient normalement eu droit s'ils avaient été au travail durant ces absences. L'employeur facture mensuellement le syndicat pour les sommes ainsi avancées. Le syndicat rembourse l'employeur dans les soixante (60) jours de la facturation, à défaut de quoi, l'employeur peut se compenser lors du versement des cotisations syndicales prévu au paragraphe 3 de la clause 4.2.

5.4 Négociation

Un permis d'absence sans perte de salaire est accordé à trois (3) salariés membres du comité de négociation sans toutefois dépasser un (1) par service, pour assister à des séances de négociation ou de conciliation, si lesdites séances ont lieu durant les heures de travail.

5.5 Comité de relations de travail

1. Le Comité de relations de travail a pour objectif de discuter de toute question qu'une partie désire soumettre à l'autre partie.
2. Ce comité est composé de deux (2) représentants du côté syndical et de deux (2) représentants du côté patronal. Lors de discussions concernant la santé et la sécurité au travail, les parties peuvent changer la composition de leur représentation.
3. Ce comité siège dans les locaux de l'employeur sur convocation de l'une ou l'autre des parties et à une date qui convient aux deux parties.
4. Chacune des parties fait parvenir à l'autre une liste des sujets qu'elle veut mettre à l'ordre du jour au plus tard trois (3) jours ouvrables avant la tenue de la réunion.
5. De consentement, chaque partie peut s'adjoindre d'un expert.

Mul
[Signature]

5.6 Limite par service et préavis

1. Il ne peut jamais y avoir plus d'un (1) salarié par service libéré simultanément. Ce paragraphe ne s'applique pas aux articles 7 et 8, sauf entente contraire.
2. La demande de libération doit être formulée par écrit à la Direction des ressources humaines au moins quatre (4) jours ouvrables avant la date de l'absence en fournissant le nom du salarié concerné, le motif de la libération, ainsi que la date et la durée prévue de celle-ci. Ce paragraphe ne s'applique pas lors de l'application aux clauses 5.1, 5.4, 5.5, 8,3 et 26.11.

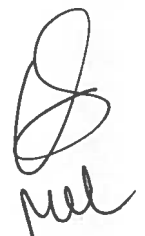
5.7 Information

1. L'employeur fournit mensuellement au syndicat les renseignements suivants :
 - a) le nom des nouveaux salariés, leur adresse, leur date d'embauche, leur poste, leur classe, le pourcentage d'entrée dans leur classe ainsi que leur salaire;
 - b) le nom des salariés qui quittent l'emploi et la date de leur départ;
 - c) le nom des salariés qui ont changé de poste, le nouveau salaire, le titre du nouveau poste, la nouvelle classe et le pourcentage d'entrée dans cette classe (le cas échéant) et la date du changement;
 - d) la description de tâches de tous les nouveaux salariés.
2. L'employeur fournit au syndicat, deux (2) fois par année, le ou vers le 1^{er} avril et le ou vers le 1^{er} octobre, la liste d'ancienneté de tous les salariés ainsi que la cartographie des emplois. À titre d'information uniquement, la liste ainsi que la cartographie des emplois peuvent être fournies sur demande.
3. L'employeur remet à chacun des salariés réguliers une copie de la convention collective en vigueur ainsi qu'un résumé des régimes d'assurance et, à titre indicatif, leur description de tâches.

Dans le cas des salariés temporaires, l'employeur leur fournit l'information relative aux articles de la convention collective les touchant spécifiquement.

5.8 Droit d'affichage et local

1. Dans les locaux actuellement occupés (situés au 1100, avenue des Canadiens-de-Montréal, bureau 350), l'Ordre met à la disposition du syndicat trois (3) tableaux d'affichage identifiés à cette fin, et ce, dans les trois (3) cafétérias utilisées par les employés. En cas de déménagement, l'Ordre s'engage à assurer au syndicat qu'il ait à sa disposition le même nombre de tableaux d'affichage situés dans des endroits de même nature, sujet à l'existence de tels locaux.
2. Le syndicat peut afficher sur ledit tableau, tout document relatif aux affaires syndicales. Les documents sont signés par un représentant du syndicat et copie est



remise à l'employeur préalablement à l'affichage. Les documents ne doivent pas contenir d'attaque à l'égard de l'employeur ou de ses représentants.

3. Dans les locaux actuellement occupés (situés au 1100, avenue des Canadiens-de-Montréal, bureau 350), l'Ordre met un espace accessible de 36" X 18" de profondeur à la disposition du syndicat pour qu'il y installe sa filière. En cas de déménagement, l'Ordre s'engage à mettre à la disposition du syndicat un local fermé d'une dimension permettant de contenir un bureau et de donner au syndicat accès au réseau téléphonique et Internet.

5.9 Congé sans solde pour activités syndicales

Le salarié élu à un poste au sein du SEPB obtient, sur demande, un congé sans solde pour la durée du mandat pour lequel il est élu, et ce, aux conditions suivantes :

1. La demande en est faite par écrit avec un préavis de soixante (60) jours;
2. Durant ce congé, le salarié accumule son ancienneté pendant un (1) an et la maintient par la suite.
3. Après avoir donné un préavis de retour au travail d'au moins soixante (60) jours, le salarié réintègre le poste qu'il occupait avant son départ en congé. Si son poste a été aboli, il bénéficie des dispositions de l'article 12.
4. En tout temps, il ne peut y avoir qu'un (1) salarié bénéficiant du congé prévu au présent paragraphe.

Article 6 – Procédure de grief

6.1 Définition

Un grief signifie toute mésentente relative à l'interprétation ou à l'application de la convention collective.

6.2 Procédure

1. Préférentiellement, un salarié devrait discuter de tout problème avec son gestionnaire immédiat ou avec son directeur avant de soumettre un grief.
2. Tout salarié ou tout groupe de salariés peut formuler un grief selon les dispositions du présent article. Les mêmes droits et recours sont reconnus au syndicat qui peut formuler un grief pour et au nom d'un salarié, d'un groupe de salariés ou en son nom s'il estime avoir un objet de grief.
3. Le grief doit indiquer le ou les salarié(s) concerné(s), inclure une description des faits, les correctifs recherchés ainsi que les dispositions prétendument violées.

4. Un grief est soumis par écrit au gestionnaire immédiat du salarié dans les vingt-cinq (25) jours ouvrables suivant le fait qui en est l'occasion ou la connaissance que le salarié en a eue. Il doit être signé par le salarié plaignant ou par un représentant du syndicat. Tout grief collectif ou syndical est soumis à la Direction des ressources humaines.
5. Dans les vingt-cinq (25) jours ouvrables suivant la réception du grief, l'employeur fait parvenir sa décision par écrit au syndicat.
6. Si la décision de l'employeur ne règle pas le grief ou n'est pas rendue dans le délai stipulé au paragraphe 5 ci-dessus, le syndicat peut soumettre le grief à l'arbitrage dans les trente-cinq (35) jours ouvrables de la décision ou du délai prévu pour sa réponse, en avisant par écrit l'employeur à cet effet.
7. À la réception de l'avis prévu au paragraphe 6 ci-dessus, les parties peuvent s'entendre sur le choix d'un arbitre ou, à défaut, demander sa désignation par le ministre du Travail du Québec suivant les dispositions du Code du travail. À défaut de transmettre l'avis prévu au paragraphe 6, le grief est réputé être abandonné.
8. En tout temps, l'une ou l'autre des parties peut demander qu'un grief soit discuté au Comité de relations de travail.
9. Toute entente entre le syndicat et l'employeur visant le règlement d'un grief qui ne fait pas l'objet d'un désistement doit être constatée par écrit et signée par les représentants désignés des parties. Cette entente lie l'employeur, le syndicat et le ou les salarié(s) plaignant(s) ou concerné(s) par le grief.
10. Tous les délais prévus au présent article sont de rigueur et emportent déchéance, à moins d'entente écrite à l'effet contraire.

6.3 Restriction

Le renvoi d'un salarié en probation ne peut donner lieu à un grief.

Article 7 – Arbitrage

7.1 Pouvoirs et devoirs de l'arbitre

1. L'arbitre doit rendre sa décision conformément aux dispositions de la présente convention collective. Il n'a pas le droit de modifier le texte de la convention ou d'y ajouter.
2. En matière disciplinaire, l'arbitre a le pouvoir de confirmer ou de modifier la décision de l'employeur et il peut, le cas échéant, y substituer la décision qui lui paraît juste et raisonnable, compte tenu de toutes les circonstances de l'affaire.

3. Dans le cas de mesure administrative, l'arbitre a le pouvoir de la maintenir ou de l'annuler.

7.2 Décision

La décision de l'arbitre est finale, exécutoire et lie les parties.

7.3 Frais d'arbitrage

1. Les honoraires et les frais de l'arbitre sont partagés à parts égales entre l'employeur et le syndicat.
2. Le salarié appelé comme témoin ainsi que le plaignant (un membre de l'exécutif syndical lors d'un grief syndical, un salarié parmi les plaignants lors d'un grief collectif) peuvent s'absenter sans perte de salaire pour la durée requise de leur présence devant l'arbitre.

Article 8 – Mesures disciplinaires

8.1 Procédure d'imposition

1. Toute mesure disciplinaire doit faire l'objet d'un avis écrit adressé au salarié concerné, indiquant le ou les motif(s) à l'appui de la décision de l'employeur. Une copie de l'avis disciplinaire est transmise au syndicat.
2. La décision d'imposer une mesure disciplinaire est communiquée dans les trente-cinq (35) jours ouvrables de l'incident y donnant lieu ou au plus tard dans les trente-cinq (35) jours ouvrables de la connaissance par l'employeur de tous les faits pertinents.
3. Le délai de trente-cinq (35) jours ouvrables prévu au paragraphe 2 ci-dessus ne s'applique pas si la décision d'imposer un congédiement ou une suspension résulte de la répétition de certains faits ou d'un comportement chronique du salarié.

8.2 Remise de l'avis

Si l'employeur est dans l'impossibilité de remettre la mesure disciplinaire au salarié en raison de l'absence de ce dernier, il doit la lui remettre dans les cinq (5) jours ouvrables suivant son retour au travail.

8.3 Assistance d'un représentant

Lorsque l'employeur convoque un salarié pour lui imposer une mesure disciplinaire, ce dernier peut, s'il le désire, se faire accompagner d'un représentant du syndicat.

8.4 Procédure de grief

Le salarié qui fait l'objet d'une mesure disciplinaire peut déposer un grief à l'encontre de cette mesure.

8.5 Fardeau de la preuve

Dans tous les cas d'arbitrage portant sur une mesure disciplinaire, l'employeur assume le fardeau de la preuve.

8.6 Consultation du dossier personnel

Tout salarié peut, après avoir pris rendez-vous, consulter son dossier personnel.

8.7 Délai de péremption

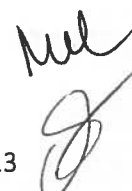
1. Toute mesure disciplinaire apparaissant au dossier d'un salarié ne peut être invoquée et est retirée de son dossier après douze (12) mois de son inscription s'il n'y en a pas au moins une autre de même nature durant cette période. Les parties reconnaissent toutefois que les mêmes conditions s'appliquent, mais que le délai susmentionné est de dix-huit (18) mois pour les fautes graves que sont le vol, la fraude, la violence ou le harcèlement au travail.
2. Le délai de douze (12) mois ou de dix-huit (18) mois prévu au paragraphe 1 est prolongé d'une durée équivalant à celle d'une absence de plus de trente (30) jours consécutifs autorisée ou imposée en vertu de la présente convention collective.

Article 9 – Ancienneté

9.1 Période probatoire

1. Tout nouveau salarié est soumis à une période probatoire de trois (3) mois travaillés pour les postes de niveau bureau. Pour tous les autres postes, la période probatoire est de six (6) mois travaillés.
2. Le salarié temporaire qui se voit accorder un emploi régulier est soumis à la période probatoire prévue au paragraphe 1 ci-dessus.

Le temps accompli à titre de salarié temporaire dans le même poste que celui obtenu est déduit de la période probatoire. Nonobstant ce qui précède, la période probatoire ne peut être inférieure à un (1) mois pour les postes de niveau bureau et à trois (3) mois pour les autres postes. Dans tous les cas, la période probatoire doit être travaillée de façon cumulative.



9.2 Acquisition de l'ancienneté

1. À la fin de la période probatoire, l'ancienneté prend effet à la date du début de la probation du salarié.
2. Le salarié temporaire qui devient permanent voit son ancienneté être comptée rétroactivement à la date de son entrée en service à titre de salarié temporaire à la condition, toutefois, qu'il n'y ait pas eu d'interruption de service de plus de trois (3) mois.
3. Après six (6) mois hors de l'unité de négociation, mais au service de l'employeur, le salarié accumule son ancienneté pendant un (1) an et la maintient par la suite.

9.3 Service continu et absences autorisées

1. Une fois la période probatoire terminée, les absences dues à des accidents de travail reconnus par la CNESST et les congés autorisés ne constituent pas une interruption de service, sauf lorsqu'il en est autrement prévu par cette convention ou par la loi. Entre autres, le salarié le maintient durant l'exercice d'une charge publique et les périodes de mises à pied.
2. Dans les cas d'absence pour accident ou maladie non survenus dans l'accomplissement du travail, le salarié continue d'accumuler son ancienneté pendant une période de douze (12) mois; après cette période, il n'accumule plus d'ancienneté, mais la conserve. Durant son absence, le salarié conserve son droit de retour dans son poste pour une période de vingt-quatre (24) mois.

