

CERTIFICAT DE DÉPÔT

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-2019-1942

N° dossier d'accréditation : AM-2001-0119

| | | |
|--|-------------------------------|--------------------------------|
| EMPLOYEUR CHAMBRE IMMOBILIÈRE DU GRAND MONTRÉAL 600, CHEMIN DU GOLF VERDUN QC H3E 1A8 Secteur d'activité : Privé | | |
| ASSOCIATION SYNDICAT DES EMPLOYÉES ET EMPLOYÉS PROFESSIONNELS-LES ET DE BUREAU, SECTION LOCALE 571 (SEPB) CTC-FTQ 565, BOULEVARD CRÉMAZIE EST, BUREAU 11100 MONTRÉAL QC H2M 2W2 Affiliation : Fédération des Travailleurs et Travailleuses du Québec | | |
| TIERS SEPB-QUÉBEC 565, BOULEVARD CRÉMAZIE EST, BUREAU 11100 MONTRÉAL QC H2M 2W2 | | |
| Date signature : 2019-02-27 | Nombre de salariés visés : 34 | Date début : 2019-02-27 |
| Date dépôt : 2019-03-04 | | Date d'expiration : 2021-07-16 |

Remarque :

Sylvain Auclair
Préposé(e) à l'émission

(418) 644-5757 2019-03-05
Téléphone 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

**CHAMBRE IMMOBILIERE DU GRAND
MONTRÉAL**

600, Chemin du Golf
Ile-des-Sœurs (Québec) H3E 1A8

(ci-après appelée « L'EMPLOYEUR »)

et

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

565, Boul. Crémazie
Bureau 11100
Montréal (Québec) H2M 2W2

(ci-après appelé « LE SYNDICAT »)

CONVENTION COLLECTIVE

TABLE DES MATIÈRES

| | | |
|--------------|--|------------------------------------|
| ARTICLE 1 | BUT DE LA CONVENTION..... | 3 |
| ARTICLE 2 | JURIDICTION | 3 |
| ARTICLE 3 | RECONNAISSANCE SYNDICALE..... | 3 |
| ARTICLE 4 | DROITS DE L'EMPLOYEUR | 3 |
| ARTICLE 5 | DÉFINITION DES TERMES | 4 |
| ARTICLE 6 | NON-DISCRIMINATION | 5 |
| ARTICLE 7 | RÉGIME SYNDICAL..... | 5 |
| ARTICLE 8 | AFFAIRES SYNDICALES..... | 6 |
| ARTICLE 9 | MESURES DISCIPLINAIRES | 9 |
| ARTICLE 10 | PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DE GRIEFS ET D'ARBITRAGE | 9 |
| ARTICLE 11 | ANCIENNETÉ..... | 11 |
| ARTICLE 12 | MOUVEMENT DE MAIN-D'ŒUVRE | 12 |
| ARTICLE 13 | HEURES ET SEMAINES DE TRAVAIL | 17 |
| ARTICLE 14 | TEMPS SUPPLÉMENTAIRE | 21 |
| ARTICLE 15 | CONGÉS FÉRIÉS | 22 |
| ARTICLE 16 | VACANCES..... | 24 |
| ARTICLE 17 | CONGÉS SOCIAUX..... | 25 |
| ARTICLE 18 | CONGÉS DE MALADIE..... | 26 |
| ARTICLE 19 | CONGÉS PARENTAUX | 28 |
| ARTICLE 20 | CONGÉ SANS SOLDE ET TRAVAIL À TEMPS PARTIEL | 30 |
| ARTICLE 21 | ASSURANCE COLLECTIVE..... | 31 |
| ARTICLE 22 | RÉGIME DE RETRAITE | 32 |
| ARTICLE 23 | CHANGEMENTS TECHNOLOGIQUES ET FORMATION..... | 33 |
| ARTICLE 24 | SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL | 34 |
| ARTICLE 25 | SALAIRES ET CLASSIFICATIONS..... | 35 |
| ARTICLE 26 | GRÈVE ET CONTRE-GRÈVE..... | 35 |
| ARTICLE 27 | DISPOSITIONS DIVERSES | 36 |
| ARTICLE 28 | SOUS CONTRAT | 36 |
| ARTICLE 29 | ÉQUITÉ SALARIALE..... | 36 |
| ARTICLE 30 | DURÉE DE LA CONVENTION | 36 |
| ANNEXE « A » | SERVICES ET CLASSIFICATIONS | 38 |
| ANNEXE « B » | ÉCHELLE DE SALAIRES | 39 |
| ANNEXE « C » | DATE D'EMBAUCHE ET DATE D'ANCIENNETÉ DES SALARIÉS À TEMPS COMPLET ET À TEMPS PARTIEL | 45 |
| ANNEXE « D » | DATE D'EMBAUCHE ET DATE D'ANCIENNETÉ DES SALARIÉS TEMPORAIRES ET SUR APPEL | Erreur ! Signet non défini. |
| ANNEXE « E » | CONDITIONS DE TRAVAIL DES SALARIÉS TEMPORAIRES ET SALARIÉS SUR APPEL..... | 47 |

ARTICLE 1 - BUT DE LA CONVENTION

- 1.01** La présente convention a pour but d'établir des relations ordonnées entre les parties, de déterminer les conditions de travail qui régissent les salariés couverts par le certificat d'accréditation ainsi que de faciliter le règlement des problèmes de relations de travail pouvant survenir dans le cours de la durée de la convention collective.

ARTICLE 2 - JURIDICTION

- 2.01** La présente convention s'applique à toutes les personnes couvertes par le certificat d'accréditation émis par la Commission des relations du travail en date du 16 mars 2009, soit :

« Toutes les personnes salariées au sens du Code du travail à l'exception des directeurs, des professeurs, des conférenciers, de l'adjoint au vice-président d.g., des adjoints aux directeurs des services administration, formation et sim/mls, du gérant du bâtiment, du gérant de système et de la secrétaire au vice-président exécutif »

- 2.02** Les employés de l'employeur non couverts par le certificat d'accréditation n'exécutent pas du travail habituellement effectué par les membres de l'unité de négociation si cela est la cause directe de mise à pied des membres de l'unité de négociation ou si cela empêche la création d'un nouveau poste ou de combler un poste vacant. La présente disposition ne s'applique qu'au salarié à temps complet et au salarié à temps partiel.
- 2.03** Les dispositions de la convention collective ne s'appliquent pas aux salariés sur appel ou temporaires sauf ce qui est prévu en annexe aux présentes.

ARTICLE 3 - RECONNAISSANCE SYNDICALE

- 3.01** L'employeur reconnaît le syndicat comme le seul agent négociateur pour les employés couverts par le certificat d'accréditation émis le 16 mars 2009 par la Commission des relations du travail.
- 3.02** L'employeur ne conclut pas d'entente individuelle contraire aux dispositions de la convention collective avec un ou plusieurs salariés. Pour être valide, une telle entente doit recevoir l'approbation écrite du syndicat.

ARTICLE 4 - DROITS DE L'EMPLOYEUR

- 4.01** C'est le droit de l'employeur d'administrer et diriger son entreprise, y compris et sans limiter la généralité de ce qui précède :
- a) étudier ou introduire de nouvelles méthodes ou améliorer les opérations;
 - b) établir, modifier ou amender les règlements, directives ou politiques concernant le bon fonctionnement de ses opérations et la conduite et le comportement des salariés;
 - c) de maintenir l'ordre, la discipline et le rendement;

- d) d'établir les exigences normales pour remplir chaque poste;
- e) d'embaucher, de congédier, de classer, de diriger, d'assigner, de promouvoir, de suspendre, mettre à pied et discipliner.

4.02 L'employeur doit utiliser ses droits en conformité avec les autres dispositions de la convention collective. L'exercice des droits de l'employeur est sujet à la procédure de griefs, si cet exercice vient en contradiction avec les dispositions de la convention collective.

4.03 L'employeur convient qu'il n'adopte ni n'applique aucun règlement qui est en contradiction avec les dispositions de la présente convention collective.

ARTICLE 5 - DÉFINITION DES TERMES

5.01 « **Salarié à temps complet** » : désigne tout salarié qui travaille normalement trente-cinq (35) heures (ou **trente-sept heures et demie (37½), selon le cas**) à chaque semaine, à moins qu'il soit en congé pour les raisons prévues à la convention collective ou qu'il soit en mise à pied.

5.02 « **Salarié à temps partiel** » : désigne tout salarié qui travaille moins de trente-cinq (35) heures à chaque semaine. À moins qu'il soit en congé pour des raisons prévues à la convention collective ou qu'il soit en mise à pied, ce salarié travaille normalement le même nombre d'heures à toutes les semaines. Toutefois, il peut se rendre disponible pour remplacer un salarié absent ou pour exécuter un surcroît de travail en surplus de ses heures normales de travail.

5.03 « **Salarié sur appel** » : désigne un salarié qui travaille moins de trente-cinq (35) heures par semaine. Ce salarié est soit cédulé la semaine qui précède, soit est appelé dans le cours de la semaine. Le nombre d'heures travaillées par ce salarié peut varier de semaine en semaine; de même qu'il peut ne disposer d'aucune heure de travail dans une semaine. Ce salarié peut aussi remplacer un salarié à temps complet absent. Dans un tel cas, sa semaine régulière de travail est de trente-cinq (35) heures (ou **trente-sept heures et demie (37½), selon le cas**). Advenant que ce salarié, dans une période de six (6) mois, travaille le même nombre d'heures à toutes les semaines, un poste à temps partiel est affiché. Cette disposition ne s'applique pas si un salarié remplace un salarié absent.

Cependant l'utilisation d'un salarié sur appel ne doit pas avoir pour effet d'empêcher la création d'un poste à temps complet ou d'empêcher de combler un poste à temps complet devenu vacant.

5.04 « **Salarié temporaire** » : désigne un salarié embauché pour palier à un surcroît temporaire de travail ou pour exécuter des travaux à durée limitée et ce, pour une ou plusieurs périodes ne dépassant pas cent (100) jours travaillés par période de douze (12) mois à compter du premier jour de travail, à moins d'entente à l'effet contraire avec le syndicat. A défaut d'entente, et si les jours travaillés par le salarié temporaire excèdent les limites prévues ci-haut, l'employeur doit afficher un poste à temps complet dans la classification et le service concerné.

Désigne aussi un salarié embauché pour remplacer un salarié absent. La disposition ci-haut ne s'applique pas si un salarié remplace un salarié absent.

5.05 « **Syndicat** » : désigne le Syndicat des employées et employés professionnels-les et de bureau, section locale 571 (SEPB) CTC-FTQ

5.06 « **Employeur** » : désigne la Chambre immobilière du Grand Montréal.

5.07 Le terme « conjoint » désigne les personnes :

- a) qui sont liés par un mariage ou une union civile et qui cohabitent;
- b) de sexe différent ou de même sexe, qui vivent maritalement et sont les père et mère d'un enfant;
- c) de sexe différent ou de même sexe, qui vivent maritalement depuis au moins un (1) an.

Advenant que la Loi sur les normes du travail amende la définition du terme « conjoint », la présente convention collective est amendée en conséquence.

5.08 Aux fins d'interprétation et d'application de la présente convention, le masculin inclut le féminin et vice versa à moins que le contexte ne s'y oppose.

ARTICLE 6 - NON-DISCRIMINATION

6.01 Tout salarié a droit à la reconnaissance et à l'exercice en pleine égalité de tous les droits et avantages de la convention sans distinction, exclusion, préférence, fondée sur la race, la couleur, le sexe, l'identité ou l'expression de genre, la grossesse, l'orientation sexuelle, l'état civil, l'âge sauf dans la mesure prévue par la loi, la religion, les convictions politiques, la langue, l'origine ethnique ou nationale, la condition sociale, le handicap ou l'utilisation d'un moyen pour pallier ce handicap. Il y a discrimination lorsqu'une telle distinction, exclusion ou préférence a pour effet de détruire ou compromettre ce droit.

Est réputée non discriminatoire une différence de traitement ou de salaire fondée sur l'expérience, l'ancienneté, la durée de service, la quantité de production ou le temps supplémentaire, si ces critères sont communs à tous salariés; de même qu'une distinction, exclusion ou préférence fondée sur les aptitudes ou qualités exigées de bonne foi pour un emploi.

6.02 Un salarié qui croit être victime de harcèlement peut, accompagné d'un représentant syndical, s'il le désire, rencontrer l'employeur pour tenter de trouver une solution satisfaisante.

ARTICLE 7 - RÉGIME SYNDICAL

7.01 Tout salarié, membre en règle du syndicat au moment de la signature de la présente convention, doit maintenir son adhésion pour la durée de la présente convention collective.

- 7.02** Tout salarié embauché après l'entrée en vigueur de la présente convention doit devenir membre du syndicat et maintenir son adhésion pour la durée de la présente convention.
- 7.03** Malgré les dispositions des paragraphes 7.01 et 7.02, le fait d'être refusé par le syndicat ou d'être expulsé du syndicat n'affecte d'aucune façon le lien d'emploi entre le salarié et l'employeur. Cependant, le salarié reste soumis aux dispositions relatives à la retenue syndicale.
- 7.04** L'employeur prélève sur le salaire et, le cas échéant, sur tout montant de rétroactivité de chaque salarié assujetti à la convention collective, une somme égale à la cotisation régulière fixée par le syndicat pour ses membres. L'employeur remet mensuellement, au plus tard le quinzième (15^{ième}) jour du mois suivant, les sommes ainsi perçues au syndicat.
- 7.05** Avec chaque remise mensuelle, l'employeur fournit au syndicat une liste contenant les renseignements suivants :
- Nom du salarié;
 - Numéro de service;
 - Gains totaux la période;
 - Taux horaire;
 - Période de paie concernée;
 - Montant de la cotisation;

L'exécutif syndical reçoit une copie de ce rapport.

L'employeur indique la raison d'un non prélèvement de cotisation syndicale, le cas échéant.

ARTICLE 8 - AFFAIRES SYNDICALES

8.01

- a) Le comité exécutif syndical est composé de quatre (4) membres élus parmi et par les salariés membres de l'unité de négociation.
- b) Le syndicat doit aviser, par écrit, l'employeur des noms des membres du comité exécutif.

