

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-2018-9989

N° dossier d'accréditation : AQ-2001-3456

EMPLOYEUR FÉDÉRATION QUÉBÉCOISE DES MUNICIPALITÉS 1134, GRANDE-ALLÉE OUEST, BUREAU RC-01 QUÉBEC QC G1S 1E5 Secteur d'activité : Privé		
ASSOCIATION SYNDICAT DES EMPLOYÉES ET EMPLOYÉS PROFESSIONNELS-LES ET DE BUREAU, SECTION LOCALE 571 (SEPB) CTC-FTQ 5000, BOULEVARD DES GRADINS, BUREAU 120 QUÉBEC QC G2J 1N3 Affiliation : Fédération des Travailleurs et Travailleuses du Québec		
TIERS SEPB-QUÉBEC 565, BOULEVARD CRÉMAZIE EST, BUREAU 11100 MONTRÉAL QC H2M 2W2		
Date signature : 2018-12-05 Date dépôt : 2018-12-21	Nombre de salariés visés : 24	Date début : 2018-12-05 Date d'expiration : 2021-12-31

Remarque :

Sylvain Auclair
Préposé(e) à l'émission

(418) 644-5757 2018-12-28
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

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

Entre

FÉDÉRATION QUÉBÉCOISE DES MUNICIPALITÉS

1134, Grande Allée Ouest, RC 01

Québec (Québec) G1S 1E5

ci-après désignée « **L'EMPLOYEUR** »

et

LE SYNDICAT DES EMPLOYÉES ET EMPLOYÉS

PROFESSIONNELS-LES ET DE BUREAU

section locale 571, SEPB, CTC-FTQ

725, boul. Lebourgneuf, bureau 310-6

Québec (Québec) G2J 1S1

ci-après désigné « **LE SYNDICAT** »

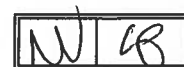
2018 – 2021

TABLE DES MATIÈRES

ARTICLE 1	- Définition des termes.....	2
ARTICLE 2	- But de la convention collective et du comité de relations de travail.....	5
ARTICLE 3	- Discrimination illégale.....	6
ARTICLE 4	- Accréditation et champ d'application.....	8
ARTICLE 5	- Sécurité syndicale.....	10
ARTICLE 6	- Retenues syndicales.....	11
ARTICLE 7	- Liberté d'action syndicale.....	12
ARTICLE 8	- Procédure de règlement de griefs.....	14
ARTICLE 9	- Arbitrage.....	15
ARTICLE 10	- Mesures disciplinaires.....	16
ARTICLE 11	- Période de probation.....	18
ARTICLE 12	- Ancienneté.....	20
ARTICLE 13	- Affectation temporaire.....	22
ARTICLE 14	- Mouvement de personnel.....	23
ARTICLE 15	- Modifications d'une fonction /Création d'une nouvelle fonction.....	25
ARTICLE 16	- Réduction du personnel et sécurité d'emploi.....	26
ARTICLE 17	- Heures et semaine de travail.....	29
ARTICLE 18	- Heures supplémentaires.....	31
ARTICLE 19	- Jours fériés.....	33
ARTICLE 20	- Jours de congé flexibles.....	35
ARTICLE 21	- Congé annuel [vacances].....	36
ARTICLE 22	- Congés personnels.....	39
ARTICLE 23	- Droits parentaux.....	41
ARTICLE 24	- Absence pour service public.....	44
ARTICLE 25	- Assurance collective.....	45
ARTICLE 26	- Santé-sécurité et accident du travail.....	46
ARTICLE 27	- Mécanismes salariaux.....	47
ARTICLE 28	- Paiement des salaires.....	49
ARTICLE 29	- Congé sans solde et à traitement différé.....	50
ARTICLE 30	- Perfectionnement.....	55
ARTICLE 31	- Dépenses et autres avantages.....	56
ARTICLE 32	- Régime complémentaire de retraite.....	57
ARTICLE 33	- Déduction à la source des épargnes pour le Fonds de solidarité (FTQ).....	58
ARTICLE 34	- Travail à forfait.....	59
ARTICLE 35	- Annexes, lettres d'entente et validité.....	60
ARTICLE 36	- Grève et lock-out.....	61
ARTICLE 37	- Durée de la convention collective.....	62
ANNEXE " A "	Liste d'ancienneté et date d'embauche des employés réguliers au 29 novembre 2018.....	63
ANNEXE " B "	Échelles salariales.....	64
LETTRE D'ENTENTE N° 1	relative aux mesures transitoires.....	67
LETTRE D'ENTENTE N° 2	relative au groupe d'employés de Québec Municipal.....	69
LETTRE D'ENTENTE N° 3	relative à la période de paie.....	70
LETTRE D'ENTENTE N° 4	relative à la classification des emplois.....	71