9.4 Perte de l'ancienneté

Le salarié perd son ancienneté et son emploi dans les cas suivants :

1. départ volontaire;
2. congédiement pour juste cause;
3. non-rappel au travail suite à une mise à pied pour une période excédant douze (12) mois aux conditions ci-après décrites :

Durant la période de douze (12) mois :

- a) un rappel pour un (1) mois cumulatif n'entraîne pas d'interruption dans la computation de la période;
- b) un rappel pour plus d'un (1) mois, mais de deux (2) mois ou moins cumulatifs entraîne une prolongation de la période d'autant;
- c) un rappel pour plus de deux (2) mois cumulatifs entraîne la reconduction de la période de douze (12) mois;



4. refus de reprendre le travail dans les sept (7) jours ouvrables suivant un avis écrit de rappel au travail. Cet avis sera envoyé par courrier recommandé au dernier domicile connu du salarié et copie en sera remise au syndicat;
5. absence du travail excédant trois (3) jours ouvrables consécutifs sans motif valable ou sans avis, à moins que le salarié puisse démontrer qu'il était dans l'impossibilité d'aviser l'employeur dans les délais prescrits;
6. départ à la retraite;
7. après une absence pour raison médicale de vingt-quatre (24) mois. Après cette période, les parties conviennent de se rencontrer afin de discuter de la possibilité de prolonger cette période et les conditions applicables, le cas échéant.

Article 10 – Mutation

10.1 Affichage

1. L'employeur procède à un affichage :
 - a) lorsqu'il décide de pourvoir à des postes réguliers vacants ou des postes réguliers nouvellement créés, couverts par la présente convention collective, il affiche ledit poste durant une période d'au moins dix (10) jours ouvrables et envoie copie de l'affichage au syndicat;
 - b) lorsqu'il décide de pourvoir à un poste temporairement dépourvu de son titulaire pour une durée prévue de plus de trois (3) mois, il procède par affichage, tel que prévu au présent paragraphe;
 - c) pour tout poste temporaire, tel que défini à la clause 1.11, paragraphe 2, qui est d'une durée supérieure à six (6) mois. De plus, l'employeur indique sur l'affichage la durée probable de l'emploi.
2. L'avis d'affichage doit indiquer, entre autres, le titre, la nature du poste, les compétences requises, l'échelle de salaire, le statut rattaché au poste, le nombre d'heures de travail s'il s'agit d'un poste à temps partiel et la période d'affichage.

10.2 Candidature

1. Tout salarié a le droit, durant la période d'affichage, de présenter sa candidature, par écrit, à la Direction des ressources humaines.
2. Toutefois, un salarié peut présenter sa candidature par anticipation à un représentant de l'employeur avant toute absence prévue à la présente convention collective.

3. Le salarié doit occuper le poste dans les trente (30) jours de sa nomination sauf dans le cas où le salarié est en congé de maternité, de paternité, parental, ou en accident de travail/maladie professionnelle.
4. Le paragraphe 8 de l'article 16 et le paragraphe 7 l'article 17 s'appliquent au présent paragraphe en y faisant les modifications qui s'imposent.

10.3 Nomination

L'employeur choisit, parmi les candidats qui ont postulé, celui qui répond aux compétences requises du poste à combler. Les compétences requises du poste désignent l'ensemble des exigences (y compris les aptitudes et les qualifications) en relation avec la nature du poste. Les conditions suivantes s'appliquent :

- a) le poste est accordé au candidat qui satisfait aux compétences requises du poste;
- b) les compétences requises doivent être pertinentes et en relation avec la nature du poste à combler;
- c) dans le cas où plusieurs candidats satisfont de façon relativement égale aux compétences requises du poste, l'ancienneté prévaut et le poste est offert à un salarié;
- d) dans tous les cas de nomination, advenant que l'employeur choisisse parmi les candidats un salarié ayant moins d'ancienneté qu'un autre salarié et que ce dernier en conteste la décision, l'employeur assume le fardeau de la preuve de sa décision.

10.4 Période d'essai pour les postes attribués en vertu de l'article 10

1. Pour les postes de niveau bureau, le candidat auquel le poste est attribué a droit à une période d'essai d'une durée de trente (30) jours travaillés.
2. Pour les postes de niveau professionnel, le candidat auquel le poste est attribué a droit à une période d'essai d'une durée de soixante (60) jours travaillés.
3. En tout temps pendant cette période, le salarié peut renoncer à la mutation et réintégrer son ancien poste sans préjudice à tous ses droits.
4. Dans le cas où l'employeur n'est pas satisfait du salarié, il doit retourner celui-ci à son ancien poste à l'intérieur de cette même période d'essai.
5. L'employeur assume le fardeau de la preuve advenant un grief sur la décision de retourner le salarié à son ancien poste durant la période d'essai.



10.5 Réintégration

Si un salarié doit être réintégré dans son ancien poste pendant la période d'essai, l'employeur se réserve le droit de réintégrer dans son ancien poste tout autre salarié muté à la suite de la mutation du premier salarié qui doit être réintégré.

10.6 Mutation temporaire

Tout salarié régulier muté à un poste temporaire visé par les alinéas b) ou c) de la clause 10.1 retourne au poste régulier que ce salarié occupait avant sa mutation temporaire ou tout autre poste régulier obtenu en cours de mutation temporaire.

Article 11 – Obtention d'un poste ou affectation hors de l'unité

11.1 Période d'essai hors de l'unité

Le salarié de l'unité de négociation qui obtient un poste en dehors de l'unité a droit à une période d'essai de six (6) mois et peut réintégrer son ancien poste s'il n'est pas satisfait ou si l'employeur ne le confirme pas dans ce poste; il reprend alors les conditions relatives à son ancien poste.

11.2 Réintégration après une affectation temporaire hors de l'unité

Le salarié qui accepte une affectation temporaire hors de l'unité d'accréditation réintègre son ancien poste lorsque l'Ordre met fin à cette affectation temporaire. Il reprend alors les conditions relatives à son ancien poste.

Article 12 – Procédure de déplacement et de mise à pied

12.1 Abolition d'emploi et mise à pied

1. Lorsque l'employeur doit procéder à une mise à pied dans un poste ou à l'abolition d'un poste, il donne un avis écrit de trente (30) jours au salarié concerné. Une copie de l'avis est transmise simultanément au syndicat.
2. Le salarié est mis à pied par ordre inverse d'ancienneté dans l'emploi visé, par statut, en commençant par les salariés temporaires et en probation.
3. Dans le cas d'un salarié temporaire dont la durée d'emploi initialement prévue est de six (6) mois et plus, l'employeur donne à celui-ci un préavis de deux (2) semaines dans le cas de prolongation ou de terminaison d'emploi.
4. Lorsque l'employeur décide d'abolir un poste régulier vacant, il en informe le syndicat dans les dix (10) jours de sa décision en lui fournissant les motifs par écrit.

12.2 Procédure de déplacement

1. Un salarié dont le poste est aboli ou celui qui a reçu un avis de mise à pied peut, par ordre d'ancienneté, déplacer le salarié le moins ancien selon la mécanique prévue ci-dessous. À cette fin, il doit informer l'employeur, dans les cinq (5) jours ouvrables suivant l'avis, s'il exerce ou non son droit de déplacement et le poste qu'il désire occuper. Tout autre salarié affecté ultérieurement par l'application de cette procédure doit procéder de la même façon.

Ordre de déplacement :

- a) le moins ancien dans l'emploi; à défaut
 - b) le moins ancien de la classe d'emploi; à défaut
 - c) le moins ancien de la classe d'emploi immédiatement inférieure et ainsi de suite.
2. Un salarié peut également déplacer dans le même ordre le salarié le moins ancien d'un statut différent. Son statut est alors modifié en conséquence.
 3. Le salarié qui est déplacé dans un poste doit satisfaire aux compétences requises de ce poste.

12.3 Rémunération

Le salarié qui se déplace à une classe d'emploi inférieure est rémunéré selon les conditions prévues à l'article 26.7.2

12.4 Allocation de départ

Le salarié qui choisit de ne pas déplacer ou ne peut exercer son droit de déplacement peut recevoir une allocation de départ équivalant à une (1) semaine de salaire par année d'ancienneté complétée jusqu'à un maximum de vingt-six (26) semaines, ladite indemnité tenant lieu de tout préavis légal et entraînant la rupture du lien d'emploi.

12.5 Liste de rappel

1. Le salarié qui n'a pu exercer son droit de déplacement ou a choisi de ne pas déplacer et qui ne se prévaut pas préalablement d'une allocation de départ est inscrit sur une liste de rappel pour une période de douze (12) mois comptée conformément à la clause 9.4. paragraphe 3.
2. Le rappel se fait par ordre d'ancienneté et le salarié doit satisfaire aux compétences de l'emploi. Toutefois, un salarié peut refuser un rappel dans un poste autre que le sien.

Article 13 – Jours fériés

13.1 Énumération

1. Sont reconnus jours fériés, les jours suivants :

- Vendredi saint
- Lundi de Pâques
- La fête des Patriotes
- La fête nationale du Québec
- La fête du Canada
- La fête du Travail
- L'Action de grâces

Les salariés à temps partiel reçoivent 1/20 du salaire gagné au cours des quatre semaines complètes de paie précédant la semaine du congé, sans tenir compte des heures supplémentaires.

2. De plus, pour les congés des fêtes, les bureaux sont fermés à compter du 24 décembre jusqu'au 2 janvier inclusivement, et ce, sans perte de traitement pour les salariés, étant entendu que les salariés à temps partiel reçoivent un traitement proportionnel à la moyenne du nombre d'heures travaillées dans les quatre (4) semaines qui précèdent. Aucun report ou anticipation n'est accordé pour le motif que la période débute ou se termine pendant une fin de semaine.
3. Les salariés couverts par la présente convention collective peuvent jouir de ces jours fériés sans perte de salaire, dans la mesure où ils sont encore à l'emploi de l'employeur lorsque surviennent ces congés.
4. Pour bénéficier d'un jour férié et chômé, un salarié ne doit pas s'être absenté du travail, sans l'autorisation de l'employeur ou sans une raison valable, le jour ouvrable qui précède ou qui suit ce jour.
5. Le salarié ne reçoit aucune rémunération pour les congés fériés qui surviennent pendant un congé sans solde ou toute autre absence, autorisée ou non, à moins qu'il n'en soit autrement prévu par la présente convention collective.

13.2 Jours d'observance

Les jours fériés établis en vertu de la clause 13.1 sont observés la journée occurrente à moins que le gouvernement fédéral ou le gouvernement provincial ne fixe une autre journée.

Mel


13.3 Travail un jour férié

Tout travail exécuté, après avoir obtenu l'autorisation de son gestionnaire, durant les jours fériés ci-haut mentionnés ou les jours observés selon la clause 13.2 est rémunéré au taux double pour le temps accompli, et ce, pour un minimum de quatre (4) heures.

13.4 Jour férié qui coïncide avec des vacances

Si l'un ou l'autre des jours fériés survient pendant les vacances d'un salarié, celui-ci a droit à une journée additionnelle de vacances qu'il prendra à une date convenue entre lui et son gestionnaire immédiat.

13.5 Exceptions

1. **Maladie court terme :** Lorsqu'un jour férié survient pendant qu'un salarié est en congé de maladie à court terme et qu'il touche des prestations d'assurance salaire, il bénéficie pour cette journée d'un montant équivalent à la différence entre les compensations qu'il reçoit et le salaire qu'il aurait reçu s'il avait été au travail.
2. **Congé de maternité :** Lorsqu'un jour férié survient pendant qu'une salariée est en congé de maternité tel que prévu à l'article 20, l'employeur lui accorde un montant correspondant au salaire qu'elle aurait gagné si elle avait été au travail, moins tout autre montant qu'elle aurait reçu en vertu du RQAP ou des montants reçus en vertu de la clause 20.2.
3. **Revenu maximal :** En aucun cas, le paiement d'une indemnité en remplacement d'un jour férié ne peut faire en sorte que le salarié bénéficie d'un revenu supérieur à celui dont il aurait bénéficié s'il avait été au travail.

Article 14 – Vacances

14.1 Vacances annuelles (quantum)

Chaque salarié régulier à temps complet a droit à des vacances annuelles dont la durée et la rémunération sont déterminées par son ancienneté au 1^{er} avril de chaque année, et ce, de la façon suivante. Aux fins de calcul, le salarié embauché entre le 1^{er} et le 10^e jour du mois inclusivement est considéré comme ayant un mois complet de durée de service.