8.02

- a) Les membres du comité exécutif et les représentants syndicaux ont comme responsabilité première l'accomplissement de leur travail pour l'employeur.
- b) Outre leur fonction de salariés, un membre de l'exécutif ou un représentant syndical peut assister les salariés dans leurs besoins immédiats et urgents et ainsi tenter de régler les mécontentes qui surviennent entre l'employeur et les salariés.

8.03

- a) Un (1) membre de l'exécutif ou un (1) représentant syndical peut, sans perte de salaire régulier, rencontrer durant les heures de travail tout salarié concerné par un grief, ou l'employeur. De même le salarié concerné ne subit pas de perte de salaire régulier lors de ces rencontres.
- b) Si un membre de l'exécutif ou si un représentant syndical doit s'absenter de son poste de travail pour s'acquitter de ses fonctions syndicales, il doit obtenir l'accord de son supérieur immédiat, lequel ne peut être refusé sans raison valable.
- c) Il est entendu que seulement le temps nécessaire est consacré par le membre du comité exécutif ou le représentant syndical à l'exécution de ses fonctions syndicales, et celui-ci doit tenir compte de la bonne marche des opérations.

8.04 Au besoin, mais au maximum une (1) fois par mois, à la demande d'une des parties, l'employeur et au maximum deux (2) membres du comité exécutif se rencontrent afin de discuter de l'application de la présente convention collective ou d'un problème relatif aux conditions de travail. Les membres du comité exécutif siègent à ces rencontres avec l'employeur sans perte de salaire régulier. Dans un cas d'urgence, il peut y avoir plus d'une (1) rencontre dans un mois.

De plus, il est entendu que, dans la mesure du possible, les deux (2) membres du comité exécutif ne sont pas du même service.

8.05 **Comité de négociation**

- a) Le comité de négociation est composé de deux (2) membres élus parmi et par les salariés membres de l'unité de négociation.
- b) Les salariés membres du comité de négociation ne subissent pas de perte de salaire régulier pour les réunions de négociation tenues avec l'employeur.

8.06 Le conseiller syndical peut rencontrer un représentant syndical sur les lieux du travail. Les parties collaborent pour faciliter chaque visite du conseiller syndical afin d'éviter de part et d'autre toute perte de temps inutile. Le syndicat avise l'employeur de l'heure et de la date de cette visite. Le conseiller syndical s'efforce de ne pas perturber indûment les opérations.

8.07 Sur demande écrite du syndicat, au moins cinq (5) jours ouvrables à l'avance, tout salarié désigné par le syndicat peut obtenir un permis d'absence pour participer à des activités syndicales de brève durée tel : cours, congrès, etc. Les salariés reçoivent leur salaire régulier pour lesdites absences et le syndicat s'engage à rembourser l'employeur.

Ce permis d'absence ne peut être refusé sans motif valable.

Il est entendu qu'un maximum de deux (2) salariés à la fois, et pas du même service, peuvent obtenir un tel permis d'absence. Ce maximum peut être augmenté par entente entre les parties.

L'employeur n'est pas tenu d'accorder plus de trente (30) jours ouvrables pour l'ensemble par année civile pour de tels permis d'absence.

8.08

- a) Sur avis écrit du syndicat au moins deux (2) mois à l'avance, l'employeur libère de ses fonctions, sans solde, au maximum un (1) salarié pour remplir une fonction comme salarié ou comme élu au sein du Syndicat des employées et employés professionnels-les et de bureau, section locale 571 (SEPB) CTC-FTQ ou l'un de ses organismes affiliés.
- b) L'avis écrit du syndicat comporte le nom du salarié, la nature et la durée de l'absence.
- c) L'employeur convient d'accorder ledit congé sans solde à moins que, dû à des circonstances particulières, il serait impossible de le faire sans affecter sérieusement le fonctionnement normal de l'entreprise.
- d) Ledit permis d'absence est pour un maximum de douze (12) mois.
- e) Le salarié ainsi libéré pour une telle absence doit donner à l'employeur un avis écrit de la date de son retour au travail au moins quarante-cinq (45) jours avant ladite date. A défaut de son retour au travail tel que précisé dans l'avis ou à défaut de son retour au travail à la fin du douze (12) mois, le salarié est réputé avoir démissionné au début de sa libération.
- f) Lors de son retour au travail, l'employeur réintègre le salarié dans le poste qu'il occupait au moment de son départ, ou si son poste a été aboli, le salarié peut utiliser son ancienneté pour déplacer un autre salarié, selon la procédure prévue à l'article 12.12.
- g) Le salarié ainsi libéré continue d'accumuler son ancienneté pour une période maximale de douze (12) mois.
- h) Durant une telle absence, le salarié n'a pas droit aux avantages prévus à la convention, sauf le régime de retraite et le régime d'assurance collective dans la mesure où ces régimes le permettent. Dans un tel cas, le coût des primes est assumé en entier par le salarié.

8.09 Le Syndicat peut afficher sur un (1) tableau fermé à clé toute documentation jugée pertinente par celui-ci et mettre des documents destinés aux membres dans un classeur mural. L'employeur peut exiger le retrait de tout document affiché au tableau ou destiné aux membres dans le classeur mural.

8.10 Une filière est mise à la disposition de l'exécutif.

8.11 Lorsqu'il est nécessaire qu'un salarié rencontre son représentant syndical ou le conseiller syndical en un lieu privé, l'employeur met à leur disposition un local où la rencontre peut avoir lieu.

ARTICLE 9 - MESURES DISCIPLINAIRES

- 9.01** L'avis écrit, la suspension ou le congédiement constituent les mesures disciplinaires pouvant être appliquées par l'employeur. Un salarié peut, sur rendez-vous, mais au maximum une (1) fois par année, consulter son dossier.

Advenant une audience dont la date est déterminée et qui implique une consultation préalable du dossier, le salarié peut consulter ledit dossier nonobstant le délai d'un (1) an.

Dans les circonstances ci-haut, le Syndicat peut obtenir copie de documents du dossier avec l'approbation du salarié.

- 9.02** Les mesures disciplinaires se donnent par écrit, et copie d'un tel écrit est remise au syndicat. L'employeur consigne dans ledit écrit les raisons de la mesure disciplinaire. Cependant, advenant arbitrage, l'employeur s'engage à ne pas invoquer de nouvelles raisons que celles consignées dans l'écrit. Lorsque l'employeur remet un tel écrit en personne au salarié, ce dernier est accompagné du représentant syndical, s'il le désire, et copie est remise à ce dernier. Si l'employeur remet un tel écrit au salarié par la poste, télécopieur ou tout autre moyen que la remise en personne, copie est transmise au syndicat au plus tard la journée ouvrable qui suit.

Une mesure disciplinaire doit être imposée dans un délai de vingt (20) jours de la connaissance par l'employeur des faits liés à l'incident.

- 9.03** Aucune mesure disciplinaire ne peut être invoquée contre un salarié plus de douze (12) mois après son imposition, à moins que le salarié n'ait fait l'objet d'autres mesures disciplinaires de la même nature dans la même période. Le délai prévu au présent article ne commence à courir, dans le cas d'une suspension, qu'à compter de la date de la fin de la suspension.

- 9.04** Toute mesure disciplinaire peut être contestée par voie de grief et d'arbitrage.

- 9.05** Une suspension n'interrompt pas l'ancienneté du salarié.

ARTICLE 10 - PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DE GRIEFS ET D'ARBITRAGE

- 10.01** Le salarié, accompagné d'un (1) membre du Comité exécutif ou d'un (1) représentant syndical, doit discuter avec le directeur de son service de tout problème de relation de travail avant de recourir à la procédure de grief. Si le salarié ne désire pas la présence du membre de l'exécutif ou du représentant syndical, il en fait la demande en sa présence et ce dernier doit se retirer.

Dans certains cas particuliers, s'il s'avère inapproprié que le salarié discute du problème avec son directeur, le salarié peut procéder directement au dépôt de son grief.

- 10.02** Un vice de forme n'entraîne pas l'annulation d'un grief. De même, l'insuffisance des raisons consignées dans la mesure disciplinaire n'est pas cause de nullité de ladite mesure.

- 10.03** Le grief contient un résumé des faits rédigé de façon à identifier le problème soulevé ainsi que le redressement demandé et à titre d'information le ou les articles de la convention concernés.
- 10.04** Toute mésentente relative à l'interprétation, l'application ou la prétendue violation de la présente convention collective est considérée comme grief et est réglée selon la procédure prévue au présent article.
- 10.05** Le salarié ou un (1) membre de l'exécutif ou un (1) représentant syndical, au nom du salarié, doit soumettre le grief par écrit au directeur des Ressources humaines ou la personne désignée par l'employeur dans les vingt (20) jours suivants l'incident ou la connaissance des faits dont découlent le grief. La décision du directeur des Ressources humaines ou la personne désignée par l'employeur est rendue par écrit dans les vingt (20) jours suivants la réception du grief. Cette réponse est transmise au syndicat et au salarié le cas échéant.
- 10.06** Le syndicat peut soumettre un grief au nom d'un salarié, d'un groupe de salariés ou de l'ensemble des salariés. Dans de tels cas, le syndicat doit se conformer à la procédure prévue au présent article.
- 10.07** Les parties contractantes (employeur et syndicat) peuvent soumettre un grief en leur nom.
- 10.08** Un salarié qui soumet un grief ne doit pas être pénalisé ni subir de représailles de ce fait.

10.09 Arbitrage

Si le grief n'est pas réglé ou que le directeur des Ressources humaines ou la personne désignée par l'employeur ne rend pas sa décision dans les délais prescrits, le grief peut être porté à l'arbitrage en avisant l'autre partie par écrit et ce, dans les trente (30) jours de la date de la décision rendue ou de l'expiration des délais.

- 10.10** Les parties doivent tenter de s'entendre sur le choix d'un arbitre unique avant de faire une demande au Ministère.
- 10.11** L'arbitre ainsi nommé n'a aucune juridiction pour altérer ou modifier l'une ou l'autre des dispositions de la présente convention collective, ni d'y substituer quelques nouvelles dispositions, ni de prendre quelques décisions qui peuvent entrer en conflit avec les termes et dispositions de la présente convention collective. Cependant, dans tous les cas d'avis disciplinaire, de suspension ou de congédiement incluant l'avis, la suspension ou le congédiement pour mesures administratives, l'arbitre a juridiction pour maintenir, modifier ou annuler toute décision prise par l'employeur en regard d'un salarié. De plus, l'arbitre a juridiction pour décréter la réintégration du salarié ainsi que d'établir tout montant dû à un salarié.

Suite à une décision arbitrale, si l'employeur doit des sommes d'argent à un salarié, il peut déduire dudit montant les argents reçus de l'Assurance chômage pour remplacement du revenu par le salarié durant la période réclamée pour perte de salaire. L'employeur s'engage à rembourser toutes ces sommes ainsi perçues à l'Assurance chômage au nom du salarié concerné.

À moins d'entente entre les parties, la décision de déduire tout autre montant du montant dû au salarié est soumise à l'arbitre ayant rendu la décision initiale.

- 10.12** Les honoraires et dépenses de l'arbitre sont défrayés à part égale par les parties.
- 10.13** Dans les cas d'avis, de suspension ou congédiement, que ce soit disciplinaire ou administratif, l'employeur accepte le fardeau de la preuve.
- 10.14** Le représentant syndical, les témoins assignés par le syndicat ainsi que le plaignant, le cas échéant, reçoivent leur salaire régulier de la part de l'employeur pour le temps passé en audience et le syndicat s'engage à rembourser l'employeur du coût desdits paiements.
- 10.15** Les délais ainsi que la procédure prévus au présent article 10 sont de rigueur. Ils peuvent cependant être modifiés par entente écrite entre l'employeur et le syndicat.

ARTICLE 11 - ANCIENNETÉ

11.01

- a) L'ancienneté d'un salarié à temps complet est basée sur la durée de service continu pendant laquelle le salarié est lié à l'employeur. Le droit à l'ancienneté du salarié à temps complet s'acquiert après la période de probation prévue à la présente convention et l'ancienneté est rétroactive à compter du 1er jour d'embauche une fois la période de probation terminée.
- b) L'ancienneté du salarié à temps partiel se calcule en heures régulières travaillées, étant entendu pour les fins de conversion, lorsque nécessaire, qu'un (1) jour équivaut à sept (7) heures travaillées; un (1) mois équivaut à vingt (20) jours travaillés et une (1) année équivaut à deux cent soixante (260) jours travaillés. Le droit à l'ancienneté du salarié à temps partiel s'acquiert après que la période de probation prévue à la convention collective est terminée.

Pour les fins des présentes, les congés fériés, vacances, ainsi que les heures d'absences prévues aux articles 8.04 à 8.07 inclusivement, 17, 18 et 19 sont considérés comme heures travaillées, lesdites heures étant calculées selon la moyenne des heures travaillées par le salarié à temps partiel dans les quatre (4) semaines complètes précédant le début de son absence.

- 11.02** Tout salarié doit compléter une période de probation de quatre cent vingt (420) heures effectivement travaillées.
- 11.03** Durant la période de probation, à moins de dispositions contraires, le salarié bénéficie des avantages de la convention collective, mais il peut être remercié de ses services par l'employeur et ce, sans recours de grief ni de la part du salarié ou du syndicat.