1. Salariés Bureau
 - a) Moins d'un (1) an d'ancienneté : une journée et un quart (1¼) ouvrable par mois complet de service continu;
 - b) Un (1) an à moins de quatre (4) ans d'ancienneté : quinze (15) jours ouvrables;

mul

20 

- c) Quatre (4) ans à moins de cinq (5) ans d'ancienneté : quinze (15) jours ouvrables plus une demi-journée ($\frac{1}{2}$) par mois complet de service continu jusqu'à un maximum de vingt (20) jours ouvrables;
- d) Cinq (5) ans à moins de neuf (9) ans d'ancienneté : vingt (20) jours ouvrables;
- e) Neuf (9) ans à moins de dix (10) ans d'ancienneté : vingt (20) jours ouvrables plus une demi-journée ($\frac{1}{2}$) par mois complet de service continu jusqu'à un maximum de vingt-cinq (25) jours ouvrables;
- f) Dix (10) ans à moins de quatorze (14) ans d'ancienneté : vingt-cinq (25) jours ouvrables;
- g) Quatorze (14) ans à moins de quinze (15) ans d'ancienneté : vingt-cinq (25) jours ouvrables plus une demi-journée ($\frac{1}{2}$) par mois complet de service continu jusqu'à un maximum de trente (30) jours ouvrables;
- h) Quinze (15) ans d'ancienneté et plus : trente (30) jours ouvrables.

2. Salariés professionnels

- a) Moins d'un (1) an d'ancienneté : une journée et deux tiers ($1\frac{2}{3}$) ouvrables par mois complet de service continu;
- b) Un (1) an à moins de quatre (4) ans d'ancienneté : vingt (20) jours ouvrables;
- c) Quatre (4) ans à moins de cinq (5) ans d'ancienneté : vingt (20) jours ouvrables plus une demi-journée ($\frac{1}{2}$) par mois complet de service continu jusqu'à un maximum de vingt-cinq (25) jours ouvrables;
- d) Cinq (5) ans à moins de neuf (9) ans d'ancienneté : vingt-cinq (25) jours ouvrables;
- e) Neuf (9) ans à moins de dix (10) ans d'ancienneté : vingt-cinq (25) jours ouvrables plus une demi-journée ($\frac{1}{2}$) par mois complet de service continu jusqu'à un maximum de trente (30) jours ouvrables;
- f) Dix (10) ans et plus d'ancienneté : trente (30) jours ouvrables.

14.2 Salariés à temps partiel

Chaque salarié à temps partiel a droit, selon son ancienneté et ce qui est applicable à son emploi, aux vacances énoncées à la clause 14.1 ajustées proportionnellement à sa semaine normale de travail ou à un pourcentage des gains bruts, une journée équivalant à quatre dixième de un pour cent (0,4 %), selon ce qui constitue la rémunération la plus élevée, sans toutefois dépasser les vacances prévues à la clause 14.1.

14.3 Congé sans solde

1. Si un salarié a pris un congé sans solde, il est payé au pourcentage de ses revenus bruts au cours de l'année se terminant au 31 mars. Ces pourcentages sont ceux établis à la clause 14.1, selon l'ancienneté du salarié concerné.
2. Cette restriction ne s'applique pas dans les cas des congés de maternité, de paternité ou parental, dans les cas de maladie et dans les cas d'accident de travail/maladie professionnelle.

14.4 Report de vacances

1. Si un salarié est hospitalisé pour une période excédant deux (2) jours consécutifs durant ses vacances, celui-ci voit ses journées de vacances affectées par la maladie reportées à une date déterminée après entente entre l'employeur et le salarié.
2. Le salarié en congé de maladie, accident de travail/maladie professionnelle, congé sans solde ou congé parental ayant accumulé un crédit de vacances durant l'année de référence et qui est dans l'impossibilité de les prendre durant l'année en cours peut choisir :
 - a) de recevoir une indemnité égale au crédit de vacances non utilisées; ou
 - b) de les reporter, en tout ou en partie, à l'année suivante, conformément aux besoins opérationnels sans dépasser son quantum de vacances pour ladite année, sous réserve de la clause 14.4 paragraphe 3.
3. Le salarié peut reporter un maximum de dix (10) jours de vacances. Tout report supplémentaire de journée de vacances devra être autorisé par la Direction des ressources humaines.
4. Dans le cas où un décès prévu aux paragraphes 3, 4 ou 5 de la clause 15.1 est survenu au cours des vacances annuelles du salarié, celui-ci peut reporter les jours de vacances qui coïncident avec le congé auquel il aurait eu droit. Les journées de vacances ainsi reportées sont fixées à une autre période convenue entre l'employeur et le salarié.

14.5 Programme de vacances

1. La période de vacances pour les salariés s'étend du 1^{er} avril au 31 mars de l'année suivante. Les vacances peuvent être prises consécutivement et dans les délais prévus et elles peuvent être fractionnées, selon l'approbation de son gestionnaire immédiat.
2. L'employeur doit déterminer la date des vacances des salariés en donnant priorité de choix à ceux ayant le plus d'ancienneté et en tenant compte de la nécessité d'assurer la continuité des opérations sur les lieux de travail.

3. Au plus tard le 1^{er} mars, les salariés doivent faire connaître leurs choix de vacances pour la période du 1^{er} avril au 30 septembre de l'année en cours.
4. Au plus tard le 15 septembre, les salariés doivent faire connaître leurs choix de vacances pour la période du 1^{er} octobre au 31 mars de l'année suivante.
5. Dans les dix (10) jours ouvrables suivant la limite accordée aux salariés pour effectuer leur choix, l'employeur fait connaître aux salariés les dates de vacances qu'il a déterminées, en priorisant par ancienneté les choix des salariés et en prenant en compte la nécessité d'assurer la continuité des opérations sur les lieux de travail.
6. Un salarié peut demander une modification à son choix de vacances avec deux semaines de préavis. Cette demande est accordée en fonction des besoins opérationnels et des disponibilités. Elle ne peut entraîner le déplacement des vacances déjà accordées à un autre salarié conformément aux paragraphes 3 et 4 de la clause 14.5.

14.6 Cessation d'emploi — indemnité pour vacances

En cas de cessation définitive d'emploi, le salarié ou ses ayants droit reçoivent une indemnité égale aux crédits de vacances non utilisés à la date de cessation d'emploi.

14.7 Versement de l'indemnité

Sur demande du salarié, la paie de vacances est versée à celui-ci avant son départ pour vacances.

Article 15 – Congés sociaux

15.1 Énumération des congés sociaux

Tout salarié a droit, sur demande présentée à l'employeur, de s'absenter sans perte de traitement pour les fins et périodes de temps suivantes, et ce, entre le 1^{er} avril et le 31 mars de chaque année :

1. À l'occasion de son mariage ou de son union civile : cinq (5) jours ouvrables qui pourront être pris dans les trente (30) jours à compter de la date du mariage ou de l'union civile, et ce, à condition d'avoir complété sa période probatoire; avant d'avoir complété cette période, le permis d'absence avec traitement s'applique uniquement pour le jour du mariage ou de l'union civile;
2. À l'occasion du mariage ou de l'union civile de son père, de sa mère, ou de son enfant : un jour ouvrable, à la condition d'avoir complété sa période probatoire;
3. À l'occasion du décès du conjoint, de son enfant ou d'un enfant mineur du conjoint qui réside avec le salarié : cinq (5) jours ouvrables;



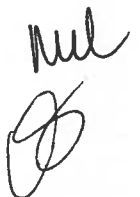
4. À l'occasion du décès de son père ou de sa mère : trois (3) jours ouvrables;
5. À l'occasion du décès de l'enfant du conjoint qui est majeur ou ne réside pas avec le salarié, de son frère, de sa sœur, de son beau-père, de sa belle-mère, de son grand-père, de sa grand-mère, de son beau-fils, de sa belle-fille, de son petit-fils ou de sa petite-fille : un (1) jour ouvrable;
 - a) Si les funérailles ont lieu à plus de deux cent cinquante (250) kilomètres du lieu de sa résidence, celui-ci a droit à un (1) jour additionnel avec traitement lors des événements prévus aux paragraphes 3 et 4 ci-dessus;
 - b) Le salarié peut prolonger la période du congé prévu ci-dessus par un congé d'une durée raisonnable, soit sans solde, ou en utilisant des jours de ses vacances. Cette demande ne peut être refusée sans motif valable.
6. Lorsqu'il change le lieu de son domicile : un (1) jour ouvrable maximum une (1) fois par année.

15.2 Devoir de juré ou de témoin

1. Le salarié 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.
2. Le salarié appelé à comparaître comme témoin devant un tribunal dans une cause où il n'est pas une partie intéressée ne subit aucune diminution de son traitement régulier pour la période pendant laquelle sa présence est requise en Cour.

Article 16 – Congés sans solde

1. Un salarié régulier ayant cinq (5) ans d'ancienneté au moment où il formule une demande peut être éligible à un congé sans solde aux conditions suivantes :
 - a) un congé sans solde doit faire l'objet d'une entente écrite;
 - b) la demande doit être soumise par écrit au minimum trois (3) mois avant la prise du congé;
 - c) la durée du congé doit être d'un minimum de six (6) mois et d'un maximum de douze (12) mois. Toutefois, si le congé est accordé pour un retour aux études à temps plein, le minimum est de trois (3) mois;
 - d) en aucun cas, le congé sans solde ne peut être utilisé par un salarié pour occuper un autre emploi;
 - e) il ne peut y avoir plus de trois (3) salariés en même temps qui bénéficient d'un congé à traitement différé ou d'un congé sans solde prévu au présent article et



article 17 et au maximum un (1) par service. Nonobstant ce qui précède, chaque demande additionnelle sera analysée en fonction des besoins opérationnels de l'Ordre.

2. Lors d'un congé sans solde, le salarié conserve, lorsqu'applicable, les avantages et autres bénéfiques prévus à la convention collective. À son retour, le salarié reçoit le traitement qu'il aurait reçu s'il était demeuré en service continu dans son poste.
3. En tenant compte des besoins opérationnels de la direction, l'employeur répondra à une demande de congé dans les trente (30) jours ouvrables de la réception. À défaut de répondre dans le délai, le congé ne peut être obtenu que si la demande est conforme aux conditions prévues au paragraphe 1 de la présente clause.
4. Les congés sont accordés par ordre d'ancienneté.
5. Le salarié doit maintenir et assumer la totalité des primes pour l'assurance vie, soins médicaux et hospitaliers et soins dentaires pour la durée du congé, sous réserve du contrat d'assurance collective en vigueur. Toutefois, l'employeur, à la demande du salarié, avancera les sommes nécessaires au paiement des primes jusqu'au niveau des montants dus au salarié à divers titres et sur lesquels il est possible de se compenser. L'employeur se compensera sur ces montants à défaut de paiement.
6. À l'échéance du congé ou après trente (30) jours de la réception d'un avis du salarié déclarant qu'il met fin à son congé avant terme, le salarié est réintégré dans son poste ou, s'il y a lieu, il bénéficie des dispositions de l'article 12.
7. Durant ce congé, le salarié peut poser sa candidature à un poste affiché et l'obtenir conformément aux dispositions de la présente convention, comme s'il était au travail.
8. Le salarié qui postule et obtient un nouveau poste pendant la période où il est en congé en vertu du présent paragraphe doit se désister de son congé dans les trente (30) jours de sa nomination et revenir au travail, à défaut de quoi il est réputé avoir retiré sa candidature pour le nouveau poste.

Article 17 – Congés à traitement différé

1. Un salarié régulier ayant cinq (5) ans d'ancienneté au moment où il formule une demande peut être éligible à un congé à traitement différé aux conditions suivantes :
 - a) il ne peut y avoir plus de trois (3) salariés en même temps qui bénéficient d'un congé à traitement différé ou d'un congé sans solde prévu au présent article et article 16 et au maximum un (1) par service. Nonobstant ce qui précède, chaque demande additionnelle sera analysée en fonction des besoins opérationnels de l'Ordre;

Null
[Signature]

- b) la demande doit être soumise par écrit au minimum trois (3) mois avant la prise du congé;
- c) dans le cadre du financement du congé à traitement différé, le salarié régulier ne recevra qu'une partie de son salaire pendant deux (2), trois (3), quatre (4) ou cinq (5) ans afin de bénéficier d'un congé de six (6) à douze (12) mois;
- d) le ratio de salaire obtenu est le suivant :

		Période de financement			
		2 ans	3 ans	4 ans	5 ans
Durée du congé	6 mois	75,0 %	83,3 %	87,5 %	90,0 %
	7 mois	70,8 %	80,5 %	85,4 %	88,3 %
	8 mois	---	77,8 %	83,3 %	86,6 %
	9 mois	---	75,0 %	81,3 %	85,0 %
	10 mois	---	72,2 %	79,2 %	83,3 %
	11 mois	---	---	77,1 %	81,7 %
	12 mois	---	---	75,0 %	80,0 %

- e) pendant son congé, le salarié est réputé être au travail et bénéficie de tous les avantages et cumuls d'avantages de la convention. Pendant la période de financement, les fériés sont payés à 100 %. Toutefois, si la durée du congé est d'un (1) an, le salarié est réputé avoir pris son quantum annuel de vacances payées auxquelles il a droit. Si la durée du congé est inférieure à un (1) an, le salarié est réputé avoir pris le quantum annuel de vacances payées auxquelles il a droit, au prorata de la durée du congé;
- f) si le salarié quitte son emploi suite à un décès, un départ volontaire ou un congédiement pour cause juste et suffisante, le régime du traitement autofinancé cesse et l'employeur remet au salarié toutes les sommes retenues. Ces sommes d'argent peuvent, au choix du salarié, lui être transférées dans un REER dans la mesure de son admissibilité ou lui être remboursées;
- g) tout congé sans solde d'un salarié au cours de la période de financement a pour effet de prolonger la période de financement pour une durée égale au congé sans solde;
- h) un congé à traitement différé doit faire l'objet d'une entente écrite tel que prévu à l'annexe « E »;
- i) un salarié ne peut bénéficier d'un congé plus d'une (1) fois par cinq (5) ans;
- j) la période d'absence est prolongée de toutes banques de vacances accumulées sauf ce qui permettrait au salarié de bénéficier du quantum complet de vacances

auxquelles il aurait droit l'année suivante sous réserve du paragraphe 3 de la clause 14.4;