11.04 Un salarié perd son ancienneté et son emploi dans les cas suivants :

- a) départ volontaire
- b) congédiement pour une cause juste et suffisante;
- c) s'il est absent pour mise à pied pour une période équivalente à son ancienneté si le salarié a moins de douze (12) mois d'ancienneté; pour une période excédant vingt-quatre (24) mois si le salarié a douze (12) mois ou plus d'ancienneté;
- d) s'il est absent pour cause de maladie ou accident autre qu'une absence pour maladie ou accident au sens de la Loi (LATMP) pour une période équivalente à son ancienneté si le salarié a moins de douze (12) mois d'ancienneté. Si le salarié a douze (12) mois ou plus d'ancienneté, la période est d'une durée excédant vingt-quatre (24) mois.
- e) s'il est absent pour maladie ou accident au sens de la Loi (LATMP) pour une période excédant vingt-quatre (24) mois;
- f) s'il s'absente du travail pour une période de trois (3) jours ouvrables programmés consécutifs, à moins que le salarié ait un motif valable qui justifie le fait de ne pas avoir été au travail. Dans ce cas, le fardeau appartient au salarié;
- g) à défaut d'être au travail dans les cinq (5) jours ouvrables qui suivent la fin de son congé sans solde ou son rappel au travail suite à une mise à pied; à moins que ce défaut d'être au travail soit justifié par un motif valable. Dans ce cas, le fardeau appartient au salarié. Le rappel au travail se fait par courrier avec preuve de livraison, par télécopieur ou par livraison à la dernière adresse connue du salarié.

11.05 Sous réserve de l'article 11.04, le salarié continue d'accumuler son ancienneté dans les autres cas d'absence prévus à la convention collective.

11.06 Les listes d'ancienneté à la signature de la présente convention collective sont prévues aux annexes « C » et « D ».

11.07 Par la suite, au plus tard le 1^{er} mai de chaque année, les listes d'ancienneté mises à jour sont transmises au syndicat.

11.08 Ladite liste est affichée le 1^{er} mai de l'année et tout salarié peut contester son ancienneté en déposant un grief selon la procédure prévue à la convention collective.

11.09 Dans le cas où deux (2) salariés ont été embauchés à la même date, leur ancienneté est établie selon un tirage au sort fait en présence des salariés concernés.

ARTICLE 12 - MOUVEMENT DE MAIN-D'ŒUVRE

12.01 Tout poste vacant que l'employeur entend combler ou tout poste nouvellement créé est affiché pendant un période de dix (10) jours ouvrables.

L'avis d'affichage doit comprendre :

- la date du début et de la fin de la période d'affichage;
- la description sommaire du poste;
- les exigences du poste;
- le salaire;
- le service;
- le nom du directeur du service.

L'affichage ci-haut s'applique à un poste à temps complet ou à temps partiel.

Copie de l'affichage est transmise aux salariés à leur adresse courriel professionnelle chez l'employeur.

12.02 Tout salarié intéressé peut poser sa candidature en remettant un écrit à cet effet à l'employeur.

12.03 Tout salarié absent pour une raison prévue à la convention collective durant la période d'affichage, peut postuler par le biais de son représentant syndical.

Pour que cette candidature soit valide, le nom de la personne absente doit être suivi de la signature du représentant syndical et le salarié absent doit être en mesure d'occuper le poste au plus tard deux (2) semaines après sa nomination.

12.04 L'employeur accorde le poste au salarié qui a le plus d'ancienneté et qui répond aux exigences normales du poste, parmi ceux qui ont posé leur candidature. Les exigences doivent être pertinentes et en relation avec la nature du poste.

12.05 Si aucun salarié ayant postulé ne répond aux exigences normales du poste, l'employeur peut combler ledit poste en s'adressant à l'extérieur.

12.06 Si la candidature d'un salarié ayant postulé est retenue, la nomination est faite dans les dix (10) jours ouvrables suivant la fin de la période d'affichage et est affichée pour une période de cinq (5) jours ouvrables. L'employeur transmet copie de la nomination au syndicat.

12.07 Le salarié qui obtient le poste entre en fonction au plus tard deux (2) semaines après sa nomination. Suite à un affichage de poste, si un salarié obtient un poste dans une classification supérieure à la sienne, il reçoit le taux horaire de sa nouvelle classification immédiatement supérieur au sien. Si, par l'application de cette disposition, le salarié ne reçoit pas une augmentation minimale de deux pour cent (2%), il reçoit alors une augmentation de deux pour cent (2%) sur son ancien taux horaire et il atteint le taux immédiatement supérieur à son nouveau taux horaire. Les heures travaillées prévues pour ce nouveau taux horaire du salarié lui sont reconnues ainsi que les heures travaillées déjà

accumulées pour les fins de sa progression dans l'échelle des salaires. Il continue de progresser par la suite. Si le salarié obtient un poste dans une classification inférieure à la sienne, il conserve son taux horaire ou reçoit le taux horaire maximum de la classification, soit le moins élevé des deux.

Par ailleurs, si l'employeur abolit un poste et que, en conséquence de cette abolition, le salarié doit déplacer dans une classification inférieure à la sienne, il conserve son taux horaire jusqu'à ce que le taux horaire de la classification le rejoigne et ce, aux conditions suivantes :

- le déplacement s'effectue dans un poste d'une classe d'un maximum de deux (2) classes inférieures à la sienne;

12.08 Lorsqu'un salarié a obtenu un poste en vertu des dispositions du présent article, l'employeur accorde à un tel salarié une période d'essai maximale de vingt (20) jours ouvrables. Avant l'expiration de cette période le salarié peut, s'il le désire, retourner à son ancien poste après en avoir dûment avisé l'employeur. De même, l'employeur peut retourner l'employé à son ancien poste en procédant de la même façon.

Durant la période d'essai, le salarié demeure titulaire de son ancien poste. Advenant que son ancien poste soit aboli et que le salarié désire y retourner, les dispositions de l'article 12.12 s'appliquent.

12.09 Un salarié qui a postulé et obtenu un poste en vertu des dispositions du présent article ne peut postuler sur quelqu'autre poste affiché pendant un délai de douze (12) mois de sa nomination. Cette disposition ne s'applique pas dans le cas de l'affichage d'un poste nouvellement créé, ou d'un poste d'une classe ayant une échelle de salaire supérieure à la sienne.

12.10 Un poste à temps complet ou à temps partiel temporairement dépourvu de son titulaire, que l'employeur entend combler, n'est pas affiché et est comblé par la liste de rappel ou par un salarié à temps partiel, sur appel ou temporaire, sauf dans le cas prévu à l'article 12.11. Le poste est d'abord offert à un salarié sur la liste de rappel, à défaut à un salarié à temps partiel, à défaut à un salarié sur appel ou temporaire, par ancienneté et parmi ceux qui sont disponibles et qui répondent aux exigences normales du poste à combler.

12.11 Dans le cas d'un poste à temps complet temporairement dépourvu de son titulaire pour une période de plus de trois (3) mois que l'employeur entend combler, l'employeur offre, par ancienneté, dans le même service d'abord et par la suite, dans un autre service, une assignation temporaire à un salarié à temps complet répondant aux exigences normales du poste en autant que cette assignation constitue une promotion pour ce salarié. Le salarié reçoit alors le salaire correspondant à cette assignation.

Le poste laissé vacant par cette assignation est comblé, si l'employeur l'entend, selon les dispositions de l'article 12.10.

Lors de la réintégration à son poste, le salarié reprend le salaire qu'il avait lorsqu'il occupait ce poste.

12.12 Réduction de personnel

L'employeur procède de la façon suivante pour effectuer des mises à pied :

L'employeur met à pied le salarié ayant le moins d'ancienneté dans la classification et dans le service où doit s'effectuer la mise à pied.

Le salarié à temps complet est considéré en mise à pied s'il a moins de trente-cinq (35) heures de travail par semaine.

Le salarié à temps partiel qui travaille vingt-et-une (21) heures ou plus par semaine, est considéré en mise à pied lorsqu'il n'a aucune heure de travail pour une période de dix (10) jours ouvrables consécutifs.

Le salarié à temps partiel qui travaille moins de vingt-et-une (21) heures par semaine, est considéré en mise à pied lorsqu'il n'a aucune heure de travail pour une période de quatre (4) semaines continues.

I. Un tel salarié à temps complet peut selon son choix :

- 1) accepter la mise à pied;
- 2)
 - i) déplacer le salarié à temps complet ayant le moins d'ancienneté dans une classification égale ou inférieure dans son service ou dans un autre service que le sien;
 - ii) le salarié à temps complet visé par une mise à pied reçoit un avis de cinq (5) jours à cet effet. Le salarié doit faire part de son choix à l'employeur dans les quarante-huit (48) heures qui suivent la réception de l'avis. L'employeur n'est pas tenu de donner cet avis si la mise à pied résulte de circonstances hors de son contrôle, non plus qu'au salarié à temps complet mis à pied suite à un déplacement;
 - iii) un salarié à temps complet qui ne peut pas utiliser son ancienneté pour déplacer dans une classification égale ou inférieure, peut le faire dans une classification supérieure;
- 3) un salarié à temps complet ainsi déplacé peut à son tour déplacer un autre salarié à temps complet en utilisant le même procédé s'il y a lieu;
- 4) un salarié à temps complet peut utiliser son ancienneté pour déplacer un autre salarié en autant qu'il répond aux exigences normales du poste et en autant qu'il possède plus d'ancienneté que le salarié qu'il déplace;
- 5) au lieu d'utiliser son ancienneté pour déplacer un salarié à temps complet tel que prévu ci-haut, un salarié à temps complet peut utiliser son ancienneté pour déplacer

un salarié à temps partiel et ce, en autant qu'il répond aux exigences normales du poste et qu'il possède plus d'ancienneté que le salarié à temps partiel qu'il déplace. Le salarié à temps complet qui déplace un salarié à temps partiel maintient son statut de salarié à temps complet pour un rappel au travail et ce, pour une période de douze (12) mois. De plus, en autant qu'il travaille régulièrement au moins vingt-et-une (21) heures par semaine comme salarié à temps partiel, il peut continuer de bénéficier des régimes d'assurance collective et de retraite et ce, pour une période de douze (12) mois. Il bénéficie de plus, au prorata, des congés maladie.

II. Un tel salarié à temps partiel peut selon son choix :

- 1) accepter la mise à pied;
- 2) utiliser son ancienneté pour déplacer un salarié à temps partiel, en autant qu'il possède l'ancienneté pour ce faire et en autant qu'il répond aux exigences normales du poste.

12.13 Un salarié mis à pied qui déplace un autre salarié dans une classification inférieure, conserve son taux horaire ou reçoit le taux horaire maximum de la classification, soit le moins élevé des deux.

12.14 Une copie de la liste de rappel est remise au syndicat ainsi que toute modification par la suite. Celle-ci comprend les noms des salariés mis à pied. L'employeur rappelle au travail le salarié en mise à pied, par ordre d'ancienneté, dans une classification égale ou inférieure, dans son service ou un autre service que le sien en autant qu'il remplit les exigences normales du poste.

12.15 Un salarié conserve son taux de salaire s'il est assigné temporairement à une classification autre que la sienne, sauf s'il est assigné plus de quatorze (14) heures dans une semaine dans une classification supérieure à la sienne. Dans un tel cas, il reçoit le taux horaire de la classification supérieure immédiatement supérieur au sien, et ce, pour la durée de l'assignation temporaire.

12.16 Nouvelle classification et modification substantielle d'une classification

- a) Dans le cas où l'employeur crée une nouvelle classification ou s'il modifie d'une façon substantielle une classification existante, ou si une réévaluation de la classification est demandée par un salarié ou le syndicat, l'employeur détermine la classe de ladite classification et en avise le syndicat.
- b) Si le syndicat est en désaccord, les parties établissent ensemble le pointage de ladite classification selon la méthode de point. À défaut d'entente, le syndicat peut se prévaloir de la procédure de grief et d'arbitrage. Entre temps, l'employeur applique la classe qu'il propose.
- c) L'arbitre saisi du problème, a pour tâche de déterminer la classe (taux de salaire applicable) au nouveau poste ou au poste substantiellement modifié, en tenant compte des tâches de ce

poste et des taux de salaire existants dans la présente convention collective. La décision de l'arbitre est rétroactive à la date du dépôt du grief.

- 12.17** Un salarié qui quitte son emploi et qui est réembauché par la suite revient comme un nouveau salarié.

ARTICLE 13 – HEURES ET SEMAINES DE TRAVAIL

13.01 Salariés à temps complet et à temps partiel:

a) Horaire régulier

1. La semaine régulière de travail d'un salarié à temps complet est de trente-cinq (35) (ou de trente-sept heures et demie (37½), selon le cas) heures travaillées réparties le plus également possible sur cinq (5) jours, du lundi au vendredi inclusivement; entre 8h30 et 17h00 pour les salariés à temps complet de jour; entre 16h30 et 1h00 pour les salariés à temps complet de soir. L'heure de début et l'heure de fin d'un quart de travail peut varier après entente entre le salarié et le directeur du Service.
2. Pour un salarié à temps partiel, la semaine régulière de travail est de moins de trente-cinq (35) heures réparties du lundi au dimanche inclusivement et la plage d'heure est la suivante :

de 7h00 à 1h00

Les heures de travail sont réparties par le directeur du Service après échange avec le salarié.

Les horaires de travail des salariés à temps complet et des salariés à temps partiel de jour et de soir, tels qu'établis, ne sont pas changés par l'employeur à moins que les besoins du service à l'intérieur de la CIGM le requièrent.

L'heure de début et l'heure de fin d'un quart de travail, tel qu'établi, peut varier après entente entre le salarié et le directeur du Service.

3. La journée normale de travail est de sept (7) heures ou sept heures trente minutes (7.5) continues à l'exception de la période de repas non rémunérée.

b) Horaire de travail flexible

Nonobstant ce que prévu en (a) ci-haut, les salariés à temps complet et à temps partiel peuvent travailler selon un horaire flexible tel qui suit :

1. Les salariés travaillent selon un aménagement des heures de travail appelé « Horaire flexible ». En ce sens, chaque salarié choisit ses heures de travail, tel que prévu ci-après. Ce choix doit concilier les besoins de l'employeur, les exigences du Service, le choix du salarié, l'esprit de collaboration qui doit exister entre les salariés et le sens des responsabilités de chacun. En cas de conflit dans le choix des plages variables entre deux

(2) salariés qui doivent rendre la même prestation de travail, l'ancienneté est déterminante pour le choix des dites heures.

2. L'horaire de travail d'une journée de travail se compose de plages fixes et variables :

- Plages fixes : signifient les périodes qui sont incorporées dans tous les horaires de travail des salariés à temps complet et à temps partiel. Pour les salariés de jour, il y a deux (2) plages fixes à tous les jours ouvrables, soit :
 - Avant-midi : de 9h30 à 12h00
 - Après-midi : de 14h00 à 15h30
- Plages variables : signifient les périodes qui sont incorporées dans les horaires de travail des salariés à temps complet et à temps partiel, en tenant compte du choix des salariés et selon les dispositions du présent article. Pour les salariés de jour, il y a trois (3) plages variables à tous les jours ouvrables, soit :
 - Avant-midi : de 7h30 à 9h30
 - Midi : de 12h00 à 14h00
 - Après-midi : de 15h30 à 17h30

3. Tous les salariés de jour doivent commencer à travailler entre 7h30 et 9h30 et terminer entre 15h30 et 18h.

- a) La semaine régulière de travail pour un salarié à temps complet est de trente-cinq (35) heures (ou de trente-sept heures et demie (37½), selon le cas) travaillées réparties en cinq (5) jours de travail et ce, du lundi au vendredi inclusivement.
- b) Pour un salarié à temps partiel, la semaine régulière de travail est de moins de trente-cinq (35) heures réparties du lundi au dimanche inclusivement et la plage d'heure est la suivante :

de 7h00 à 1h00

13.02 Les heures de travail sont réparties par le directeur du Service après échange avec le salarié.

Les horaires de travail des salariés à temps complet et des salariés à temps partiel de jour et de soir, tels qu'établis, ne sont pas changés par l'employeur à moins que les besoins du Service à l'intérieur de la CIGM le requièrent.

Les heures de début et de fin d'un quart de travail peuvent être différentes de celles prévues ci-haut s'il y a entente entre le salarié et le directeur du Service

13.03 Salariés en prêt de service au Collège

- a) La semaine régulière de travail des salariés à temps complet est de trente-cinq (35) heures (ou de trente-sept heures et demie (37½), selon le cas) travaillées réparties le plus également possible sur cinq (5) jours du lundi au vendredi inclusivement et la plage d'heures est la suivante :

de 7h00 à 23h00.

Les heures de travail sont réparties par la direction du Collège après échange avec l'employeur et le salarié.

- b) Les principes tels que consignés à 13.01 b), horaire de travail flexible, s'appliquent à ces salariés, sauf que les plages d'heures fixes et variables sont déterminées par entente entre le directeur du Service et les salariés et doivent tenir compte de la plage d'heures ci-haut.
- c) Advenant qu'il n'y ait pas d'entente avec un ou des salariés à temps complet, la semaine régulière de ce ou ces salariés est répartie par le directeur du Service du lundi au vendredi inclusivement et la plage d'heure est la suivante :

de 7h00 à 23h00

- d) La semaine régulière de travail d'un salarié à temps partiel est de moins de trente-cinq (35) heures réparties du lundi au dimanche inclusivement et la plage d'heures est la suivante :

de 7h00 à 1h00

Les heures de travail sont réparties par la direction du Collège après échange avec l'employeur et le salarié.

- e) Les horaires de travail des salariés à temps complet et des salariés à temps partiel de jour et de soir, tel qu'établis, ne sont pas changés par l'employeur à moins que les besoins du Collège pour un prêt de service le requièrent.

13.04 Salariés sur appel et temporaire

Pour les salariés sur appel et temporaire, travaillant normalement moins de trente-cinq (35) heures par semaine, la semaine régulière de travail est répartie par le directeur du Service du lundi au dimanche inclusivement et la plage d'heures est la suivante :

13.05 Coordonnateur regroupement et évènements

Nonobstant ce que prévu ci-avant, la semaine régulière de travail du coordonnateur regroupement et évènements est de trente-cinq (35) heures (ou trente-sept heures et demie (37½), selon le cas) réparties le plus également possible. Les heures et les jours de travail sont déterminés par le directeur du Service après échange avec le salarié. Les plages d'heures de travail par jour se situent entre :

7h00 et 1h00

- 13.06** Tout salarié a droit à une (1) période de repas, non-rémunérée, d'une (1) heure, prise vers le milieu de sa journée régulière de travail. Les heures et la semaine de travail, telles que prévues ci-haut, ne comprennent pas cette période de repas. S'il n'y a pas eu entente en vertu des dispositions de « l'horaire flexible », le directeur du Service détermine l'heure à laquelle le salarié prend sa période de repas, en tenant compte du choix du salarié, de l'ancienneté ainsi que des besoins du Service.
- 13.07** Tout salarié a droit à une période de repos, rémunérée, de dix (10) minutes par demi-journée de travail prise vers le milieu de la demi-journée. S'il n'y a pas eu entente en vertu des dispositions de « l'horaire flexible », le directeur du Service détermine l'heure à laquelle le salarié prend sa période de repos, en tenant compte du choix du salarié, de l'ancienneté ainsi que des besoins du Service.
- 13.08** Une feuille de présence (ou tout autre mode de recueil de présence) est disponible pour tout salarié à chaque Service. Chaque salarié est responsable d'y inscrire l'heure où il débute sa journée régulière de travail; les heures de début et de fin pour les périodes de repos et de repas ainsi que l'heure où il termine sa journée régulière de travail.
- 13.09** Selon les besoins de l'employeur, ce dernier peut offrir à tout salarié à temps complet en place ou à tout salarié à temps complet nouvellement embauché de travailler une semaine régulière de travail de trente-sept heures et demie (37½).
- Tout salarié à temps complet ayant travaillé une semaine régulière de travail de trente-sept heures et demie (37½) pendant six (6) mois peut, à la fin de ladite période, demander et obtenir dans les quatre (4) semaines suivant sa demande, la semaine régulière de travail de trente-cinq (35) heures. »
- 13.10** Les dispositions des articles précédents sont amendées en conséquence afin de refléter une semaine régulière de trente-sept heures et demie (37½), selon le cas.
- 13.11** Pour les salariés à temps partiel, sur appel ou temporaire, qui remplacent un salarié à temps complet absent, les heures et semaines régulières de travail sont telles que prévues à 13.01, 13.02, 13.03 ou 13.04 selon le cas.
- 13.12** Télétravail

- a) Tout salarié ayant travaillé au moins neuf cent dix (910) heures dans la classification concernée peut faire une demande à son directeur de service afin de travailler une (1) journée à son domicile, dans sa semaine régulière de travail plus une banque de cinq (5) jours par année de calendrier.
- b) C'est le directeur du Service, après discussion avec le salarié ou les salariés concernés, qui détermine si les salariés de son Service ou certains d'entre eux sont éligibles à travailler une (1) journée, dans leur semaine régulière de travail, à domicile. Aucune demande ne pourra être refusée sans motif valable.

Le principe dirigeant est celui que la clientèle doit recevoir un service complet et continu durant toutes les heures d'affaires de la CIGM.

- c) De plus, les conditions suivantes doivent être respectées :
1. Le salarié peut travailler à domicile n'importe quelle journée de la semaine, après entente avec le Directeur du Service.
 2. Le salarié doit rendre une performance au travail aussi élevée que la performance qu'il rend à l'établissement de la CIGM.
 3. Les outils et équipements nécessaires pour l'accomplissement de son travail à domicile fournis par la CIGM sont : ordinateur portable, écran, souris, casque d'écoute et câblage nécessaire. Tout autre outil ou équipement doit être fourni par le salarié sans compensation supplémentaire.
 4. Les outils et équipements fournis par la CIGM ne doivent être utilisés qu'à des fins de travaux pour la CIGM.
 5. La connexion internet au domicile du salarié doit permettre au salarié de répondre aux besoins de son travail. Tous frais reliés à cette connexion sont à la charge du salarié.
- d) Advenant des difficultés sérieuses dans la mise en application ou dans le vécu du télétravail, le salarié ou l'employeur peut mettre fin à l'entente en donnant à l'autre un préavis de dix (10) jours ouvrables.

Durant la période de dix (10) jours ouvrables, il y a rencontre(s) entre l'exécutif syndical et le directeur des Ressources humaines ou la personne désignée par l'employeur afin de tenter de trouver une solution pour régler les difficultés relatives au télétravail.

- 13.13** Un salarié à temps complet ou à temps partiel qui travaille de jour ou de soir, pourra se prévaloir du mécanisme de supplantation prévu à l'article 12 advenant un changement permanent de quart. Suite à la supplantation de la part du salarié, son poste est considéré comme étant vacant et sera comblé selon la procédure prévue à l'article 12.

ARTICLE 14 - TEMPS SUPPLÉMENTAIRE

14.01

- a) Tout travail effectué en surplus de trente-cinq (35) heures ou en surplus de trente-sept heures et demie (37½), selon le cas, dans une semaine de travail est rémunéré au taux de temps et demie du salaire horaire (150%).
- b) Tout travail effectué lors d'un des jours de repos du salarié est rémunéré au taux de temps et demi (150%) du salaire horaire.

- 14.02** Tout travail à être effectué en sus de trente-cinq (35) heures (ou de trente-sept heures et demie (37½), selon le cas) dans une semaine est offert, par ancienneté, au salarié qui exécute habituellement ledit travail ou au salarié dont la classe d'emploi correspond au travail à accomplir et qui est apte et disponible à accomplir ledit travail.

14.03 Si les salariés prévus en 14.02 ne sont pas disponibles pour effectuer le travail requis, le salarié possédant le moins d'ancienneté de la classification correspondant au travail à accomplir est tenu de le faire.

14.04 Tout salarié qui a quitté l'établissement et qui est rappelé au travail en dehors de ses heures régulières de travail, reçoit une rémunération conformément aux dispositions de la convention collective.

14.05 Tout travail autorisé et effectué en plus de trente-cinq (35) heures ou trente-sept heures et demie (37½), selon le cas, dans une semaine de travail, au lieu d'être rémunéré, peut être compensé, au choix du salarié, par du temps remis (au taux de 150%). Ce temps accumulé est pris à une date déterminée après entente avec le directeur du service.

Ce temps accumulé doit être pris avant le 31 décembre de l'année. À défaut, le temps accumulé non pris au 31 décembre de l'année est payé au salarié dans le cours du mois de janvier de l'année suivante.

Toutefois, à la demande du salarié, il sera possible de créer une réserve de deux (2) jours, conservée par l'employeur afin de permettre au salarié de s'absenter sans perte de salaire régulier dans l'année qui suit. Si le salarié préfère être payé, il en avise l'employeur avant le 31 décembre de l'année d'acquisition. Advenant le départ du salarié de chez l'employeur, la balance des heures en réserve est remboursée au salarié.

14.06 Si un salarié qui travaille de jour et qui n'a pas de voiture, doit être au travail après 22 heures, l'employeur convient de lui rembourser les frais de taxi jusqu'à la station de métro la plus proche de la Chambre sur présentation de pièces justificatives.

14.07 Tout travail autorisé et effectué au cours d'un des congés fériés prévus à l'article 15 est rémunéré au taux de temps et demi (150%) du salaire horaire du salarié.

14.08 Pour les fins du calcul des trente-cinq (35) heures ou trente-sept heures et demie (37½) selon le cas, travaillées dans une semaine et ce, pour la détermination du temps supplémentaire, les heures en absence pour cause de maladie, jours fériés, reprise de temps (nombre d'heures effectivement travaillées) et vacances, payés par l'employeur, sont considérées comme travaillées dans la semaine de travail.

ARTICLE 15 – CONGÉS FÉRIÉS

15.01

a) Le salarié bénéficie des congés fériés suivants :

- le jour de l'An;
- le Vendredi Saint;
- le lundi de Pâques;

- la Fête de Dollard;
- la Fête de la Confédération;
- la Fête du travail;
- l'Action de Grâce;
- Noël;
- la Fête Nationale;
- quatre (4) jours mobiles désignés par l'employeur situés entre Noël et le jour de l'An;
- le 2 janvier

Pour chaque congé férié, l'employeur verse au salarié une indemnité égale à 1/20 du salaire gagné au cours des quatre (4) semaines complètes de paie précédant la paie du congé, sans tenir compte des heures supplémentaires. Les heures payées par l'employeur dans lesdites quatre (4) semaines sont incluses dans le salaire gagné.

15.02

- a) Sauf pour le 2 janvier, si l'un des congés mentionnés au paragraphe 15.01 tombe un samedi ou un dimanche, l'employeur le reporte au jour ouvrable précédant ou suivant et en avise les salariés en conséquence.
- b) Le 2 janvier est reporté à une date déterminée après entente entre les parties. S'il n'y a pas d'entente, l'employeur paie ledit congé aux salariés éligibles.

15.03 Si l'un des congés fériés tombe pendant la période de vacances d'un salarié, le congé est payé au salarié, et au choix de ce dernier, est ajouté ou non à sa période de vacances.

15.04 Sauf pour la fête nationale, pour bénéficier du paiement des congés prévus en 15.01, le salarié à temps complet doit avoir travaillé la journée ouvrable complète qui précède et la journée ouvrable complète qui suit ledit congé. Si le salarié à temps complet est absent pour une raison prévue à la convention collective, et que de ce fait il ne travaille pas la journée ouvrable complète qui précède et la journée ouvrable complète qui suit, ledit salarié à temps complet reçoit quand même paiement pour ledit congé férié en autant que le début de son absence se situe dans les dix (10) jours précédents ou dans les dix (10) jours suivants le congé férié.

15.05 Pour bénéficier du paiement des congés prévus en 15.01, le salarié à temps partiel doit avoir travaillé dans la semaine qui précède et dans la semaine qui suit ledit congé.

15.06 Si un salarié est payé en vertu de 15.04 pour un congé férié alors qu'il est absent, et que ce salarié reçoit des prestations d'assurance emploi, de la C.N.E.S.S.T., de la compagnie

d'assurance ou des prestations d'assurance parental, l'employeur ne lui paye que la différence entre les prestations reçues et ce qui lui est dû pour le congé férié.