- k) en aucun cas, le congé à traitement différé ne peut être utilisé par un salarié pour occuper un autre emploi.
- 2. En tenant compte des besoins opérationnels de la direction, l'employeur répondra à une demande de congé dans les trente (30) jours ouvrables de la réception. À défaut de répondre dans le délai, le congé ne peut être obtenu que si la demande est conforme aux conditions prévues au paragraphe 1 de la présente clause.
- 3. Les congés sont accordés par ordre d'ancienneté.
- 4. Le salarié doit maintenir et assumer la totalité des primes pour l'assurance vie, soins médicaux et hospitaliers et soins dentaires pour la durée du congé, sous réserve du contrat d'assurance collective en vigueur. Toutefois, l'employeur, à la demande du salarié, avancera les sommes nécessaires au paiement des primes jusqu'au niveau des montants dus au salarié à divers titres et sur lesquels il est possible de se compenser. L'employeur se compensera sur ces montants à défaut de paiement.
- 5. À l'échéance du congé ou après trente (30) jours de la réception d'un avis du salarié déclarant qu'il met fin à son congé avant terme, le salarié est réintégré dans son poste ou, s'il y a lieu, il bénéficie des dispositions de l'article 12.
- 6. Durant ce congé, le salarié peut poser sa candidature à un poste affiché et l'obtenir conformément aux dispositions de la présente convention, comme s'il était au travail.
- 7. Le salarié qui postule et obtient un nouveau poste pendant la période où il est en congé en vertu du présent paragraphe doit se désister de son congé dans les trente (30) jours de sa nomination et revenir au travail, à défaut de quoi il est réputé avoir retiré sa candidature pour le nouveau poste.

Article 18 – Programme de départ progressif à la retraite

- 1. Énoncé de principe du programme
 - a) Lorsque possible, l'Ordre est prêt à assister les salariés ayant annoncé leur départ volontaire dans la transition vers celui-ci, en leur donnant la possibilité de bénéficier d'une réduction de leur temps de travail dans le cadre d'un départ progressif à la retraite, pour une période pouvant aller jusqu'à la date effective du départ de l'employé;
 - b) L'admissibilité à ce programme est tributaire des besoins opérationnels de l'Ordre. Ce dernier s'engage toutefois à l'appliquer de façon équitable et non arbitraire;

- c) Un salarié ne peut bénéficier de ce programme que s'il a préalablement informé l'Ordre de sa démission, à une date précisée, et se situant dans moins de douze (12) mois;
- d) l'Ordre peut procéder à l'embauche et/ou à la formation d'un autre employé qui pourra remplacer le salarié bénéficiant de ce programme, que ce soit pendant que celui-ci en bénéficie et/ou lors de la date effective de sa démission;
- e) En tenant compte des besoins opérationnels, l'Ordre répondra à une demande de participation dans les trente (30) jours ouvrables suivant la réception de la demande.

2. Réduction du temps de travail

- a) Ce programme permet aux employés admissibles de bénéficier d'une réduction du temps de travail d'une (1) journée par semaine;
- b) L'Ordre peut permettre également une réduction du temps de travail allant jusqu'à deux (2) ou trois (3) jours par semaine, selon les besoins organisationnels;
- c) Le calendrier de réduction du temps de travail est convenu avec le salarié, à la connaissance du syndicat, et est consigné par une entente écrite;
- d) Le choix de la (des) journée(s) chômée(s) se fera après entente écrite avec le gestionnaire immédiat du salarié concerné.

3. Critères d'admissibilité

- a) Seuls les salariés réguliers à temps plein et à temps partiel peuvent demander de bénéficier de ce programme;
- b) Pour être admissible au programme, le salarié doit avoir informé l'Ordre de sa décision de démissionner de l'entreprise. De façon plus précise, l'employé doit avoir indiqué à l'Ordre, via un formulaire disponible sur demande :
 - i. Par écrit, sa démission volontaire et irrévocable;
 - ii. La date effective de cette démission;
 - iii. Il doit confirmer comprendre que cette décision est irrévocable;
- c) La date effective de la démission doit être dans les douze (12) mois de la signature du document de démission pour que l'employé soit admissible au Programme;
- d) Celle-ci peut être ou non dans un contexte de départ à la retraite (simple démission ou départ à la retraite).

4. Mécanisme d'attribution du programme

- a) Un maximum de cinq (5) employés peuvent bénéficier de ce programme en même temps dans une année de calendrier, sous réserve d'une autorisation expresse contraire de l'Ordre;
 - b) Le salarié admissible doit manifester son intérêt à bénéficier de ce programme. Pour ce faire, il doit faire une demande écrite traitant des critères d'admissibilité énoncés au présent article;
 - c) Si le nombre d'employés admissibles ayant manifesté leur intérêt à bénéficier de ce programme est supérieur au nombre de places disponibles, l'attribution des bénéficiaires se fera au choix de l'Ordre d'abord sur la base des besoins opérationnels, puis, uniquement en second lieu, par ordre d'ancienneté;
5. Entente écrite
- a) L'entente relativement à ce programme entre l'employé et l'Ordre est consignée par écrit et une copie est transmise au syndicat;
 - b) L'Ordre peut, en cours d'entente, modifier le choix de la journée chômée en vue de satisfaire aux besoins des opérations moyennant un préavis écrit de dix (10) jours ouvrables;
 - c) Le calendrier de réduction du temps de travail est déterminé selon les besoins opérationnels et à défaut d'entente sur le calendrier de réduction du temps de travail, le salarié ne peut bénéficier du programme.
6. Durée
- Ce programme prend fin automatiquement à l'arrivée de l'une ou l'autre des échéances suivantes : le départ du salarié (démission, congédiement, licenciement, retraite, décès, etc.) ou, au plus tard, à la date de démission annoncée par le salarié.
7. Temps partiel
- Seules les dispositions de la convention collective applicables aux salariés à temps partiel s'appliquent à l'employé qui bénéficie du présent programme.

Article 19 – Congés mobiles pour obligations familiales ou personnelles

1. Au 1^{er} avril de chaque année, le salarié qui a accumulé un (1) an d'ancienneté a droit à deux (2) congés mobiles payés pour obligations familiales ou personnelles.
2. Le salarié qui a accumulé six (6) mois d'ancienneté au 1^{er} avril a droit à un (1) congé mobile payé.
3. Le salarié peut prendre ses congés mobiles à la date qui lui convient après entente avec son gestionnaire immédiat.

4. Le salarié peut prendre ses congés mobiles en journées ou en heures après entente avec son gestionnaire immédiat.
5. Les congés mobiles ne sont ni cumulatifs, ni monnayables.

Article 20 – Congés de maternité, de paternité et parentaux

20.1 Congé de maternité

1. La salariée enceinte a droit à un congé de maternité d'une durée de vingt (20) semaines continues selon les modalités ci-après prévues.
2. La salariée qui accouche d'un enfant mort-né après le début de la vingtième (20^e) semaine précédant la date prévue de l'accouchement a également droit au congé de maternité.
3. La répartition du congé de maternité, avant et après l'accouchement, appartient à la salariée et comprend le jour de l'accouchement.
4. La salariée doit donner par préavis écrit à l'employeur au moins deux (2) semaines avant la date du départ. Ce préavis doit être accompagné d'un certificat médical attestant de la grossesse, de la date prévue pour la naissance et préciser la date prévue de son retour au travail.
5. Le délai de présentation du préavis écrit peut-être moindre si un certificat médical atteste que la salariée doit quitter son poste plus tôt que prévu. En cas d'imprévu, la salariée est exemptée de la formalité du préavis, sous réserve de la production à l'employeur d'un certificat attestant qu'elle devait quitter son emploi sans délai.
6. La salariée enceinte peut cesser de travailler en tout temps au cours de sa grossesse sur la recommandation de son médecin attestée d'un certificat médical.
7. La salariée qui ne peut à cause de son état de santé, reprendre son emploi à l'expiration de la période visée à la clause 20.1 n'est plus considérée comme étant en congé de maternité, mais comme étant absente pour cause de maladie.
8. Lorsque survient une interruption de grossesse avant le début de la vingtième semaine précédant la date prévue de l'accouchement, la salariée a droit à un congé de maternité spécial, sans salaire, d'une durée n'excédant pas trois semaines, à moins qu'un certificat médical n'atteste du besoin de prolonger le congé.
9. Le congé de maternité peut être d'une durée moindre que vingt (20) semaines. Si la salariée revient au travail dans les deux (2) semaines suivant la naissance, l'employeur peut exiger qu'elle produise un certificat médical attestant qu'elle est suffisamment rétablie pour reprendre le travail.
10. La salariée doit donner par écrit à l'employeur un préavis d'au moins trois (3) semaines de la date de son retour au travail.

20.2 Indemnité supplémentaire au Régime québécois d'assurance parentale-RQAP

1. La salariée ayant un (1) an d'ancienneté au début du congé de maternité qui, suite à la présentation d'une demande de prestations en vertu du RQAP, est déclarée éligible à de telles prestations, a droit de recevoir :

a) Pour chacune des vingt premières semaines où elle reçoit des prestations du RQAP, une indemnité complémentaire égale à la différence entre quatre-vingts pourcent (80 %) de son traitement régulier et la prestation du RQAP qu'elle reçoit ainsi que toute autre rémunération provenant d'un emploi touché par la salariée.

b) La salariée à temps partiel est indemnisée sur la base de son traitement hebdomadaire moyen des vingt (20) dernières semaines précédant son congé de maternité.

c) Afin de bénéficier de l'indemnité supplémentaire prévue ci-haut pendant son congé de maternité, la salariée doit signer une entente avec l'employeur par laquelle elle s'engage :

I. À retourner au travail à la date à laquelle son congé de maternité prend fin à moins que l'employeur ne consente à ce que la date de retour au travail soit modifiée par l'approbation d'un autre type de congé.

II. À travailler une période égale à la période pendant laquelle elle a reçu l'indemnité de maternité.

III. En cas de défaut de sa part, la salariée devra rembourser le montant déterminé par la formule suivante si elle ne retourne pas au travail tel que stipulé en (1) ou si elle retourne au travail, mais ne travaille pas la période totale stipulée en (2), à moins que son emploi ne prenne fin parce qu'elle est décédée, mise en disponibilité, ou que sa période d'emploi déterminée qui aurait été satisfaisante pour satisfaire aux obligations précisées en (2) s'est terminée prématurément en raison d'un manque de travail, par suite de la cessation d'une fonction ou parce qu'elle est devenue invalide :

*Indemnités hebdomadaires reçues de l'employeur X
nombre de semaines non travaillées selon la
clause 20,1 paragraphe 3.*

d) Aucune prestation supplémentaire prévue au présent article n'est versée à une salariée inadmissible aux prestations du RQAP ou exclue de celles-ci.

20.3 Congé à la naissance ou à l'adoption

Le salarié régulier ou à-temps partiel dont la conjointe accouche ou le salarié régulier ou à temps partiel qui adopte légalement un enfant autre que l'enfant de son conjoint ou de

sa conjointe a droit à un congé d'une durée maximale de cinq (5) jours de travail dont les deux (2) premiers sont rémunérés si le salarié justifie de soixante (60) jours de service continu. Ce congé doit être pris avant l'expiration des quinze (15) jours suivant l'hospitalisation de la mère ou l'arrivée de l'enfant ou de la mère au domicile.

20.4 Congé parental

1. Le père et la mère d'un nouveau-né et la personne qui adopte un enfant ont droit à un congé parental sans salaire d'au plus cinquante-deux (52) semaines continues.
2. Le congé parental peut débuter au plus tôt la semaine de la naissance du nouveau-né ou, dans le cas d'une adoption, la semaine où l'enfant est confié au salarié dans le cadre d'une procédure d'adoption ou la semaine où le salarié quitte son travail afin de se rendre à l'extérieur du Québec pour que l'enfant lui soit confié. Il se termine au plus tard 70 semaines après la naissance ou, dans le cas d'une adoption, 70 semaines après que l'enfant lui a été confié. Toutefois, le congé parental peut, dans les cas et aux conditions prévus par règlement du gouvernement, se terminer au plus tard cent quatre (104) semaines après la naissance ou, dans le cas d'une adoption, cent quatre (104) semaines après que l'enfant a été confié au salarié.
3. Le congé parental peut être pris après un avis d'au moins trois (3) semaines à l'employeur indiquant la date du début du congé et celle du retour au travail. Ce délai peut toutefois être moindre si la présence du salarié est requise auprès de l'enfant nouveau-né ou nouvellement adopté ou, le cas échéant, auprès de la mère, en raison de leur état de santé.
4. Un salarié peut se présenter au travail avant la date mentionnée dans l'avis prévu après avoir donné à l'employeur un avis écrit d'au moins trois (3) semaines de la nouvelle date de son retour au travail.
5. Si l'employeur y consent, le salarié peut reprendre son travail à temps partiel en fonction des besoins opérationnels, pendant son congé parental.