ARTICLE 16 – VACANCES

16.01 Le salarié bénéficie de vacances telles que déterminées dans le tableau qui suit :

| Année de service | Durée | Paiement |
|------------------|--|--------------------------|
| 0 à 1 an | 1 jour par mois complet de service, maximum 10 jours | 4% des gains du salarié |
| 1 à 2 ans | 2 semaines | 4% des gains du salarié |
| 2 à 5 ans | 3 semaines | 6% des gains du salarié |
| 5 à 10 ans | 4 semaines | 8% des gains du salarié |
| 10 ans et plus | 5 semaines | 10% des gains du salarié |

Le salarié ayant plus de un (1) an d'ancienneté qui, durant l'année de référence, acquiert le droit à une semaine additionnelle de vacances bénéficière, à compter de sa date anniversaire, de jours de vacances additionnels à raison d'une demi-journée (½) ouvrable par mois complet de travail entre cette date et le 30 avril suivant, sans excéder cinq (5) jours ouvrables. Les jours additionnels de vacances doivent être pris dans la période de référence durant laquelle ils ont été acquis.

16.02 L'ancienneté accumulée du salarié au 1^{er} mai de chaque année détermine son droit aux vacances tel que prévu en 16.01 et la période de référence pour le calcul de paiement se situe du 1^{er} mai de l'année précédente au 30 avril de l'année en cours.

16.03 La période pour prendre des vacances se situe entre le 1^{er} mai de l'année et le 30 avril de l'année suivante. Les vacances ne sont pas cumulables et ne peuvent être monnayées. Les vacances doivent être prises en semaines pleines sauf que le salarié peut prendre cinq (5) jours de vacances en jours séparés après entente avec le directeur du Service pour la prise de ces journées. Il est entendu que ce dernier ne pourra refuser sans motif valable découlant des besoins opérationnels. Advenant l'impossibilité pour le salarié de prendre la totalité de ses journées séparées avant le 30 avril d'une année, il pourra les prendre dans les deux (2) mois suivant le 30 avril de la même année.

Malgré ce qui précède, le salarié ne pourra se prévaloir de plus de trois (3) semaines consécutives de vacances durant la période estivale, soit du 15 juin au lundi de la fête du travail, afin de permettre à chacun des salariés de bénéficier de deux (2) semaines de vacances estivales. Si la condition précitée est remplie, il sera possible au salarié, en second tour, par ancienneté, d'ajouter les semaines consécutives de son choix.

16.04 Au plus tard le 15 mars de chaque année, l'employeur affiche une liste pour fins de vacances dans chaque service. Les salariés doivent inscrire leur choix de période de vacances au plus tard le 1^{er} avril.

Au plus tard le 15 avril suivant, l'employeur affiche la liste définitive de vacances. L'octroi des dates de vacances est déterminé par le choix du salarié, son ancienneté, et les besoins du service.

Une fois la liste définitive de vacances affichée, un salarié peut, avec l'autorisation du directeur de service, modifier la date de ses vacances seulement si un tel changement ne modifie pas la période de vacances d'un autre salarié.

16.05 Le salarié absent du travail pour raisons de maladie, d'accident ou de congé de décès au moment où il doit prendre ses vacances, peut les reporter à une autre période ou se faire payer le solde des vacances qui lui sont dues.

16.06 Si un salarié est absent pour cause de maladie ou d'accident, ou en congé de maternité ou parental durant la période de référence et que cette absence a pour effet de diminuer son indemnité de congé annuel en deçà d'une indemnité équivalente à trois (3) semaines de salaire s'il a deux (2) ans ou plus d'ancienneté, il reçoit alors une indemnité équivalente à trois (3) semaines multipliées par la moyenne hebdomadaire du salaire gagné au cours de la période de référence. Le salarié dont les vacances annuelles sont inférieures à trois (3) semaines a droit à ce montant dans la proportion des jours de vacances qu'il a accumulés.

ARTICLE 17 – CONGÉS SOCIAUX

17.01 Le salarié à temps complet bénéficie des jours de congé suivants :

- a) cinq (5) jours de congé payés à l'occasion du décès des membres suivants de sa famille : son conjoint, son enfant, l'enfant de son conjoint, son père ou sa mère;
- b) trois (3) jours de congé payés à l'occasion du décès de son frère, sa sœur, son beau-père ou sa belle-mère ou son petit-fils ou sa petite-fille;
- c) sous réserves des paragraphes f) et g), les jours prévus en a) et b) ci-haut sont pris dans les quinze (15) jours du décès;
- d) un (1) jour (soit le jour des funérailles) à l'occasion du décès de son grand-père, sa grand-mère, son beau-frère, sa belle-sœur, son gendre ou sa bru;
- e) le salarié a droit à un (1) jour additionnel de congé lorsqu'il assiste aux funérailles des personnes ci-haut prévues si les funérailles ont lieu à plus de deux cent quarante (240) kilomètres de Montréal;
- f) Les congés prévus aux paragraphes (a), (b) et (d) de la présente clause peuvent être exceptionnellement pris à l'extérieur des délais prévus, mais doivent être liés à l'évènement et ce, dans les cas suivants : l'exposition, l'incinération, l'enterrement, le service funèbre.

- g) Les congés prévus aux paragraphes (a), (b) et (d) peuvent être pris à l'extérieur des délais prévus si le salarié agit dans un contexte d'exécuteur testamentaire.

17.02 Le salarié à temps complet bénéficie de trois (3) jours consécutifs de congé payés à l'occasion de son mariage.

17.03 Dans une année civile, si le salarié à temps complet doit procéder au déménagement de sa résidence, il peut prendre une (1) journée de congé de maladie pour les fins dudit déménagement.

17.04 **Fonction de juré**

Lorsqu'un salarié est appelé à servir ou sert comme juré, il reçoit la différence entre ses honoraires de juré et le salaire qu'il aurait reçu s'il avait rempli ses fonctions normales.

Le salarié doit fournir les pièces justificatives démontrant que son absence fut causée par le fait d'attendre d'être choisi ou éliminé comme juré ou de servir à titre de juré.

17.05 Tous les jours de congé prévus ci-haut sont payés au salarié en autant que ledit jour de congé coïncide avec un jour de travail du salarié.

ARTICLE 18 – CONGÉS MOBILES ET PERSONNELS

18.01 **Salarié à temps complet**

- a) Sept (7) heures de congé mobile et personnel par mois complet travaillé sont allouées au salarié à temps complet concerné, pour un maximum de quatre-vingt-quatre (84) heures par année. Pour fins d'application de cet article, le salarié à temps complet accumule ses heures de congés mobiles et personnels à compter du premier cycle de paie complet suivant son premier jour de travail. Ces heures sont cumulées et payables au salarié, à la fin de l'année civile, si elles n'ont pas été utilisées.

Toutefois, une réserve de trente-cinq (35) heures, si disponible, est conservée par l'employeur pour le salarié afin de permettre au salarié de s'absenter en maladie sans perte de salaire régulier dans le début de l'année qui suit.

- b) **Salarié à temps partiel**

Ce bénéfice s'applique à tout salarié à temps partiel qui a travaillé en moyenne vingt et une (21) heures ou plus par semaine dans le mois précédent. Pour fins d'application de cet article, le salarié à temps partiel accumule ses heures de congés mobiles et personnels au prorata du nombre d'heures travaillées et ce, à compter du premier cycle de paie complet suivant son premier jour de travail.

Les heures de congé mobile et personnel sont allouées sur la moyenne des heures travaillées dans les quatre (4) semaines complètes qui précèdent le mois d'acquisition. La formule suivante s'applique :

Moyenne des heures travaillées par semaine divisée par trente-cinq (35) et multipliée par sept (7).

Le total cumulable ne peut dépasser quatre-vingt-quatre (84) heures par année.

Ces heures sont cumulées et payables au salarié dans le cours du mois de décembre. Toutefois, une réserve de vingt et une (21) heures, si disponible, est conservée par l'employeur pour le salarié afin de permettre au salarié de s'absenter en maladie sans perte de salaire régulier dans le début de l'année qui suit. Aux fins d'application de cet article, le premier mois est le mois de janvier de l'année en cours.

Pour les fins d'application de cet article, toute heure payée par l'employeur au salarié à temps partiel (incluant vacances), à l'exclusion du temps supplémentaire, est considéré comme travaillées par le salarié.

- c) Advenant terminaison de l'emploi du salarié, la balance de la réserve des heures maladie prévue à la présente clause ainsi que les heures accumulées, dues au salarié, lui sont payées.

18.02 Le salarié à temps complet qui utilise ses jours de congés mobiles et personnels reçoit, pour chaque journée d'absence, une rémunération équivalente au salaire régulier qu'il aurait gagné s'il avait travaillé ce ou ces jours-là.

18.03 Les jours de congés mobiles et personnels non utilisés en excédent de la réserve prévue en 18.01 sont payés à chaque salarié à temps complet dans le cours du mois de décembre de chaque année au taux de salaire régulier en vigueur à cette date.

18.04 Les congés mobiles et personnels peuvent être fractionnés en journées. Une journée peut aussi être fractionnée si l'employeur y consent. Sauf en cas d'urgence, le salarié doit informer l'employeur de son absence pour congé maladie et personnel le plus tôt possible. Il est entendu que ce dernier ne pourra refuser sans motif valable découlant des besoins opérationnels.

18.05 Le salarié peut utiliser ses jours de congés mobiles et personnels pour un rendez-vous médical pour lui ou un membre de sa famille immédiate, ou lors d'une absence d'urgence, requise par un membre de sa famille immédiate ou par une personne qui habite en permanence avec le salarié.

18.06 L'employeur se réserve le droit d'exiger un certificat médical pour toute absence de plus de trois (3) jours consécutifs.

18.07 Le salarié reconnaît et comprend que deux (2) des congés mobiles et personnels payés en vertu du présent article sont exclusivement alloués à titre de congés pour obligations familiales prévus à l'article 19.05.

ARTICLE 19 – CONGÉS PARENTAUX

Congé de naissance ou d'adoption

- 19.01** Un salarié à temps complet ayant complété sa période de probation chez l'employeur, peut s'absenter du travail pendant cinq (5) journées, dont trois (3) sans perte de rémunération à l'occasion de la naissance de son enfant ou de l'adoption d'un enfant. Le salarié à temps partiel bénéficie de cette disposition au prorata et aux mêmes conditions.
- 19.02** Ce congé peut être fractionné en journées à la demande du salarié. Il ne peut être pris après l'expiration des quinze (15) jours qui suivent l'arrivée de l'enfant à la résidence de son père ou de sa mère.
- 19.03** Toutefois, le salarié qui adopte l'enfant de son conjoint ne peut s'absenter du travail que pendant deux (2) journées, sans solde.
- 19.04** Le salarié doit aviser l'employeur de son absence le plus tôt possible.

Congé pour soins d'enfants

- 19.05** Avant de pouvoir bénéficier des journées d'absence sans rémunération prévues à la *Loi sur les normes du travail*, pour remplir des obligations reliées à la garde, à la santé ou à l'éducation de son enfant mineur lorsque sa présence est nécessaire en raison de circonstances imprévisibles ou hors de son contrôle, le salarié doit avoir vider sa banque de congés maladie et personnel de l'article 18.01. Ainsi, le salarié reconnaît et comprend que deux (2) journées de congés mobiles et personnels en vertu de l'article 18 sont exclusivement alloués à titre des deux (2) journées rémunérées pour obligations familiales en vertu du présent article et de la *Loi sur les normes du travail*.
- 19.06** Ce congé peut être fractionné en journées. Une journée peut aussi être fractionnée si l'employeur y consent. Le salarié doit aviser l'employeur de son absence le plus tôt possible et il doit avoir pris tous les moyens raisonnables à sa disposition pour assumer autrement ces obligations et pour limiter la durée du congé.

19.07 Congé pour examens médicaux reliés à la grossesse

Une salariée peut s'absenter du travail sans rémunération pour un examen médical relié à sa grossesse ou pour un examen relié à sa grossesse et effectué par une sage-femme ou pour un processus médical lié à la procréation assistée. La salariée avise son employeur le plus tôt possible du moment où elle doit s'absenter.

- 19.08** La salariée enceinte a droit à un congé de maternité, sans salaire, d'une durée de vingt (20) semaines continues.

La salariée qui accouche d'un enfant mort-né après le début de la vingtième (20^e) semaine de grossesse, a droit à ce congé de maternité.

La salariée qui accouche prématurément et dont l'enfant est en conséquence hospitalisé a droit à un congé de maternité discontinu. Elle peut revenir au travail avant la fin de son congé de maternité et le compléter lorsque l'état de l'enfant n'exige plus de soins hospitaliers.

19.09 Régime québécois d'assurance parental lors d'un congé de maternité

La salariée ayant un (1) an d'ancienneté lors de la date de son accouchement qui, suite à la présentation d'une demande de prestation en vertu du Régime québécois d'assurance parental est déclarée éligible à de telles prestations, a droit de recevoir durant son congé de maternité :

Pour chacune des semaines pour lesquelles la salariée reçoit des prestations du Régime (maximum dix (10) semaines) une indemnité complémentaire égale à la différence entre quatre-vingt-cinq pour cent (85 %) de son salaire hebdomadaire de base et la prestation du Régime qu'elle reçoit, sous réserve du maximum assurable.

Si le ministère de l'Emploi et de la Solidarité social modifiait les exigences au sujet du RQAP en cours de convention collective, les parties se rencontrent pour en discuter. Il est entendu que ces discussions ne constituent pas une ouverture de convention collective.

19.10 Au moins trois (3) semaines avant son départ, la salariée doit donner par écrit à l'employeur un avis indiquant son intention de se prévaloir du congé de maternité à compter de la date qu'elle précise ainsi que la date prévue de son retour au travail. Cet avis doit être accompagné d'un certificat médical attestant de la grossesse et de la date prévue pour l'accouchement. Cet avis peut être de moins de trois (3) semaines si le certificat médical atteste du besoin de la salariée de cesser le travail dans un délai moindre.

19.11 À partir de la sixième (6^e) semaine qui précède la date prévue pour l'accouchement, l'employeur peut exiger, par écrit, de la salariée enceinte encore au travail, un certificat médical attestant qu'elle est en mesure de travailler s'il a des raisons valables de croire qu'elle ne peut effectuer le travail demandé.