20.5 Congé de paternité

Un salarié a droit à un congé de paternité d'au plus cinq (5) semaines continues, sans salaire, à l'occasion de la naissance de son enfant. Le congé de paternité débute au plus tôt la semaine de la naissance de l'enfant et se termine au plus tard cinquante-deux (52) semaines après la naissance.

20.6 Dispositions générales

1. Durant le congé de maternité, de paternité ou parental prévu au présent article, le ou la salariée bénéficie, pour autant qu'il y ait normalement droit, aux avantages suivants :
 - a) assurance collective, à condition qu'il verse sa quote-part;

- b) régime enregistré d'épargne-retraite collectif, à condition qu'il verse sa quote-part.
2. Durant le congé de maternité, la salariée bénéficie de plus de l'accumulation de vacances.
 3. À la fin d'un congé de maternité, de paternité ou parental, l'employeur doit réintégrer le salarié dans son poste habituel, avec les mêmes avantages, y compris le salaire auquel il aurait eu droit s'il était resté au travail.
 4. Si le poste habituel du salarié n'existe plus à son retour, l'employeur doit lui reconnaître tous les droits et privilèges dont il aurait bénéficié au moment de la disparition du poste s'il avait alors été au travail.
 5. Sur demande du salarié, le congé de maternité, de paternité ou parental peut être fractionné en semaines si son enfant est hospitalisé ou si le salarié peut s'absenter en vertu des articles 79.1 ou 79.8 de la Loi sur les normes du travail et dans les cas déterminés par règlement, aux conditions et suivant la durée et les délais qui y sont prévus.
 6. Lorsque l'enfant est hospitalisé au cours du congé de maternité, de paternité ou parental, celui-ci peut être suspendu, après entente avec l'employeur, pour permettre le retour au travail du salarié pendant la durée de cette hospitalisation.
 7. En outre, le salarié qui fait parvenir à l'employeur, avant la date d'expiration de son congé, un avis accompagné d'un certificat médical attestant que l'état de son enfant ou, dans le cas du congé de maternité, l'état de santé de la salariée l'exige, a droit à une prolongation du congé de la durée indiquée au certificat médical.

Article 21 – Formation et perfectionnement

21.1 Objet de la formation

La politique de formation de l'employeur a pour objet :

1. une plus grande efficacité au travail du salarié;
2. la progression de la carrière du salarié;
3. le développement des compétences professionnelles du salarié;
4. l'augmentation de la polyvalence du salarié.

21.2 Catégories de formation

Les activités de formation sont regroupées selon les catégories suivantes :

1. celles nécessaires à l'accomplissement de la tâche du salarié;
2. celles permettant d'améliorer l'accomplissement de la tâche du salarié;



3. celles permettant d'enrichir la tâche du salarié;
4. celles favorisant l'acquisition de compétences en regard de l'évolution de la carrière du salarié.

21.3 Programme de formation aux frais de l'employeur

Les programmes de formation sont établis par l'employeur et à ses frais compte tenu des priorités de l'entreprise et des budgets disponibles.

21.4 Formation catégorie 1 et 2

Toute formation de catégories 1) et 2) de la clause 21.2 est autorisée par l'Ordre et, le cas échéant, est suivie sans perte de salaire. Les frais d'inscription, de scolarité, les livres et le matériel didactique nécessaires sont entièrement remboursés par l'Ordre sur présentation de pièces justificatives, s'ils n'ont pas été défrayés directement par l'Ordre.

21.5 Modification d'horaire de travail

Pendant la formation, le salarié suit l'horaire de formation et son horaire peut être modifié en conséquence.

21.6 Formation catégories 3 et 4

1. Les activités autorisées de catégorie 3) et 4) de la clause 21.2 sont remboursées à cinquante pour cent (50 %) sur présentation de l'inscription et de la facture de l'institution choisie et cinquante pour cent (50 %) sur présentation d'une preuve de réussite du cours émise par l'institution d'enseignement.
2. Toute dépense concernant les livres et le matériel didactique nécessaires est remboursée conformément à la politique en vigueur, sur présentation de pièces justificatives.

21.7 Plan de formation et rapport annuel des activités de formation

1. L'employeur informe le Comité de relations du travail de son plan annuel de formation.
2. Un rapport annuel des activités de formation des salariés est remis au syndicat au plus tard le 31 mai pour la période du 1^{er} avril au 31 mars précédent.

Article 22 – Prévoyances collectives

22.1 Régime d'assurances collectives

1. Pour tout salarié couvert par le contrat d'assurance, l'employeur s'engage à maintenir, pour la durée de la convention collective, un régime d'assurance collective

incluant assurance-vie, soin médicaux, soins hospitaliers, soins dentaires et assurance salaire longue durée comparable à celui en vigueur au 31 mars 2018.

2. Les primes sont partagées à trente et un pour cent (31 %) pour le salarié et soixante-neuf pour cent (69 %) pour l'employeur.

22.2 Assurance salaire courte durée

1. Groupe bureau

- a) Au 1^{er} avril de chaque année, tout salarié régulier ayant terminé sa période de probation a droit à cinq (5) jours de maladie payables à cent pour cent (100 %) de son taux de salaire régulier pour les douze (12) mois qui suivent.
- b) Le solde des jours de maladie mentionnés à l'alinéa a) ci-dessus non utilisé au 31 mars de chaque année est remboursé au salarié régulier au plus tard à la première paie d'avril de chaque année au taux de salaire de l'année écoulée.
- c) Pour la période où il ne bénéficie pas des dispositions ci-dessus, le nouveau salarié régulier qui termine sa période de probation au cours de l'année a droit, à trois (3) jours de congés de maladie payés à cent pour cent (100 %) de son taux de salaire régulier pour l'année en cours jusqu'au 31 mars qui suit. Ces journées ne sont pas monnayables si elles n'ont pas été utilisées.
- d) Après épuisement des jours de maladie payables le cas échéant en vertu des alinéas a) ou b) ou c) ci-dessus, tout salarié régulier du groupe bureau reçoit soixante-quinze pour cent (75 %) de son salaire régulier pour tout jour de maladie jusqu'à expiration du délai de carence prévu par le régime d'assurance salaire de longue durée visé par la clause 22.1, paragraphe 1 ci-dessus.

2. Groupe professionnel

- a) Tout salarié régulier du groupe professionnel reçoit cent pour cent (100 %) de son salaire régulier pour tout jour de maladie jusqu'à expiration du délai de carence prévu par le régime d'assurance salaire de longue durée visé par la clause 22.1, paragraphe 1 ci-dessus.

22.3 Avis d'absence, certificat et examen médical

Le salarié doit, à moins d'un empêchement majeur, aviser dans les meilleurs délais de toute absence. Il est tenu de remettre un certificat médical pour toute absence de maladie de trois (3) jours et plus. S'il le juge à propos, l'employeur peut, pour toute absence, faire examiner le salarié par un médecin. Cet examen est aux frais de l'employeur et, si le salarié est au travail, ne doit pas occasionner de perte de traitement et a lieu durant les heures de travail.

22.4 Régime enregistré d'épargne retraite collectif

1. Le REER collectif des salariés de l'Ordre est un REER autogéré par le salarié et dont les cotisations sont directement retenues à la source et déposées dans un compte ouvert au nom du salarié dans le fonds d'épargne retraite des ingénieurs du Québec (FERIQUE).
2. Le salarié régulier contribue au régime d'épargne retraite collectif en cotisant un minimum de deux pour cent (2 %) de son salaire brut jusqu'à un maximum de cinq pour cent (5 %), abstraction faite de la rémunération d'heures supplémentaires, bonis, avantages sociaux, d'allocation de départ ou autre paiement spécial.
3. L'employeur verse une somme équivalant à celle du salarié jusqu'à un maximum de cinq pour cent (5 %) du salaire de l'employé.
4. S'il le désire, le salarié peut verser des sommes additionnelles à titre de contribution volontaire dans son régime.

22.5 Documentation

L'employeur fournit au syndicat une copie des polices d'assurance et du REER collectif et de tout amendement apporté ultérieurement.

Article 23 – Heures, semaines et horaires de travail

23.1 Horaire de travail

1. La semaine régulière de travail est généralement de trente-cinq (35) heures réparties généralement du lundi au vendredi en tenant compte des besoins du service.
2. Le salarié ajuste son horaire de travail sur entente avec son gestionnaire immédiat selon les paramètres suivants :
 - a) l'ensemble des salariés sont généralement présents entre 9 h et 16 h;
 - b) le service à la clientèle doit être assuré entre 8 h 30 et 17 h.
3. Dans tous les cas, les horaires sont établis en fonction des besoins du service et en tenant compte, si possible, de la préférence des salariés. Les parties conviennent qu'à défaut d'entente, le gestionnaire immédiat détermine l'horaire de travail;
4. L'horaire de travail peut être modifié moyennant un préavis écrit de dix (10) jours ouvrables au salarié;
5. Le salarié a droit à une période d'une (1) heure non rémunérée pour le repas du midi prise au moment convenu avec le gestionnaire immédiat. Le salarié peut également réduire cette période jusqu'à trente (30) minutes avec approbation du gestionnaire immédiat.

mel
[Signature]

6. Le salarié a droit à 2 périodes de repos de quinze (15) minutes par jour rémunérées, à raison d'une en matinée et d'une autre en après-midi. Le moment d'utilisation de ces périodes de repos est établi par l'Ordre après entente avec le salarié. Si les besoins ponctuels du service le justifient, le moment de la prise d'une période de repos peut être modifié.
7. Quant aux reprises de temps d'une journée à l'autre, elles doivent être approuvées préalablement par le gestionnaire immédiat qui peut déterminer le moment de la reprise en temps au cours de la même semaine de travail.
8. En aucun cas, l'aménagement du temps de travail ne devra avoir pour effet de générer des coûts additionnels tels que le paiement d'heures supplémentaires ou l'embauche de personnel.

23.2 Temps de transport

1. Le temps de transport d'un salarié appelé à travailler à l'extérieur des locaux de l'employeur est inclus dans le temps de travail.
2. Cependant, lorsque le départ se fait du lieu du domicile du salarié, une période de trente (30) minutes, tant à l'aller qu'au retour, est considérée comme étant le temps normalement requis pour se rendre au siège social de l'employeur et n'est pas incluse dans le temps de travail du salarié.

23.3 Horaire comprimé

1. À l'exception de la période suivante, soit du 1^{er} lundi de février au troisième vendredi de juin, au cours de laquelle les règles relatives à l'horaire de travail régulier s'appliquent, l'Ordre peut permettre à ses salariés de mettre en place un horaire de travail comprimé à raison de neuf (9) jours sur dix (10). Les conditions suivantes s'appliquent :
 - a) au cours de la période définie ci-dessus pendant laquelle l'horaire comprimé est permis, l'amplitude de la journée régulière de travail et l'horaire de travail nécessaire à l'accumulation des heures sont modifiés avec l'autorisation du gestionnaire immédiat et selon les besoins opérationnels de façon à permettre l'accumulation des heures à compenser au cours de la période tout en assurant la présence au travail du nombre de salariés requis;
 - b) les pauses ne peuvent pas être intégrées pour la remise des heures;
 - c) les salariés doivent respecter un minimum de trente (30) minutes pour le repas du midi;
 - d) au cours de la période définie dans le présent article et pendant laquelle l'horaire comprimé est permis, lorsqu'un jour férié est prévu au cours d'une semaine,



l'horaire régulier s'applique ou les modalités déterminées par le gestionnaire immédiat trouvent application.

2. De plus, l'aménagement de l'horaire de travail comprimé peut être modifié moyennant un préavis écrit de cinq (5) jours ouvrables au salarié. L'Ordre peut aussi suspendre temporairement ou refuser l'attribution d'un horaire de travail comprimé si les besoins opérationnels le justifient ou encore pour des motifs liés au rendement du salarié.
3. Afin d'assurer la planification des opérations, le salarié doit indiquer au plus tard le 1^{er} mars son intention de participer à l'horaire comprimé et le choix de la journée dont il souhaite bénéficier en absence, et ce, pour toute la durée pendant laquelle l'horaire comprimé est en vigueur.
4. Dans les dix (10) jours ouvrables suivant la limite accordée aux salariés pour effectuer leur choix, l'employeur fait connaître aux salariés la compression de l'horaire qu'il a déterminé, en priorisant par ancienneté les choix des salariés et en prenant en compte la nécessité d'assurer la continuité des opérations sur les lieux de travail.
5. Les parties reconnaissent qu'en aucun cas, la mise en place d'un horaire comprimé ne devra avoir pour effet de générer des coûts additionnels tels que le paiement d'heures supplémentaires ou l'embauche de personnel.
6. Pendant la période estivale, soit au cours des mois de juillet et août, l'Ordre peut fractionner, de sa propre initiative ou sur demande, le jour de congé qu'il attribue au salarié en deux demi-journées.
7. La présente disposition trouve application à compter du troisième vendredi de juin 2019.