Si la salariée refuse ou néglige de lui fournir ce certificat dans un délai de huit (8) jours, l'employeur peut l'obliger à se prévaloir aussitôt de son congé de maternité en lui faisant parvenir par écrit un avis motivé à cet effet.

19.12 Le congé de maternité peut être d'une durée moindre que vingt (20) semaines. Dans un tel cas, elle produit sur demande de l'employeur, un certificat médical attestant que la reprise de l'emploi, à ce moment, ne met pas sa santé en danger.

Congé parental

19.13 Le père et la mère d'un nouveau-né et la personne qui adopte un enfant n'ayant pas atteint l'âge à compter duquel un enfant est tenu de fréquenter l'école, ont droit à un congé parental sans salaire d'au plus cinquante-deux (52) semaines continues.

- 19.14** Le congé parental peut débuter au plus tôt le jour de la naissance d'un nouveau-né ou, dans le cas d'une adoption, le jour où l'enfant est confié au salarié dans le cadre d'une procédure d'adoption ou le jour 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 un an après la naissance ou, dans le cas d'une adoption, un an après que l'enfant lui ait été confié.
- 19.15** Le congé parental peut être pris après avis d'au moins trois (3) semaines à l'employeur indiquant la date du début du congé et celle du retour au travail, sauf dans les cas et aux conditions prévues par règlement du gouvernement.
- 19.16** Un salarié peut se présenter au travail avant la date mentionnée dans l'avis prévu par l'article 19.15 après avoir donné à l'employeur un avis écrit d'au moins trois (3) semaines de la nouvelle date de son retour au travail.
- 19.17** Le salarié qui ne se présente pas au travail à la date de retour fixée dans l'avis donné à son employeur est présumé avoir démissionné.
- 19.18** Le présent article n'a pas pour effet de conférer à un salarié un avantage dont il n'aurait pas bénéficié s'il était resté au travail.

19.19 **Maintien des conditions de travail**

Au cours des congés prévus au présent article, le (la) salarié(e) accumule son ancienneté comme si il (elle) avait été au travail.

Au retour des congés prévus au présent article, le (la) salarié(e) bénéficie, en autant qu'applicable, les avantages prévus à la convention collective.

À la fin d'un congé prévu au présent article, l'employeur doit réintégrer le salarié dans son poste habituel, avec les mêmes avantages, y compris le salaire auquel il (elle) aurait eu droit s'il (elle) était resté(e) au travail. Si le poste n'existe plus, les dispositions de l'article 12.12 s'appliquent.

ARTICLE 20 - CONGÉ SANS SOLDE ET TRAVAIL À TEMPS PARTIEL

- 20.01** L'employeur accorde à tout salarié à temps complet qui lui en fait la demande écrite au moins trente (30) jours à l'avance et qui a complété au moins cinq (5) années de service continu, un congé sans solde d'une durée maximale d'une (1) année. Le congé est octroyé sous réserve des besoins de l'employeur et pas à plus d'un salarié par service.
- 20.02** Ce congé sans solde ne peut être renouvelé avant deux (2) autres années de service pour le compte de l'employeur.
- 20.03** Sur demande écrite du salarié, l'employeur, à sa discrétion, peut accorder toute autre demande de congé sans solde.
- 20.04** Durant un congé sans solde, le salarié peut participer au régime d'assurance collective à condition de payer en totalité les primes et dans la mesure où le régime le permet.

20.05 Au retour de tout congé sans solde, le salarié reprend son poste s'il existe encore. S'il n'existe plus, les dispositions de l'article 12.12 s'appliquent.

20.06

- a) Tout salarié à temps complet peut faire une demande à l'employeur pour travailler à temps partiel.
- b) Une telle demande est faite par écrit en précisant le nombre d'heures désirées par le salarié soit par jour ou par semaine ainsi que le nombre de jours maximum par semaine.
- c) Si l'employeur accepte une telle demande, priorité, si possible, est donnée à un salarié qui a atteint l'âge de cinquante-cinq (55) ans et qui fait une telle demande.

Si l'employeur refuse une telle demande, il précise par écrit les motifs du refus.

- d) Le salarié à temps complet dont la demande est acceptée est soumis aux conditions de travail des salariés à temps partiel.
- e) Le salarié à temps complet dont la demande de travailler comme salarié à temps partiel est acceptée a priorité sur les autres salariés à temps partiel sur les heures de travail dans sa classification sur lesquelles il s'est entendu avec l'employeur.
- f) Une telle demande pour travailler à temps partiel doit être pour au moins un (1) an.
- g) Le poste du salarié à temps complet dont la demande a été acceptée, demeure un poste à temps complet sans être comblé. Ce poste est affiché si ce salarié quitte le service de l'employeur. Le présent paragraphe ne limite en aucune façon le droit de l'employeur d'abolir un poste.

ARTICLE 21 – ASSURANCE COLLECTIVE

21.01 L'employeur continue d'assumer le coût des primes pour maintenir le régime actuel d'assurance collective pour les salariés à temps complet.

21.02 Les salariés à temps partiel doivent participer au régime d'assurance aux conditions suivantes :

- a) Les 1^{er} janvier et 1^{er} juillet de chaque année, le salarié à temps partiel doit avoir travaillé une moyenne de vingt-et-une (21) heures ou plus par semaine dans les six (6) mois précédant lesdites dates. Si tel est le cas, le salarié à temps partiel est couvert par le régime d'assurance collective pour les six (6) mois qui suivent les 1^{er} janvier ou les 1^{er} juillet selon le cas.
- b) L'employeur assume le coût des primes pour la couverture vie et long terme, sauf que, pour la couverture médicale et dentaire, le salarié à temps partiel doit combler la différence du coût de la prime de salarié à temps complet à salarié à temps partiel (prorata).

- c) La couverture assurance salaire vise le salaire reçu par le salarié à temps partiel dans les six (6) mois où il bénéficie de la couverture d'assurance collective.

21.03

- a) Advenant qu'il y ait une hausse des coûts des primes de l'assurance collective, les salariés assument cinquante pour cent (50 %) des coûts de la hausse et l'employeur l'autre cinquante pour cent (50 %). Cependant, à chaque modification impliquant une hausse des primes de l'assurance collective, l'employeur s'engage à rencontrer le syndicat afin de lui présenter des scénarios possibles afin de maintenir le coût des primes en vigueur. Suite à cette présentation, et après consultation de ses membres, le syndicat indiquera à l'employeur l'option choisie entre le maintien des coûts ou l'augmentation des coûts.
- b) Toute hausse se calcule lorsque le coût des primes excède ce qui suit :
- Prime individuelle : coût moyen : 3121\$ par employé, par année
 - Prime familiale : coût moyen : 5 746\$ par employé, par année

Pour les fins du présent article, le régime actuel d'assurance collective est celui consigné en date de signature.

21.04 Si un salarié est absent pour cause de maladie ou d'accident, ou en congé de maternité ou parental, l'employeur continue d'assumer le coût des primes pour maintenir les couvertures d'assurance collective applicables et ce, tant que le salarié conserve son lien d'emploi.

21.05 Lors d'une absence d'un salarié pour maladie court terme, l'employeur verse, pour chacune des semaines pour lesquelles le salarié reçoit des prestations du Régime d'assurance emploi, une indemnité complémentaire égale à la différence entre soixante-quinze pour cent (75 %) du maximum des gains assurables et la prestation qu'il reçoit de l'assurance emploi (maximum quinze (15) semaines).

ARTICLE 22 – RÉGIME DE RETRAITE

22.01 L'employeur contribue une somme d'argent équivalente à ce que le salarié à temps complet a contribué au régime enregistré d'épargne retraite collectif (maximum six pour cent (6%) du salaire de base du salarié). Le salarié avise par écrit l'employeur dans le cours du mois de décembre des contributions qu'il entend faire pour l'année qui suit. Le salarié peut cependant modifier de façon raisonnable et à l'occasion sa contribution en cours d'année. L'employeur déduit sur chaque paie du salarié pour ladite année les contributions du salarié et dépose, au début de chaque mois, la contribution du salarié ainsi que la sienne au nom du salarié dans le régime enregistré d'épargne retraite collectif. Les contributions sont versées au régime actuel d'épargne retraite collectif.

Si le salarié a retiré des sommes d'argent du régime de retraite, l'obligation de l'employeur de contribuer cesse immédiatement et ce pour une période de dix-huit (18) mois sauf si le retrait par le salarié a été fait en vertu du Régime d'accès à la propriété.

22.02 Par périodes de six (6) mois (soit du 1^{er} janvier au 30 juin et du 1^{er} juillet au 31 décembre), le salarié à temps partiel qui travaille en moyenne vingt-et-une (21) heures ou plus par semaine, dans une des périodes de six (6) mois prévus ci-avant, peut contribuer, pendant la période de six (6) mois suivante, un montant équivalent à un maximum de six pour cent (6%) de son salaire de base au régime enregistré d'épargne retraite collectif. Dans ce cas l'employeur contribue une somme d'argent équivalente à ce que le salarié à temps partiel a contribué au régime enregistré d'épargne retraite collectif (maximum six pour cent (6%) du salaire de base du salarié).

Si le salarié a retiré des sommes d'argent du régime de retraite, l'obligation de l'employeur de contribuer cesse immédiatement et ce pour une période de dix-huit (18) mois suivant le retrait des sommes d'argent sauf si le retrait par le salarié a été fait en vertu du Régime d'accès à la propriété.

22.03 En autant qu'un minimum de quinze (15) salariés demandent une déduction à la source pour fins de contribution au Fonds de solidarité FTQ, l'employeur accepte de déduire à la source le montant indiqué par écrit par chaque salarié comme contribution au Fonds de solidarité FTQ sur le formulaire prévu par le fonds. L'employeur ajuste les retenues d'impôt tel que permis par la réglementation fiscale.

L'employeur fait la remise mensuelle des contributions du salarié et y joint un état indiquant le nom, l'adresse, la date de naissance, le numéro d'assurance sociale et le montant prélevé pour chaque salarié.

22.04 Si un salarié est absent pour cause de maladie ou d'accident, ou en congé de maternité ou parental, les dispositions de l'article 22.01 et 22.02 continuent de s'appliquer et ce, tant que le salarié conserve son lien d'emploi.

ARTICLE 23 - CHANGEMENTS TECHNOLOGIQUES ET FORMATION

23.01 Un changement technologique est un changement substantiel dans l'équipement qui affecte d'une façon importante le travail d'un salarié.

23.02 L'employeur s'engage à donner une période de formation raisonnable au salarié à temps complet affecté par le changement technologique afin de lui permettre de s'adapter aux nouvelles méthodes ou aux nouveaux équipements.

23.03 Dans l'éventualité où un poste est aboli suite à un changement technologique ou si un salarié à temps complet ne peut s'adapter malgré la période de formation prévue à 23.02, le salarié à temps complet concerné peut utiliser son ancienneté pour déplacer, selon les dispositions prévues à l'article 12.12 de la convention collective.

23.04 Dans l'éventualité d'une abolition de poste résultant d'un changement au sens de 23.01, l'employeur doit donner un avis écrit d'au moins un (1) mois de l'abolition effective du poste au salarié concerné et au syndicat.

23.05 Tout salarié à temps complet déplacé par l'application de la disposition précédente, bénéficie du même privilège.

23.06 En application des dispositions de la Loi favorisant le développement de la formation et de la main-d'œuvre, l'employeur s'engage à utiliser un pour cent (1%) de la masse salariale des salariés couverts par le certificat d'accréditation, pour la formation des membres de l'unité de négociation. L'employeur consulte le syndicat sur les moyens à être utilisés quant à l'attribution de ces argents.

23.07 Lorsque l'employeur juge nécessaire qu'un salarié suive un cours particulier, il en autorise le paiement au salarié concerné selon les conditions ci-dessous.

Le salarié, lorsqu'il assiste audit cours, ne perd pas de salaire régulier. Le coût de ses cours est remboursé au salarié sur réception de la preuve qu'il a réussi ses cours. Ces sommes ainsi déboursées font partie des montants prévus à 23.06.

ARTICLE 24 - SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL

24.01 L'employeur prend les mesures raisonnables pour protéger la santé, assurer la sécurité et l'intégrité physique des salariés. Le syndicat s'engage à collaborer pour atteindre les mêmes objectifs.

24.02 Advenant un accident de travail avec une perte de temps, un (1) représentant de l'employeur et un (1) représentant du syndicat procèdent à une enquête pour identifier les causes de l'accident. Ces représentants transmettent à l'employeur des recommandations pour corriger une situation trouvée déficiente.

24.03 Droit de refus

a) Lorsqu'un salarié croit de bonne foi que l'exécution d'un travail l'expose à un danger anormal pour sa santé ou sa sécurité, ledit salarié peut refuser d'exécuter ledit travail et doit aussitôt en aviser le directeur du service.

b) Dès qu'il est avisé, le directeur du service convoque un (1) représentant du syndicat pour procéder à l'examen de la situation et les correctifs à y apporter s'il y a lieu.

c) Si le directeur du service croit que l'exécution du travail n'expose pas le salarié à un danger anormal pour sa santé, sécurité et son intégrité physique, et que le représentant du syndicat croit le contraire, l'intervention d'un inspecteur de la CSST peut être demandée le cas échéant.

d) Un salarié qui abuse du droit de refus, même en une occasion, est sujet à des mesures disciplinaires.

24.04 Le salarié doit, dans la mesure du possible, informer immédiatement l'employeur de tout accident de travail ou de maladie professionnelle quel qu'en soit la gravité.

24.05 L'employeur rédige, le plus rapidement possible, le formulaire approprié et en remet copie au salarié.

- 24.06** Un salarié absent en accident de travail ou maladie professionnelle et qui revient au travail, doit en aviser l'employeur le plus tôt possible avant son retour. Ledit salarié réintègre le poste qu'il avait avant le début de son absence. Cependant, si le poste que le salarié détenait au moment du début de son absence n'existe plus, le salarié peut utiliser son ancienneté pour déplacer un autre salarié conformément aux dispositions de l'article 12.12 de la convention collective.