23.4 Feuilles de temps

Tous les salariés doivent remplir une feuille de temps hebdomadaire qui est approuvée par le gestionnaire immédiat.

23.5 Télétravail

Dans la mesure où l'Ordre permet le télétravail et/ou le travail à distance, celui-ci s'effectue selon les directives mises en place par l'Ordre.

Article 24 – Temps supplémentaire

24.1 Temps supplémentaire des salariés du groupe bureau

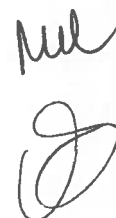
1. Sous réserve des dispositions prévues aux clauses 23.1, les heures effectuées au-delà de trente-cinq (35) heures travaillées par semaine sont rémunérées ou mises en banque à taux horaire majoré de cinquante pourcent (50 %).



2. Tout temps supplémentaire doit être autorisé au préalable par le gestionnaire immédiat.
3. Si du travail doit être exécuté en temps supplémentaire, l'employeur doit l'offrir au salarié qui fait normalement ce travail et, par la suite, par ordre d'ancienneté, aux salariés qui ont les compétences requises et sont disponibles pour faire ce travail.
4. Tout salarié du groupe bureau qui doit travailler en continuité au moins trois heures et demie (3 h 30) en temps supplémentaire a droit à une pause-repas rémunérée de trente (30) minutes.
5. Le salarié doit, en tout temps, s'entendre avec son gestionnaire immédiat afin d'utiliser les heures accumulées dans sa banque de temps pour prendre un congé.
6. À la première période de paie complète du mois d'octobre, la banque de temps est vidée en rémunérant les heures non utilisées.
7. Lorsque l'horaire comprimé est en vigueur, les parties reconnaissent qu'un tel horaire n'a pas pour effet d'entraîner le paiement de temps supplémentaire. Ainsi, le temps supplémentaire est rémunéré ou mis en banque selon les conditions établies au présent article uniquement après soixante-dix (70) heures travaillées sur une période de deux (2) semaines.

24.2 Temps supplémentaire des salariés du groupe professionnel

1. Sous réserve des dispositions prévues aux clauses 23.1, les heures effectuées au-delà de trente-huit (38) heures travaillées par semaine jusqu'à quarante (40) heures sont rémunérées ou mises en banque à taux simple. Au-delà de la quarantième (40^e) heure travaillée, les heures sont rémunérées ou mises en banque au taux horaire majoré de cinquante pourcent (50 %).
2. Tout temps supplémentaire doit être autorisé au préalable par le gestionnaire immédiat.
3. Le salarié doit, en tout temps, s'entendre avec son gestionnaire immédiat afin d'utiliser les heures accumulées dans sa banque de temps pour prendre un congé.
4. À la première période de paie complète du mois d'octobre, la banque de temps est vidée en rémunérant les heures non utilisées.
5. Lorsque l'horaire comprimé est en vigueur, les parties reconnaissent qu'un tel horaire n'a pas pour effet d'entraîner le paiement de temps supplémentaire. Ainsi, le temps supplémentaire est rémunéré ou mis en banque selon les conditions établies au présent article uniquement après quatre-vingts (80) heures travaillées sur une période de deux (2) semaines. Il est par ailleurs convenu que seules les heures entre la 76^e et la 80^e heure de travail sur une période de deux (2) semaines peuvent être rémunérées ou mises en banque à taux simple.



24.3 Rappel au travail

Dans tout cas de rappel au travail, l'employeur garantit au salarié un minimum de quatre (4) heures rémunérées au taux prévu et selon la procédure prévue au présent article.

Article 25 – Appréciation de la contribution

25.1 But de l'appréciation de la contribution

1. L'appréciation de la contribution par son gestionnaire des résultats du travail atteints par le salarié, eu égard à la signification des attentes en termes d'objectifs, de contribution à fournir ainsi que de connaissances, de qualités personnelles à démontrer dans l'accomplissement de son travail, le tout en relation avec l'exercice de l'emploi
2. L'appréciation de la contribution doit favoriser la communication entre le salarié et son gestionnaire.
3. L'appréciation tient compte de la qualité et de la quantité du travail accompli et du contexte dans lequel il l'a été.

25.2 L'appréciation de la contribution annuelle

L'appréciation du salarié s'effectue au moins une (1) fois par année.

25.3 Processus d'appréciation de la contribution

1. L'appréciation est effectuée au moyen d'un formulaire d'appréciation dûment rempli et signé par le gestionnaire du salarié; ce dernier en reçoit une copie de son gestionnaire immédiat et signe l'original pour attester qu'il l'a reçue. S'il refuse de signer l'original, il est considéré avoir reçu sa copie à la date à laquelle elle lui a effectivement été expédiée.
2. Le contenu de l'appréciation et la signification des attentes doivent faire l'objet d'un échange à l'occasion d'une rencontre entre le salarié et son gestionnaire immédiat.

25.4 Cotes de contribution

L'appréciation de la contribution se traduit par une des cotes suivantes :

- Excellente : contribution qui dépasse les attentes signifiées;
- Adéquate : contribution qui correspond aux attentes signifiées;
- À améliorer : contribution qui correspond en partie à certaines attentes, mais pas à d'autres;
- Insatisfaisante : contribution qui est inférieure aux attentes signifiées.



25.5 L'appréciation de la contribution faisant l'objet d'un grief

Le contenu d'une appréciation de la contribution ne peut en aucun cas faire l'objet d'un grief, sauf dans le cas où un salarié se voit attribuer la cote de contribution « Insatisfaisante », l'employeur assume alors le fardeau de la preuve.

Article 26 – Rémunération et détermination du traitement

26.1 Échelles de traitement

1. Les échelles de traitement selon les classes d'emploi apparaissent à l'annexe A.
2. Aucun salarié ne peut recevoir moins de 90 % du salaire pour les classes 1 à 3 et moins de 80 % pour les classes 4 à 8.
3. Un salarié qui a atteint 110 % pour les classes 1 à 3 et 115 % pour les classes 4 à 8 demeure à ce pourcentage, mais voit son salaire indexé en conséquence.

26.2 Modalités de versement de la paie

Le salaire est versé au salarié par dépôt bancaire direct, tous les deux (2) jeudis pour le cycle de paie précédent. Si un jeudi coïncide avec un jour férié, le salaire est versé le jour ouvrable précédent. Les mentions suivantes doivent apparaître sur le relevé des revenus et des retenues remis au salarié :

- Le nom de l'employeur;
- Les nom et prénom du salarié;
- 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 au salarié;
- Le taux horaire;
- Le montant des cotisations syndicales;
- L'accumulation des revenus et déductions sur la base de l'année de calendrier.



26.3 Informations à l'embauche

Lors de son embauche, le salarié est informé de son statut, de sa classe et de son traitement.

26.4 Première paie des nouveaux salariés

Les nouveaux salariés reçoivent leur première paie le jeudi suivant le premier cycle de paie complet suivant leur entrée en fonction.

26.5 Progression selon la contribution

La matrice suivante détermine l'augmentation générale annuelle (ajustement de la structure combiné à la progression salariale selon la contribution) :

		Compa-ratio			
		≥ 80 % et < 90 %	≥ 90 % et < 100 %	≥ 100 % et < 110 %	≥ 110 % et ≤ 115 %
Niveau de contribution	Excellente	3,50 % (1,50 % + 2,00 %) (indexation + progression)	3,25 % (1,50 % + 1,75 %) (indexation + progression)	3,00 % (1,50 % + 1,50 %) (indexation + progression)	2,75 % (1,50 % + 1,25 %) (indexation + progression)
	Adéquate	3,00 % (1,50 % + 1,50 %) (indexation + progression)	2,75 % (1,50 % + 1,25 %) (indexation + progression)	2,50 % (1,50 % + 1,00 %) (indexation + progression)	2,25 % (1,50 % + 0,75 %) (indexation + progression)
	À améliorer	2,50 % (1,50 % + 1,00 %) (indexation + progression)	2,25 % (1,50 % + 0,75 %) (indexation + progression)	2,00 % (1,50 % + 0,50 %) (indexation + progression)	1,75 % (1,50 % + 0,25 %) (indexation + progression)
	Insatisfaisante	1,50 % (indexation)	1,50 % (indexation)	1,50 % (indexation)	1,50 % (indexation)

Le salarié qui a atteint 110 % pour les classes 1 à 3 et 115 % pour les classes 4 à 8 reçoit en montant forfaitaire, le pourcentage prévu pour sa cote, et ce, en un seul versement.

26.6 Progression au 1^{er} avril

La progression, s'il y a lieu, s'effectue annuellement au 1^{er} avril de chaque année. Pour y être admissible, un salarié doit avoir occupé un poste depuis six (6) mois au 1^{er} avril.

26.7 Poste à niveau inférieur et rétrogradation

1. Lorsqu'un salarié postule et obtient un poste de niveau inférieur au sein de l'unité de négociation, il reçoit le taux de traitement correspondant dans sa nouvelle classe à la position qu'il détient dans sa classe actuelle.

2. Lorsqu'un salarié est rétrogradé involontairement ou s'il exerce son droit de déplacement, il est rémunéré de la manière suivante :
 - a. si, au moment de sa rétrogradation, son taux de traitement est inférieur au maximum de l'échelle de son nouveau poste, le salarié conserve son traitement jusqu'à la prochaine date de progression;
 - b. si, au moment de sa rétrogradation, le taux de traitement du salarié est supérieur au maximum de l'échelle de sa nouvelle classification, il conserve son traitement et devient hors échelle. Il est intégré au maximum de son nouveau poste lorsque l'évolution de celui-ci le permettra. Il bénéficie entretemps, s'il y a droit, de la progression salariale sous forme de montant forfaitaire versé une (1) fois l'an.

26.8 Classification inférieure

Le salarié maintient son traitement et ses conditions supérieures lorsqu'il effectue les tâches d'une classification inférieure de façon temporaire.

26.9 Mutation temporaire

Dans le cas où un salarié remplace temporairement dans un poste d'une classe supérieure pour une durée minimum de cinq jours consécutifs de travail, il reçoit le minimum de la classe ou une augmentation de salaire d'au moins 7,5 % et pouvant atteindre un maximum de 10 %. Toutefois, le salarié ne peut recevoir plus que le salaire qu'il recevrait dans cette classe selon sa position dans l'échelle actuelle.

26.10 Promotion, réévaluation

Lors d'une promotion ou d'une réévaluation suite à une modification substantielle dans ses fonctions qui a pour effet que le salarié change de classe, celui-ci reçoit le minimum de sa nouvelle classe ou une augmentation de salaire d'au moins 7,5 % et pouvant atteindre un maximum de 10 %. Toutefois, le salarié ne peut être intégré dans sa nouvelle classe en dépassant la position qu'il occupait dans son ancienne classe.

26.11 Description d'emploi et création d'un nouvel emploi

1. Les descriptions de poste soumises par l'Ordre au comité paritaire d'évaluation des postes sont rédigées à l'aide d'une méthode uniforme de préparation et de rédaction.
2. Advenant la création d'un nouvel emploi ou la modification substantielle d'un emploi existant, postérieure à la signature de la convention collective, il y a convocation du comité paritaire d'évaluation des emplois et l'employeur fait parvenir au syndicat les informations pertinentes.
3. Fonctionnement du comité paritaire d'évaluation des postes :



- a) le comité paritaire d'évaluation des emplois a pour fonction d'établir ou de vérifier si le pointage attribué à un emploi nouvellement créé ou à un emploi ayant fait l'objet de modifications substantielles après l'entrée en vigueur de la présente convention collective, correspond à la description de tâches et, s'il y a lieu à la classe où il a été rangé;
 - b) ce comité est composé de deux (2) représentants du côté syndical et de deux (2) représentants du côté patronal. L'ensemble des représentants syndicaux bénéficie au total d'un maximum de deux (2) heures de libération par emploi à évaluer;
 - c) chaque partie peut s'adjoindre, à ses frais, un expert si elle le désire;
 - d) l'employeur assume, au besoin, la formation des membres du comité.
4. En cas de désaccord, l'employeur établit la rémunération provisoire et le litige est soumis à un arbitre.
5. Dans un tel cas, l'arbitre ne se prononce que sur les facteurs sur lesquels les parties sont en désaccord. La décision de l'arbitre doit tenir compte de l'interprétation usuelle donnée aux facteurs par les parties. De plus, la décision de l'arbitre ne devra pas avoir pour effet de modifier la relativité établie lors de l'application de la lettre d'entente no 3 de la convention collective échue le 31 mars 2008 et doit respecter l'équité salariale.
6. Le pointage total d'un emploi détermine sa classe.

26.12 Montants dus par l'employeur lors du départ d'un salarié

L'employeur remet au salarié, dans les cinq (5) jours ouvrables de son départ, un état de tous montants qui lui sont dus.

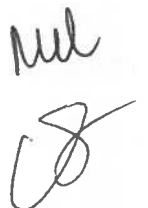
Article 27 – Dépenses et allocations

Les dépenses engagées par un salarié pour des activités préalablement autorisées par le gestionnaire immédiat sont remboursées selon les modalités de la politique de remboursement en vigueur à l'Ordre des ingénieurs du Québec.