ARTICLE 25 - SALAIRES ET CLASSIFICATIONS

- 25.01** Le salaire est versé par dépôt direct à chaque deux (2) semaines et les mentions suivantes apparaissent sur les bulletins de paye :
- Les nom et prénom du salarié;
 - La date du paiement et la date de la fin de la période de travail qui correspond au paiement;
 - Le nombre d'heures régulières;
 - Le nombre d'heures supplémentaires;
 - Le montant du salaire brut;
 - La nature et le montant des retenues;
 - Le montant du salaire net;
 - Heures maladie.
- 25.02** Lorsqu'un salarié est requis par l'employeur de travailler à l'extérieur du siège social, le salarié a droit aux allocations de déplacement, de logement et de repas, selon le cas, remboursables selon la politique en vigueur chez l'employeur. La demande de remboursement doit être accompagnée de pièces justificatives. L'employeur transmet au syndicat la politique de remboursement des dépenses ainsi que toute mise à jour subséquente.
- 25.03** Lorsqu'un salarié termine son emploi chez l'employeur, il reçoit, dans un délai maximum de deux (2) semaines, les argents qui lui sont dus.
- 25.04** Advenant une erreur sur la paie de plus de dix dollars (10,00\$) imputable à l'employeur, celui-ci s'engage à corriger cette erreur sur le chèque de paie suivant.

ARTICLE 26 - GRÈVE ET CONTRE-GRÈVE

- 26.01** Pendant la durée de la convention collective, l'employeur s'engage à ne pas faire de contre-grève. Pendant la durée de la convention collective, le syndicat s'engage à ce qu'il n'y ait pas de grève, ralentissement de travail ou autre type de boycottage ou pression.

ARTICLE 27 - DISPOSITIONS DIVERSES

- 27.01** Les annexes font partie intégrante de la présente convention.
- 27.02** Advenant que les parties décident d'imprimer des copies, le texte de la présente convention collective, incluant les annexes, est reproduit par l'employeur dans les soixante (60) jours de la signature en nombre suffisant d'exemplaires pour chaque salarié à l'emploi de l'employeur qui en fait la demande et pour les nouveaux salariés qui en feront la demande. Il en remet également dix (10) copies au syndicat. Le texte de la convention collective sera également accessible sur l'intranet de l'employeur.
- 27.03** L'employeur maintient la police d'assurance responsabilité actuelle, protégeant les salariés dont la responsabilité civile pourrait être engagée par le fait de l'exercice de leurs fonctions.
- 27.04** L'espace (ou l'équivalent) dont disposent les salariés pour se détendre est maintenu avec l'équipement actuel sous réserve des besoins de l'employeur.
- 27.05** En autant que l'employeur continue d'occuper les locaux actuels et sous réserve des besoins de l'entreprise, l'espace ou l'équivalent dont bénéficient les salariés, pour les repas, est maintenu. Aux mêmes conditions, l'employeur continue de maintenir un espace de stationnement sans frais, à proximité des locaux, pour les salariés.

ARTICLE 28 - SOUS CONTRAT

- 28.01** L'employeur n'octroie pas à contrat le travail habituellement effectué par les membres de l'unité de négociation si cet octroi est la cause directe de mise à pied de salariés à temps partiel ou à temps complet.

ARTICLE 29 - ÉQUITÉ SALARIALE

- 29.01** Les échelles de salaire et placement, telles que prévues à la présente convention collective, reflètent, selon le syndicat et l'employeur, les principes énoncés à la Loi sur l'équité salariale.

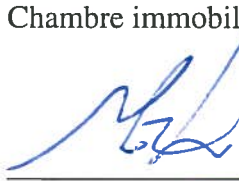
ARTICLE 30 - DURÉE DE LA CONVENTION


- 30.01** La présente convention collective entre en vigueur en date de sa signature et se termine le 16 juillet 2021. Toutefois, l'Annexe B a un effet rétroactif au 16 juillet 2018 et les paiements de rétroactivité salariale seront versés à tous les salariés encore à l'emploi de l'employeur le jour de la signature de la présente convention collective dans les trente (30) jours de la signature de la présente convention collective.
- 30.02** Les dispositions de la convention collective demeurent en vigueur jusqu'à l'exercice du droit de grève ou de lock-out par l'une ou l'autre des parties.

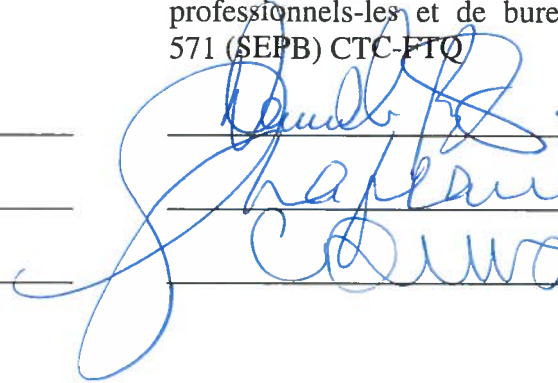
EN FOI DE QUOI les parties ont signé à l'Île-des-Sœurs, ce 27^e jour du mois de février 2019.

Chambre immobilière du Grand Montréal

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







Chaplainne
Cormier

ANNEXE « A » - SERVICES ET CLASSIFICATIONS

| <u>Service</u> | <u>Classification</u> |
|---------------------------------------|---|
| Finances et administration | Secrétaire administrative Commis comptable Commis de bureau - administration Commis de bureau / entretien Coordonnateur gestion des membres Responsable service de la perception Responsable – information financière Technicien en administration |
| Collège de l'immobilier du Québec | Conseiller à l'admission Préposé - service aux étudiants Conseiller aux études Secrétaire Secrétaire administrative Technicien en administration Conseiller pédagogique |
| Communications et relations publiques | Coordonnateur rédaction et communication Rédacteur et traducteur Secrétaire administrative |
| Service aux membres | Agent d'information Agent de développement – produits et services Commis de bureau Commis de bureau – administration Préposé – produits et services Coordonnateur – regroupements et événements |
| Direction générale | Secrétaire administrative |

ANNEXE « B » - ÉCHELLE DE SALAIRES

CLASSE 2
 Commis de bureau
 Commis de bureau / entretien
 Réceptionniste

| | | 16 07 2018 | 16 07 2019 | 16 07 2020 |
|--------|---------|----------------------|---------------|---------------|
| Classe | Échelon | Taux | Taux | Taux |
| | | Échelon aboli | | |
| 2 | 2 | | | |
| 2 | 3 | | | |
| 2 | 4 | \$18.57 | \$18.89 | \$19.22 |
| 2 | 5 | \$19.05 | \$19.38 | \$19.72 |
| 2 | 6 | \$19.51 | \$19.85 | \$20.20 |
| 2 | 7 | \$20.01 | \$20.36 | \$20.72 |
| 2 | 8 | \$20.50 | \$20.86 | \$21.23 |
| 2 | 9 | \$20.91 | \$21.28 | \$21.65 |
| 2 | 10 | \$21.34 | \$21.71 | \$22.09 |
| 2 | 11 | \$21.76 | \$22.14 | \$22.53 |
| 2 | 12 | \$22.09 | \$22.48 | \$22.87 |
| 2 | 13 | \$22.43 | \$22.82 | \$23.22 |
| 2 | 14 | \$22.75 | \$23.15 | \$23.56 |
| 2 | 15 | \$22.99 | \$23.39 | \$23.80 |
| 2 | 16 | \$23.22 | \$23.63 | \$24.04 |

CLASSE 3
 Agent d'information
 Commis comptable
 Préposé - Service aux étudiants
 Secrétaire

| | | Échelon aboli | | |
|---|----|----------------------|---------|---------|
| 3 | 2 | | | |
| 3 | 3 | | | |
| 3 | 4 | \$19.29 | \$19.63 | \$19.97 |
| 3 | 5 | \$19.75 | \$20.10 | \$20.45 |
| 3 | 6 | \$20.24 | \$20.59 | \$20.95 |
| 3 | 7 | \$20.75 | \$21.11 | \$21.48 |
| 3 | 8 | \$21.28 | \$21.65 | \$22.03 |
| 3 | 9 | \$21.71 | \$22.09 | \$22.48 |
| 3 | 10 | \$22.13 | \$22.52 | \$22.91 |
| 3 | 11 | \$22.58 | \$22.98 | \$23.38 |
| 3 | 12 | \$22.91 | \$23.31 | \$23.72 |
| 3 | 13 | \$23.27 | \$23.68 | \$24.09 |
| 3 | 14 | \$23.62 | \$24.03 | \$24.45 |
| 3 | 15 | \$23.85 | \$24.27 | \$24.69 |
| 3 | 16 | \$24.09 | \$24.51 | \$24.94 |

CLASSE 4

Préposé - Produits et services

| | | Échelon aboli | | |
|---|----|---------------|---------|---------|
| 4 | 2 | | | |
| 4 | 3 | | | |
| 4 | 4 | \$19.99 | \$20.34 | \$20.70 |
| 4 | 5 | \$20.48 | \$20.84 | \$21.20 |
| 4 | 6 | \$20.99 | \$21.36 | \$21.73 |
| 4 | 7 | \$21.52 | \$21.90 | \$22.28 |
| 4 | 8 | \$22.06 | \$22.45 | \$22.84 |
| 4 | 9 | \$22.50 | \$22.89 | \$23.29 |
| 4 | 10 | \$22.95 | \$23.35 | \$23.76 |
| 4 | 11 | \$23.39 | \$23.80 | \$24.22 |
| 4 | 12 | \$23.76 | \$24.18 | \$24.60 |
| 4 | 13 | \$24.12 | \$24.54 | \$24.97 |
| 4 | 14 | \$24.47 | \$24.90 | \$25.34 |
| 4 | 15 | \$24.73 | \$25.16 | \$25.60 |
| 4 | 16 | \$24.97 | \$25.41 | \$25.85 |

CLASSE 5

Agent de développement - Produits et services
 Secrétaire administrative
 Technicien en administration
 Technicien en comptabilité

| | | Échelon aboli | | |
|---|----|---------------|---------|---------|
| 5 | 2 | | | |
| 5 | 3 | | | |
| 5 | 4 | \$25.06 | \$25.50 | \$25.95 |
| 5 | 5 | \$25.69 | \$26.14 | \$26.60 |
| 5 | 6 | \$26.33 | \$26.79 | \$27.26 |
| 5 | 7 | \$27.00 | \$27.47 | \$27.95 |
| 5 | 8 | \$27.68 | \$28.16 | \$28.65 |
| 5 | 9 | \$28.23 | \$28.72 | \$29.22 |
| 5 | 10 | \$28.80 | \$29.30 | \$29.81 |
| 5 | 11 | \$29.39 | \$29.90 | \$30.42 |
| 5 | 12 | \$29.82 | \$30.34 | \$30.87 |
| 5 | 13 | \$30.27 | \$30.80 | \$31.34 |
| 5 | 14 | \$30.73 | \$31.27 | \$31.82 |
| 5 | 15 | \$31.01 | \$31.55 | \$32.10 |
| 5 | 16 | \$31.35 | \$31.90 | \$32.46 |

CLASSE 6

Conseiller aux études
 Coordonnateur - Gestion des membres
 Coordonnateur - Regroupements et événements
 Responsable - Information financière

| | | Échelon aboli | | |
|---|---|---------------|---------|---------|
| 6 | 2 | | | |
| 6 | 3 | | | |
| 6 | 4 | \$30.81 | \$31.35 | \$31.90 |
| 6 | 5 | \$31.56 | \$32.11 | \$32.67 |
| 6 | 6 | \$32.36 | \$32.93 | \$33.51 |

Responsable - Service de la perception
 Coordonnateur rédaction et communication

| | | | | |
|---|----|---------|---------|---------|
| 6 | 7 | \$33.18 | \$33.76 | \$34.35 |
| 6 | 8 | \$34.00 | \$34.60 | \$35.21 |
| 6 | 9 | \$34.68 | \$35.29 | \$35.91 |
| 6 | 10 | \$35.37 | \$35.99 | \$36.62 |
| 6 | 11 | \$36.07 | \$36.70 | \$37.34 |
| 6 | 12 | \$36.62 | \$37.26 | \$37.91 |
| 6 | 13 | \$37.18 | \$37.83 | \$38.49 |
| 6 | 14 | \$37.75 | \$38.41 | \$39.08 |
| 6 | 15 | \$38.07 | \$38.74 | \$39.42 |
| 6 | 16 | \$38.49 | \$39.16 | \$39.85 |

CLASSE 7

Rédacteur et traducteur
 Conseiller pédagogique

| | | Échelon aboli | | |
|---|----|---------------|---------|---------|
| 7 | 2 | | | |
| 7 | 3 | | | |
| 7 | 4 | \$36.82 | \$37.46 | \$38.12 |
| 7 | 5 | \$37.78 | \$38.44 | \$39.11 |
| 7 | 6 | \$38.69 | \$39.37 | \$40.06 |
| 7 | 7 | \$39.69 | \$40.38 | \$41.09 |
| 7 | 8 | \$40.66 | \$41.37 | \$42.09 |
| 7 | 9 | \$41.47 | \$42.20 | \$42.94 |
| 7 | 10 | \$42.31 | \$43.05 | \$43.80 |
| 7 | 11 | \$43.16 | \$43.92 | \$44.69 |
| 7 | 12 | \$43.81 | \$44.58 | \$45.36 |
| 7 | 13 | \$44.46 | \$45.24 | \$46.03 |
| 7 | 14 | \$45.14 | \$45.93 | \$46.73 |
| 7 | 15 | \$45.58 | \$46.38 | \$47.19 |
| 7 | 16 | \$46.03 | \$46.84 | \$47.66 |

Note : En date du 17 juillet 2018, les salariés de l'échelon 2 et 3 prennent le taux de l'échelon 4.
 À cette date, ces salariés commencent leurs progressions pour atteindre l'échelon 5.

Progression

Pour progresser d'un échelon à l'autre, il faut que le salarié travaille 1820 heures. Pour les fins des présentes, les congés fériés, vacances ainsi que les heures d'absence prévues aux articles 8.04 à 8.07 inclusivement, 17 et 18 ainsi que l'absence en congé maternité pour la salariée, sont considérés comme heures travaillées.