Article 28 – Pratique et responsabilité professionnelles

28.1 Portée

Cet article ne s'applique qu'aux salariés professionnels, à l'exception des clauses 28.4.2 et 28.5 qui s'appliquent à l'ensemble des salariés.



28.2 Cotisations professionnelles

1. Lorsque requis pour l'exercice de ses fonctions, l'employeur paie pour un salarié les cotisations requises à l'exercice de sa profession au fur et à mesure de leur exigibilité après l'embauche du salarié. Il en est de même si l'employeur requiert qu'un salarié soit membre d'autres corporations professionnelles ou associations. Pour le salarié professionnel régulier à temps partiel ou temporaire, l'employeur rembourse les cotisations au prorata des heures travaillées.
2. S'il y a lieu et si c'est requis, l'employeur défraie également la cotisation exigée par le régime d'assurance responsabilité professionnelle. Pour le salarié professionnel régulier à temps partiel ou temporaire, l'employeur rembourse les cotisations au prorata des heures travaillées.

28.3 Rupture du lien d'emploi

S'il y a rupture du lien d'emploi en cours d'année, l'employeur ne pourra exiger le remboursement de toute cotisation qu'il aura défrayée.

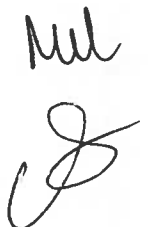
28.4 Règles de l'art, principes de déontologie, éthique

1. L'employeur et le syndicat s'engagent à ne laisser intervenir, dans l'élaboration et la réalisation des travaux relevant de la compétence professionnelle des salariés, aucune influence contraire aux règles de l'art ou aux principes de déontologie ou d'éthique généralement reconnus.
2. Le salarié est en priorité au service de l'Ordre. En plus des règles et directives prévues au Code d'éthique et de conduite qu'il doit respecter, il ne peut en aucun temps exercer une activité professionnelle qui le placerait en situation de conflit d'intérêts ou qui aurait pour effet de nuire à l'image de l'Ordre.

28.5 Protection du salarié lors de poursuite par un tiers

1. Lorsqu'un salarié est poursuivi en justice par un tiers, par suite d'une faute qu'il aurait commise dans l'exercice de ses fonctions, sauf en cas de faute volontaire intentionnelle ou de grossière négligence, l'employeur prend fait et cause pour le salarié visé. Il assume les frais nécessaires à cette fin et il tient le salarié indemne de tout jugement, réclamation et frais pouvant en découler.
2. Cette protection demeure malgré la rupture du lien d'emploi, si les faits qui ont donné lieu aux procédures intentées sont survenus dans l'exercice des fonctions du salarié alors qu'il était au service de l'employeur.

En contrepartie de cette protection, le salarié s'engage à collaborer avec l'employeur et l'assureur.



Article 29 – Changements technologiques

29.1 Droit de l'employeur

Le syndicat reconnaît à l'employeur le droit de procéder à des changements technologiques.

29.2 Formation et période d'entraînement

L'employeur s'engage à faire le nécessaire pour permettre au salarié affecté de s'adapter, entre autres, en donnant une formation ou une période d'entraînement d'une durée raisonnable.

29.3 Abolition de poste

Advenant que le changement technologique entraîne une abolition de poste ou que le salarié affecté soit incapable de s'adapter dans le délai requis, l'article 12 s'applique.

29.4 Avis

Lorsqu'un changement technologique entraîne l'application du paragraphe précédent, l'employeur avise le syndicat trente (30) jours au préalable.

Article 30 – Santé et sécurité au travail

30.1 Principe

En vue de prévenir les accidents de travail et les maladies professionnelles, l'employeur convient de prendre les mesures nécessaires pour assurer le respect des lois et règlements en vigueur, pour protéger la santé et assurer la sécurité et l'intégrité physique de tous les salariés. Le syndicat convient de coopérer à cette fin.

30.2 Problème de santé ou sécurité

Si un salarié constate un problème de santé et de sécurité, il en informe son gestionnaire immédiat. Si le problème n'est pas réglé de façon satisfaisante, les parties en discutent au Comité de relations de travail.

30.3 Urgence

Dans un cas d'urgence, les parties conviennent de se rencontrer afin de trouver une solution satisfaisante aux difficultés rencontrées.

Article 31 – Dispositions générales

31.1 Annexes et ententes

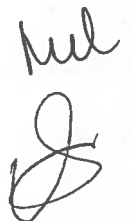
Toutes les annexes et lettres d'entente font partie intégrante de la présente convention collective.

31.2 Durée

La présente convention collective entre en vigueur le jour de sa signature et elle échoit le 31 mars 2024. Elle a un effet rétroactif au 1^{er} avril 2018 uniquement sur le traitement salarial de chaque salarié et les paiements découlant de la rétroactivité mentionnée ci-dessus sont effectués seulement aux salariés à l'emploi de l'Ordre à la date de signature de la présente convention collective.

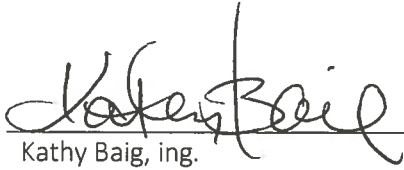
31.3 Prolongation

Malgré les dispositions du paragraphe précédent, la convention collective continue de s'appliquer pendant la période de négociation jusqu'à ce qu'un renouvellement soit intervenu entre les parties ou bien jusqu'à l'exercice du droit de grève ou de lock-out.

A handwritten signature in black ink, appearing to be 'Mel' followed by a stylized flourish.

En foi de quoi, les représentants autorisés des deux parties à cette convention collective ont signé ce __ jour du mois d'octobre 2018 en la Ville de Montréal.

L'Ordre des ingénieurs du Québec



Kathy Baig, ing.
Présidente



Louis D. Beauchemin, ing.
Directeur général



Claude Soucy
Directeur des ressources humaines

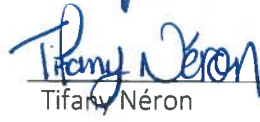
Le syndicat des employées et employés professionnels-les et de bureau, section locale 571, Unité Ordre des ingénieurs du Québec



Mélanie Claveau
Présidente de l'unité syndicale



Jean Beaudoin
Délégué syndical



Tiffany Neron
Déléguée syndicale



Me Caroline Duval
Conseillère syndicale SEP-B-Québec

Annexe « A » — Échelles de salaires et liste des emplois selon les classes d'emploi

Échelles de salaires selon les classes d'emploi

2018-2019			
Classe salariale	Minimum	Cible	Maximum
Classe 1	40 500 \$	45 000 \$	49 500 \$
Classe 2	46 373 \$	51 525 \$	56 678 \$
Classe 3	53 096 \$	58 996 \$	64 896 \$
Classe 4	54 040 \$	67 550 \$	77 683 \$
Classe 5	61 876 \$	77 345 \$	88 947 \$
Classe 6	70 848 \$	88 560 \$	101 844 \$
Classe 7	81 121 \$	101 401 \$	116 611 \$
Classe 8	92 883 \$	116 104 \$	133 520 \$

2019-2020 (indexation 1,50 %)			
Classe salariale	Minimum	Cible	Maximum
Classe 1	41 108 \$	45 675 \$	50 243 \$
Classe 2	47 069 \$	52 298 \$	57 528 \$
Classe 3	53 892 \$	59 881 \$	65 869 \$
Classe 4	54 851 \$	68 563 \$	78 848 \$
Classe 5	62 804 \$	78 505 \$	90 281 \$
Classe 6	71 911 \$	89 888 \$	103 372 \$
Classe 7	82 338 \$	102 922 \$	118 360 \$
Classe 8	94 276 \$	117 846 \$	135 523 \$

2020-2021 (indexation 1,50 %)			
Classe salariale	Minimum	Cible	Maximum
Classe 1	41 725 \$	46 360 \$	50 997 \$
Classe 2	47 775 \$	53 082 \$	58 391 \$
Classe 3	54 700 \$	60 779 \$	66 857 \$
Classe 4	55 674 \$	69 591 \$	80 031 \$
Classe 5	63 746 \$	79 683 \$	91 635 \$
Classe 6	72 990 \$	91 236 \$	104 923 \$
Classe 7	83 573 \$	104 466 \$	120 135 \$
Classe 8	95 690 \$	119 614 \$	137 556 \$

2021-2022 (indexation 1,50 %)			
Classe salariale	Minimum	Cible	Maximum
Classe 1	42 351 \$	47 055 \$	51 762 \$
Classe 2	48 492 \$	53 878 \$	59 267 \$
Classe 3	55 521 \$	61 691 \$	67 860 \$
Classe 4	56 509 \$	70 635 \$	81 231 \$
Classe 5	64 702 \$	80 878 \$	93 010 \$
Classe 6	74 085 \$	92 605 \$	106 497 \$
Classe 7	84 827 \$	106 033 \$	121 937 \$
Classe 8	97 125 \$	121 408 \$	139 619 \$

2022-2023 (indexation 1,50 %)			
Classe salariale	Minimum	Cible	Maximum
Classe 1	42 986 \$	47 761 \$	52 538 \$
Classe 2	49 219 \$	54 686 \$	60 156 \$
Classe 3	56 354 \$	62 616 \$	68 878 \$
Classe 4	57 357 \$	71 695 \$	82 449 \$
Classe 5	65 673 \$	82 091 \$	94 405 \$
Classe 6	75 196 \$	93 994 \$	108 094 \$
Classe 7	86 099 \$	107 623 \$	123 766 \$
Classe 8	98 582 \$	123 229 \$	141 713 \$

2023-2024 (indexation 1,50 %)			
Classe salariale	Minimum	Cible	Maximum
Classe 1	43 631 \$	48 477 \$	53 326 \$
Classe 2	49 957 \$	55 506 \$	61 058 \$
Classe 3	57 199 \$	63 555 \$	69 911 \$
Classe 4	58 217 \$	72 770 \$	83 686 \$
Classe 5	66 658 \$	83 322 \$	95 821 \$
Classe 6	76 324 \$	95 404 \$	109 715 \$
Classe 7	87 390 \$	109 237 \$	125 622 \$
Classe 8	100 061 \$	125 077 \$	143 839 \$

Mul
CS

Liste des emplois selon les classes d'emploi

Classe 1

Agent administratif
Commis à la comptabilité
Préposé aux services auxiliaires

Classe 2

Adjoint administratif/juridique
Agent à la recherche et à l'information
Agent au service à la clientèle
Agent au traitement de dossiers

Classe 3

Adjoint de direction
Designer graphique
Technicien à l'accès à la profession
Technicien à la comptabilité
Technicien à la surveillance et à l'inspection professionnelle
Technicien aux examens et activités de formation
Technicien en gestion documentaire
Technicien juridique
Technicien à la gestion des demandes d'enquêtes

Classe 4

Analyste support applicatif
Conseiller aux services informatiques
Conseiller aux questionnaires d'autoévaluation
Coordonnateur de production web
Secrétaire du Conseil de discipline
Technicien juridique - attaché d'assemblée

Classe 5

Analyste-programmeur
Conseiller au développement de la profession
Conseiller au développement des compétences de l'ingénieur
Conseiller en communication
Conseiller en contenu multimédia
Conseiller en formation
Enquêteur
Planificateur à la surveillance et à l'inspection professionnelle

Classe 6

Analyste-programmeur senior
Comptable
Conseiller à l'accès à la profession
Conseiller en affaires publiques
Conseiller en développement de la formation - expert de contenus
Conseiller senior en affaires publiques
Conseiller senior en communication
Conseiller senior en stratégies numériques
Conseiller technopédagogique
Coordonnateur au développement professionnel

Classe 7

Analyste d'affaires
Chargé de projets
Conseiller à la surveillance de la pratique illégale

Classe 8

Avocat
Conseiller senior/Inspecteur à la surveillance et à l'inspection professionnelle
Inspecteur à la surveillance et à l'inspection professionnelle
Syndic adjoint

La liste des emplois est à jour en date de la signature de la présente convention collective et sujette à changement.



Annexe « B » — Salariés à temps partiel

Énoncé de principe

Les deux (2) parties s'entendent pour reconnaître le principe que l'employeur peut embaucher des salariés à temps partiel tel que défini à la clause 1.11 de la convention collective.

Restrictions et modalités particulières

Les salariés à temps partiel sont couverts par la présente convention collective sous réserve des restrictions et des modalités particulières qui suivent :

1. Ancienneté

Le salarié à temps partiel doit être considéré comme un salarié régulier et à ce titre, il est sujet à devenir régulier après avoir satisfait aux conditions de la période probatoire. Un salarié à temps partiel peut donc aux fins de la présente convention collective, être en probation ou régulier. Par contre, le salarié à temps partiel accumule de l'ancienneté à raison d'une année complète pour 1820 heures travaillées.

2. Mécanismes de mise à pied et allocation de départ

L'article 12 s'applique. L'allocation de départ prévue à la clause 12.4, payable au salarié à temps partiel, est établie de façon proportionnelle à la moyenne du nombre d'heures travaillées au cours des six (6) mois qui précèdent l'abolition du poste.

3. Heures de travail

Les salariés à temps partiel ne sont pas utilisés pour des périodes inférieures à trois (3) heures par jour.

4. Temps supplémentaire

Les heures supplémentaires sont calculées de la façon prévue à l'article 24.

5. Vacances annuelles

Les vacances annuelles sont calculées de la façon prévue à l'article 14, plus particulièrement la clause 14.2.

6. Jours fériés

L'article 13 s'applique.

7. Prévoyance collective

Les salariés à temps partiel ne sont pas couverts par les différents régimes de prévoyance collective que selon les modalités qui y sont prévues.



8. Congés mobiles

Le salarié à temps partiel reçoit ses congés mobiles de façon proportionnelle à la moyenne du nombre d'heures travaillées de façon hebdomadaire au cours de la dernière année.

9. Assurance-maladie

Le salarié à temps partiel reçoit la rémunération de sa compensation-maladie de façon proportionnelle à la moyenne du nombre d'heures travaillées au cours des six (6) mois qui précèdent l'absence.

Mul
J

Annexe « C » — Salariés temporaires

Les dispositions suivantes s'appliquent aux salariés temporaires :

Les articles 4, 6 et 7 en fonction de la présente annexe, le paragraphe 2 de l'article 9.1, les paragraphes 2 et 3 de l'article 9.2 et les articles 13, 23, 24, 25, 26, 27, 28, 30, 31.

A handwritten signature in black ink, consisting of the letters 'ML' followed by a stylized flourish.

Annexe « D » — Stagiaires-étudiants

Il est loisible à l'employeur d'embaucher des stagiaires ou étudiants pour une période maximale de six (6) mois ou pour la durée du programme de formation reconnue, ou pour une période plus longue sur entente avec la partie syndicale, à la condition qu'ils ne remplacent pas un salarié.

La convention collective ne s'applique pas à ces stagiaires ou étudiants.

Annexe « E » — Entente de congé à traitement différé

Entente de congé à traitement différé intervenue

ENTRE : L'ORDRE DES INGÉNIEURS DU QUÉBEC, dûment représenté aux fins des présentes par _____

ci-après désigné : « L'ORDRE ».

ET : [Prénom et nom du salarié], [titre d'emploi],,

ci-après désigné : le « SALARIÉ ».

ET : LE SYNDICAT ES EMPLOYÉES ET EMPLOYÉS PROFESSIONNELS-LES ET DE BUREAU, SECTION LOCALE 571 (CTC – FTQ), dûment représenté aux fins des présentes par _____

ci-après désigné : le « SYNDICAT ».

ATTENDU QUE le SALARIÉ s'est prévalu d'un congé à traitement différé en vertu des dispositions de la clause 17 et de l'annexe « E » de la convention collective intervenue entre L'ORDRE et le SYNDICAT;

ATTENDU QUE l'Ordre a approuvé le [date] la demande soumise par le SALARIÉ de prendre un congé à traitement différé d'une durée de [X] mois s'étalant du [date] au [date].

EN CONSÉQUENCE, LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :

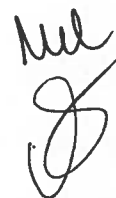
1. Le préambule fait partie intégrante de la présente entente.
2. Suivant les modalités du congé à traitement différé demandé par le SALARIÉ, il est convenu que ce dernier ne recevra que [x] % de son salaire pendant [x] années, débutant le [date] et se terminant le [date]. Le SALARIÉ bénéficiera d'un congé (période non travaillée) d'une durée de [x] mois, débutant le [date] et se terminant le [date]

Il est convenu que le ratio de salaire obtenu est le suivant :

- [ratio établi suivant l'article b) de l'annexe « E »]

3. Pendant son congé (période non travaillée), le SALARIÉ est réputé être au travail et bénéficie de tous les avantages et cumuls d'avantages de la convention. Pendant la période de financement, les fériés sont payés à 100 %. Toutefois, si la durée du congé est d'un (1) an, le SALARIÉ est réputé avoir pris son quantum de vacances payées auxquelles il a droit. Si la durée du congé est inférieure à un (1) an, le SALARIÉ est réputé avoir pris le

- quantum annuel de vacances payées auxquelles il a droit, au prorata de la durée du congé.
4. Pendant son congé (période non travaillée), le SALARIÉ doit maintenir et assumer la totalité des primes pour l'assurance vie, soins médicaux et hospitaliers et soins dentaires pour la durée dudit congé, sous réserve du contrat d'assurance collective en vigueur. Toutefois, L'ORDRE, à la demande du SALARIÉ, avancera les sommes nécessaires au paiement des primes jusqu'au niveau des montants dus au SALARIÉ à divers titres et sur lesquels il est possible de se compenser. L'ORDRE se compensera sur ces montants à défaut de paiement.
 5. Advenant tout congé sans solde du SALARIÉ au cours de la période de financement, il est convenu que ledit congé sans solde a pour effet de prolonger la période de financement pour une durée égale au congé sans solde en question.
 6. À l'échéance du congé, le SALARIÉ est réintégré dans son poste ou, s'il y a lieu, bénéficie des dispositions de l'article 11 de la convention collective.
 7. Si le SALARIÉ obtient un nouveau poste pendant son congé (période non travaillée), il doit se désister de son congé dans les trente (30) jours de sa nomination et revenir au travail, à défaut de quoi il est réputé avoir retiré sa candidature pour le nouveau poste.
 8. Advenant une cessation d'emploi suite à un décès, un départ volontaire ou un congédiement pour cause juste et suffisante, le congé à traitement différé cesse et L'ORDRE remet au SALARIÉ toutes les sommes retenues. Lesdites sommes d'argent peuvent, au choix du SALARIÉ, lui être transférées dans un REER dans la mesure de son admissibilité ou lui être remboursées. Cependant, dans le cas d'un décès, toutes les sommes retenues seront remises à la succession ou aux ayants droit du SALARIÉ.
 9. En aucun cas, le congé à traitement différé ne peut être utilisé par un SALARIÉ pour occuper un autre emploi.
 10. Il est convenu que l'ORDRE ajoute aux fonds différés, le taux de rendement d'intérêt qui sera calculé et versé à chaque période de paie en tenant du dépôt ou du retrait desdits fonds.
 11. L'ORDRE garantit et s'engage à verser la propriété et la jouissance des fonds différés en vertu de la présente entente ainsi que tous les intérêts ou bénéfices mentionnés au paragraphe 12, résultant de la conservation desdits fonds par l'ORDRE.
 12. À l'échéance de l'entente, la portion résiduelle des fonds différés et des bénéfices est versée au SALARIÉ et peut, au choix de celui-ci, lui être transférée dans un REER dans la mesure de son admissibilité.



13. L'ORDRE s'engage à verser les fonds différés au SALARIÉ pendant le congé suivant le calendrier régulier des paies de l'ORDRE. Ces versements seront soumis aux retenues suivantes :

- Impôts fédéral et provincial
- Régime des rentes du Québec

Et selon toutes autres règles législatives applicables lors de cette période.

Par contre, il n'y aura aucune retenue au :

- Contribution au REER employé/employeur
- Régime québécois d'assurance parentale
- Assurance-emploi
- Syndicat

14. L'ORDRE prélèvera les primes d'assurances de l'employeur et de l'employé à même les fonds différés versés au SALARIÉ pendant le congé.

15. Le SYNDICAT intervient à la présente entente pour en prendre acte en conséquence.

En foi de quoi, les représentants autorisés des deux parties ont signé ce _____ jour du mois de _____ 20XX en la Ville de Montréal.

L'Ordre des ingénieurs du Québec

Salarié

Nom
Titre

Nom

Le syndicat

Nom

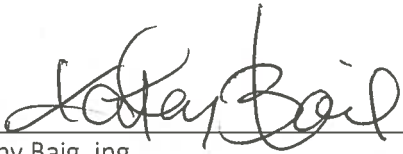


Lettre d'entente n° 1 — Déménagement ou relocalisation d'un poste

Advenant un déménagement du siège social de l'Ordre des ingénieurs ou la relocalisation d'un poste, le sujet pourra faire l'objet de discussion au Comité de relations de travail.

En foi de quoi, les représentants autorisés des deux parties à cette convention collective ont signé ce 22^e jour du mois d'octobre 2018 en la Ville de Montréal.

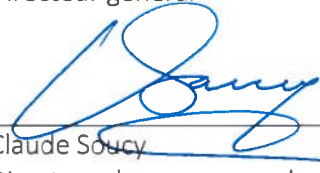
L'Ordre des ingénieurs du Québec



Kathy Baig, ing.
Présidente



Louis D. Beauchemin, ing.
Directeur général

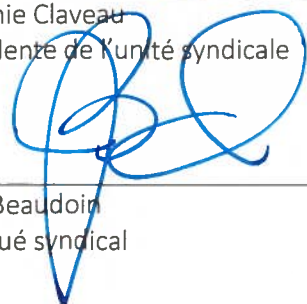


Claude Soucy
Directeur des ressources humaines

Le syndicat des employées et employés
professionnels-les et de bureau, section
locale 571, Unité Ordre des ingénieurs du
Québec



Mélanie Claveau
Présidente de l'unité syndicale



Jean Beaudoin
Délégué syndical



Tiffany Néron
Déléguée syndicale



Me Caroline Duval
Conseillère syndicale SEPB-Québec

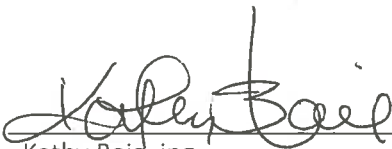
Lettre d'entente n° 2 — Allocation de départ pour un salarié embauché avant le 1^{er} avril 1995

Un salarié embauché avant le 1er avril 1995 bénéficie d'une allocation de départ, entraînant la rupture du lien d'emploi, de trois (3) jours de salaire par année d'ancienneté complétée jusqu'à concurrence d'un maximum de soixante (60) journées. Ces journées sont calculées au prorata du salaire des trois (3) meilleures années durant lesquelles elles furent accumulées et ne prennent en compte que le salaire régulier du salarié.

Cette indemnité ne peut être cumulée avec l'indemnité prévue à la clause 12.4 et, advenant une situation de mise à pied ou d'abolition de poste, le salarié doit opter pour l'une ou l'autre.

En foi de quoi, les représentants autorisés des deux parties à cette convention collective ont signé ce 22^e jour du mois d'octobre 2018 en la Ville de Montréal.

L'Ordre des ingénieurs du Québec



Kathy Baig, ing.
Présidente



Louis D. Beauchemin, ing.
Directeur général

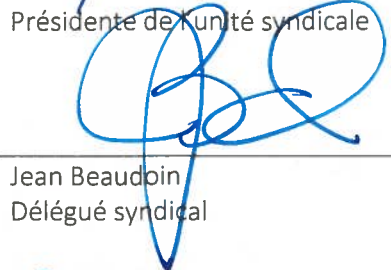


Claude Soucy
Directeur des ressources humaines

Le syndicat des employées et employés professionnels-les et de bureau, section locale 571, Unité Ordre des ingénieurs du Québec



Mélanie Claveau
Présidente de l'unité syndicale



Jean Beaudoin
Délégué syndical



Tiffany Néron
Déléguée syndicale



Me Caroline Duval
Conseillère syndicale SEP-B-Québec

Lettre d'entente n° 3 - Traitement de l'appréciation de la contribution pour l'année 2017-2018 et changement de la structure échelle salariale

Pour l'année 2018-2019, chaque salarié sera intégré à la nouvelle structure salariale. Son positionnement dans la nouvelle structure sera calculé en fonction du salaire gagné avant le renouvellement de la présente convention. De plus, chaque salarié admissible à la progression salariale 1^{er} avril 2018 aura droit en fonction de son appréciation de performance à une progression dans son échelle selon ce qui suit :

A : 3 %

B : 2,5 %

C : 1,5 %

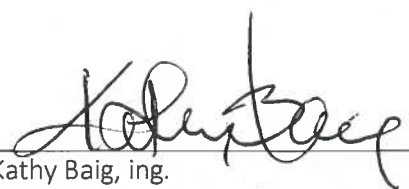
Il y a toutefois une exception pour les salariés qui voient leur salaire bonifié par l'effet de la nouvelle échelle. Si la hausse salariale est supérieure à 2,5 % (cote B) ou 3 % (cote A), aucune augmentation n'est accordée. Sinon, il y aura rajustement pour assurer une hausse totale de 2,5 % (cote B) ou 3 % (cote A).


Tous les employés embauchés dans les six (6) mois précédant le 31 mars 2018 et postérieurement à l'expiration de la convention collective n'ont droit à aucune augmentation. Ceux-ci seront toutefois repositionnés dans la nouvelle échelle salariale.


En foi de quoi, les représentants autorisés des deux parties à cette convention collective ont signé ce 22^e jour du mois d'octobre 2018 en la Ville de Montréal.

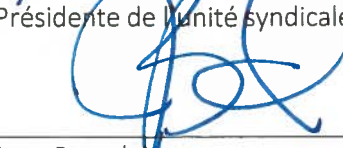
L'Ordre des ingénieurs du Québec

Le syndicat des employées et employés professionnels-les et de bureau, section locale 571, Unité Ordre des ingénieurs du Québec


Kathy Baig, ing.
Présidente



Mélanie Claveau
Présidente de l'unité syndicale


Louis D. Beauchemin, ing.
Directeur général


Jean Beaudoin
Délégué syndical


Claude Soucy
Directeur des ressources humaines


Tiffany Néron
Déléguée syndicale


Me Caroline Duval
Conseillère syndicale SEPB-Québec