À cette fin, l'échelon 1 est l'échelon de début (i.e. aucune heure); l'échelon 2 est de 1820 heures; l'échelon 3 est de 3640 heures et ainsi de suite.

Embauche

- .01 L'employeur peut embaucher un nouveau salarié à un taux de salaire supérieur au taux minimum de l'échelle prévue à la présente convention collective pour sa classe d'emploi. Un tel salarié ne peut être embauché à un taux de salaire supérieur au taux de salaire maximal de l'échelle prévue à la présente convention collective pour sa classe d'emploi.
- .02 Un salarié embauché à un taux de salaire supérieur au taux minimum prévu pour sa classe d'emploi se voit reconnaître les heures travaillées correspondant à son échelon et progresse de la manière prévue à la convention collective par la suite.

L'employeur pourra également offrir à sa discrétion le nombre de semaines de vacances à un candidat lors de son embauche, sans par ailleurs offrir moins que la grille prévue à l'article 16.

- .03 L'employeur avise le syndicat par écrit de la scolarité et/ou l'expérience reconnue à un tel salarié. En cas de désaccord, l'employeur transmet au syndicat copie de tous les documents attestant de l'expérience et/ou de la scolarité reconnue audit salarié.
- .04 Si l'employeur embauche un nouveau salarié à un taux supérieur au taux de salaire minimum prévu pour sa classe d'emploi, un salarié de la classification dont le taux de salaire est inférieur à celui octroyé au nouveau salarié peut faire valoir toute expérience et/ou scolarité pertinente à son poste afin de faire réévaluer son placement.
- .05 En cas de mésentente dans l'application du présent article, un salarié peut soumettre son cas à la procédure de grief et d'arbitrage. Dans un tel cas le fardeau de la preuve incombe au salarié. Si ce dernier a gain de cause, il reçoit alors le même salaire que celui du nouveau salarié et les dispositions du paragraphe .02 s'appliquent. L'employeur peut exiger de ce salarié les tâches et exigences relatives à son nouveau placement.

Primes

- .01 Prime de chef d'équipe :

Un chef d'équipe est un salarié désigné par l'employeur, et ce pour une période déterminée, qui assume des responsabilités de coordination et/ou de distribution du travail envers d'autres salariés membres de l'unité de négociation. L'employeur doit informer le syndicat par écrit au moins dix (10) jours ouvrables avant le début de ladite assignation. L'avis doit indiquer la date du début de l'assignation, le nom du salarié désigné, ainsi que la durée probable de l'assignation.

La prime de chef d'équipe est de 2,00\$ l'heure.

- .02 Prime de compétence de pointe :

Lorsque l'employeur exige des compétences de pointe dans une classification donnée, il doit indiquer sur l'affichage les compétences requises ainsi que la prime qui sera payée; ladite prime se situant entre 2,00\$ et 5,00\$ l'heure.

Tout salarié de la classification possédant les compétences requises peut se porter candidat et dans un tel cas, l'ancienneté est le facteur déterminant. Le salarié bénéficie alors de la prime telle qu'affichée pour le temps requis.

.03 Prime de mandat ponctuel :

Lorsque l'employeur octroie un mandat ponctuel dans une classification donnée, il doit indiquer sur l'affichage ce en quoi consiste ledit mandat ponctuel, les compétences requises, la durée probable dudit mandat ainsi que la prime qui sera payée; ladite prime se situant entre 2,00\$ et 5,00\$ l'heure.

Dans le cas où ledit mandat dépasse une durée de douze (12) mois, l'employeur affiche le poste.

Tout salarié de la classification possédant les compétences requises peut se porter candidat et dans un tel cas, l'ancienneté est le facteur déterminant. Ce salarié bénéficie alors de la prime telle qu'affichée pour le temps requis.

.04 Forfaitaire pour première, deuxième et troisième année

- Le 16 juillet 2018 : Tout salarié qui est à l'échelon 16 de sa classe à ladite date reçoit un montant forfaitaire payable comme suit :
 - 0.75 % du salaire gagné entre le 16 juillet 2018 et le 15 janvier 2019, payable dans les deux (2) semaines qui suivent le 15 janvier 2019
 - 0.75 % du salaire gagné entre le 16 janvier 2019 et le 15 juillet 2019, payable dans les deux (2) semaines qui suivent le 15 juillet 2019
- Le 16 juillet 2019 : Tout salarié qui est à l'échelon 16 de sa classe à ladite date reçoit un montant forfaitaire payable comme suit :
 - 0.75 % du salaire gagné entre le 16 juillet 2019 et le 15 janvier 2020, payable dans les deux (2) semaines qui suivent le 15 janvier 2020
 - 0.75 % du salaire gagné entre le 16 janvier 2020 et le 15 juillet 2020, payable dans les deux (2) semaines qui suivent le 15 juillet 2020
- Le 16 juillet 2020: Tout salarié qui est à l'échelon 16 de sa classe à ladite date reçoit un montant forfaitaire payable comme suit :
 - 0.75 % du salaire gagné entre le 16 juillet 2020 et le 15 janvier 2021, payable dans les deux (2) semaines qui suivent le 15 janvier 2021
 - 0.75 % du salaire gagné entre le 16 janvier 2021 et le 15 juillet 2021, payable dans les deux (2) semaines qui suivent le 15 juillet 2021

Les dispositions ci-haut ne s'appliquent plus si le salarié, dans la période de référence, obtient une promotion dont le taux de salaire est supérieur au sien. Dans un tel cas, il prend

le taux de salaire de l'échelon de la classe du poste obtenu et progresse par la suite selon les dispositions de la convention collective.

Tout salarié à l'échelon 16 qui quitte l'emploi de l'employeur avant la date due pour le paiement du montant forfaitaire reçoit une somme équivalente au prorata de ce qui lui est dû en date de son départ.

.05 Boni de signature

L'employeur payera à tous les salariés encore à son emploi le jour de la signature de la présente convention collective un boni de signature de 750\$, moins les déductions à la source. Ce boni de signature sera payé dans les trente (30) jours de la signature de la présente convention collective.

ANNEXE « C » - DATE D'EMBAUCHE ET DATE D'ANCIENNETÉ DES SALARIÉS À TEMPS COMPLET ET À TEMPS PARTIEL

Liste des salariés à temps complet

| <u>Nom</u> | <u>Prénom</u> | <u>Date d'embauche</u> jj/mm/aaaa | <u>Date d'ancienneté</u> jj/mm/aaaa |
|---------------------|---------------|--------------------------------------|--|
| Auclair | Dominic | 07/01/2008 | 13/02/2008 |
| Berglas | Daniella | 05/09/2008 | 05/09/2008 |
| Berthiaume | Josée | 27/09/1993 | 27/09/1993 |
| Couture | Dominic | 11/10/2016 | 11/10/2016 |
| Da Silva Luz | Liliana | 18/11/2008 | 18/11/2008 |
| Dame | Nathalie | 13/08/2001 | 13/08/2001 |
| Denis | Sylvie | 15/10/1991 | 15/10/1991 |
| Dessureault-Lacasse | Anie | 10/01/2012 | 17/04/2012 |
| Doubli-Bounoua | Virginie | 11/12/2018 | En probation |
| Forand | Linda | 02/10/1989 | 02/10/1989 |
| Fournier | Renée | 28/06/1999 | 28/06/1999 |
| Frégeau | Caroline | 26/04/2012 | 26/04/2012 |
| Hétu | Julie | 08/04/2013 | 08/04/2013 |
| Ionescu | Cornélia | 21/02/2006 | 20/03/2006 |
| Laflamme | Geneviève | 25/11/2013 | 15/01/2014 |
| Laliberté | Simon | 12/03/2001 | 12/03/2001 |
| Larocque | Mélanie | 11/20/2017 | 11/20/2017 |
| Leblanc | Liette | 29/04/1991 | 27/03/1992 |
| Leblanc | Manon | 08/02/1993 | 08/02/1993 |
| Mallette | Mélanie | 04/01/2006 | 04/01/2006 |
| Montpetit | Marie-Ève | 13/02/2012 | 13/02/2012 |
| Morin | Martine | 19/11/2012 | 19/11/2012 |
| Oum | Vandee | 25/02/2015 | 25/02/2015 |
| Pagé | Marc-André | 05/07/2016 | 05/07/2016 |
| Pantoc | Daniela | 20/05/2008 | 20/05/2008 |
| Parent | Christiane | 01/11/1999 | 01/11/1999 |
| Roussel | Julie | 19/08/2008 | 09/09/2008 |
| Souverain | Lynda | 28/08/2018 | 28/08/2018 |
| Tardif | Marylise | 10/11/2014 | 10/11/2014 |
| Turcot | Véronique | 24/05/2016 | 24/05/2016 |
| Vachon | Jean-Philippe | 28/08/2014 | 28/08/2014 |

Liste des employés à temps partiel

| <u>Nom</u> | <u>Prénom</u> | <u>Date d'embauche</u> jj/mm/aaaa | <u>Heures d'ancienneté</u> jj/mm/aaaa |
|------------|---------------|--------------------------------------|--|
| Slutsker | Natali | 06/04/2018 | 379.61 |

Lorsqu'un salarié à temps partiel obtient un poste à temps complet, sa date d'ancienneté est déterminée selon les équivalences prévues à l'article 1 de l'Annexe « E »

Annexe «D» - Liste d'ancienneté des salariés temporaires et sur appel Employés Temporaires

| <u>Nom</u> | <u>Prénom</u> | <u>Date d'embauche</u> | <u>Heures d'ancienneté</u> |
|----------------|---------------|------------------------|----------------------------|
| | | jj/mm/aaaa | jj/mm/aaaa |
| Trénou | Maïté | 03/12/2018 | En probation |
| Leriché Linché | Charles | 05/11/2018 | 502.20 |

Employés sur appels

Aucun

Lorsqu'un salarié temporaire ou sur appel obtient un poste à temps complet, sa date d'ancienneté est déterminée selon les équivalences prévues à l'article 1 de l'Annexe « E ».

ANNEXE « E » - CONDITIONS DE TRAVAIL DES SALARIÉS TEMPORAIRES ET SALARIÉS SUR APPEL

ARTICLE 1

L'ancienneté des salariés temporaires et des salariés sur appel se calcule en heures régulières travaillées étant entendu pour les fins de conversion, lorsque nécessaire, un (1) jour équivaut à sept (7) heures travaillées; un (1) mois équivaut à vingt (20) jours travaillés et une (1) année équivaut à deux cent soixante (260) jours travaillés.

Le droit à l'ancienneté s'acquiert après la période de probation prévue à la convention collective et l'ancienneté est rétroactive à compter du premier jour d'embauche une fois la période de probation terminée. Durant la période de probation, le salarié peut être remercié de ses services et ce, sans recours de grief ni de la part du salarié ni de la part du syndicat.

ARTICLE 2

L'ancienneté des salariés temporaires et sur appel ne s'applique qu'entre eux et est utilisée uniquement dans les cas où un salarié temporaire ou sur appel postule sur un poste affiché ou dans le cas d'un rappel au travail ou dans le cas des articles qui s'appliquent en vertu de la présente annexe.

Les articles 1 et 2 de la présente Annexe s'appliquent seulement aux salariés temporaires et sur appel n'ayant pas été embauchés par le biais d'une agence.

Le salarié temporaire est considéré en mise à pied lorsque se termine la période de temps pour laquelle il a été embauché. Le salarié sur appel est considéré en mise à pied lorsqu'il n'a aucune heure de travail pour une période de quatre (4) semaines continues.

ARTICLE 3

Le salarié temporaire et sur appel perd son ancienneté et son emploi dans les cas prévus à l'article 11.04 de la convention collective. De plus, le salarié temporaire qui a été embauché par le biais d'une agence, perd son ancienneté et son emploi lorsque se termine la période de temps pour laquelle il a été embauché.

ARTICLE 4

Les articles suivants de la convention collective s'appliquent aux salariés temporaires et aux salariés sur appel selon ce qui suit :

| Articles | Sur appel | Salariés Temporaires |
|-----------------|------------------|---------------------------------|
| 1 à 7 | Oui | Oui |
| 8 | Oui sauf 8.08 | Oui sauf 8.08 |
| 9 | Oui | Oui |

| | | |
|--|--|---|
| 10 | Oui en ce qui concerne les droits reconnus à l'Annexe « D » | Oui en ce qui concerne les droits reconnus à l'Annexe « D » |
| 11 | Oui 11.06 à 11.09 | Oui 11.06 à 11.09 |
| 12 | Oui 12.01 à 12.10, 12.14 à 12.16 | Oui 12.01 à 12.10, 12.14 à 12.16. Sauf l'employeur n'est pas tenu de retenir la candidature d'un salarié si ce faisant il est tenu de verser une prime à une agence |
| 13 | Oui sauf seulement pour les plages d'heures et ce salarié peut travailler une partie d'une journée régulière | Oui sauf seulement pour les plages d'heures et ce salarié peut travailler une partie d'une journée régulière |
| 14 | 14.01 | 14.01 |
| 14.02 | Oui (Après les salariés à temps complet et temps partiel) | Oui (Après les salariés à temps complet et temps partiel) |
| 14.06 | Oui | Oui |
| 15 | Prorata | Prorata |
| 16 | Oui | Oui |
| 17, 17.03, 17.04 (au prorata) 17.06 | Oui | Oui |
| 18.01(b), 18.05, 18.06 | Oui | Oui |
| 19 (au prorata) | Oui | Oui |
| 20 | Non | Non |
| 21 | Non | Non |
| 22 | Non | Non |
| 23 | Non | Non |
| 24 | Oui | Oui |
| 25 | Oui | Oui |
| 26 | Oui | Oui |
| 27 | Oui | Oui |
| 28 | Non | Non |
| 29 | Oui | Oui |
| 30 | Oui | Oui |

ARTICLE 5

Sauf dans les cas où un salarié temporaire est embauché pour un travail spécifique nécessitant une compétence particulière, l'employeur accepte de diminuer l'utilisation de salariés temporaires provenant d'agences.