ARTICLE 1 - Définition des termes

- 1.01 Les parties conviennent que les termes employés au masculin dans la présente convention comprennent également le genre féminin et vice versa, à moins que le contexte ne s'y oppose.
- 1.02 Dans la présente convention collective, les termes suivants signifient :
- a) « **Affichage** » : désigne une procédure par laquelle l'Employeur offre aux employés tout poste vacant ou nouveau en conformité avec l'article 14.
 - b) « **Ancienneté** » : la durée totale de service continu d'un employé régulier, à l'intérieur de l'unité d'accréditation, au service de l'Employeur, sous réserve de l'article 12.
 - c) « **Classe d'emploi** » : désigne l'ensemble des postes qui possède la même échelle salariale.
 - d) « **Conjoint** » : désigne :
 - i) les personnes qui sont mariées ou vivent une union civile et cohabitent;
 - ou
 - ii) les personnes qui vivent maritalement et sont les parents d'un même enfant ou;
 - i) les personnes de sexe opposé ou de même sexe qui vivent maritalement depuis au moins un (1) an.
 - e) « **Conseiller syndical** » : désigne la personne conseillère du SEPB-Québec.
 - f) « **Employé** » : Personne comprise dans l'unité d'accréditation travaillant pour l'Employeur moyennant un salaire.
 - g) « **Employé en probation** » : désigne tout employé qui n'a pas terminé sa période de probation prévue à l'article 11.01.
 - h) « **Employé régulier à temps complet** » : désigne tout employé qui travaille de façon régulière le nombre d'heures prévu à sa classification.



- i) « **Employé régulier à temps partiel** » : désigne tout employé qui travaille d'une façon régulière un nombre d'heures inférieur à la semaine régulière de travail prévue à sa classification.
- j) « **Employé temporaire** » : désigne un employé embauché pour :
 - ii) remplacer un employé régulier absent;
 - ou
 - iii) parer à un surcroît de travail;
- k) « **Employeur** » : désigne la Fédération québécoise des municipalités (FQM) ou son représentant.
- l) « **Fonction** » : ensemble des tâches normalement effectuées par un employé (une fonction peut comporter plusieurs postes).
- m) « **Grief** » : désigne toute mécontente relative à l'interprétation ou l'application de la convention collective
- n) « **Jour** » : période de 24 heures, de minuit à minuit, qui correspond aux divisions d'un mois.
- o) « **Jour ouvrable** » : désigne un jour de la semaine consacré au travail, un jour non férié.
- p) « **Mutation** » : désigne le passage d'un employé d'un poste à un autre dont le maximum de l'échelle salariale est identique.
- q) « **Parties [les]** » : désigne l'Employeur et le Syndicat.
- r) « **Poste** » : Ensemble défini de tâches et des responsabilités qui constituent le travail d'un employé.
- s) « **Promotion** » : désigne le passage d'un employé d'un poste à un autre dont le maximum de l'échelle salariale est supérieur.
- t) « **Représentant syndical** » : désigne l'un des membres du comité exécutif.
- u) « **Rétrogradation** » : désigne le passage d'un employé d'un poste à un autre dont le maximum de l'échelle salariale est inférieur.



- v) **« Sans perte de salaire »** : l'Employeur continue de payer le salaire et les avantages à l'employé.
- w) **« Sans perte de traitement »** : l'Employeur continue de payer le salaire et les avantages à l'employé et l'Employeur les réclame par la suite au Syndicat.
- x) **« Secteur »** : désigne une équipe de travail sous la supervision d'un gestionnaire.
- y) **« Syndicat »** : désigne le Syndicat des employées et employés professionnels et de bureau, section locale 571, SEPB, FTQ.

ARTICLE 2 - But de la convention collective et du comité de relations de travail

2.01 But de la convention

La présente convention collective a pour objet d'établir des relations ordonnées entre les parties, de déterminer les conditions de travail, d'assurer l'efficacité opérationnelle et de faciliter les relations de travail. Les parties conviennent de favoriser conjointement l'établissement et le maintien d'un climat de travail basé sur la collaboration, la confiance et le respect mutuel.

2.02 Comité de relations de travail

- a) Le comité de relations de travail (ci-après le « CRT ») a pour rôle le maintien de la communication entre l'Employeur et le Syndicat en vue de garder un contact continu entre les parties et de favoriser des échanges profitables et constructifs en lien avec le contenu de la convention collective. Le CRT peut cependant aborder des situations non prévues à la convention collective.
- b) Le CRT est composé de deux (2) représentants de l'Employeur ainsi que de deux (2) membres du comité exécutif syndical.
- c) Des rencontres sont convoquées au besoin, par écrit, à une date acceptable aux deux parties. Chacune des parties fait parvenir à l'autre une liste des sujets qu'elle veut mettre à l'ordre du jour au plus tard trois (3) jours ouvrables avant la tenue de la réunion.
- d) Le comité a également pour mandat de favoriser le règlement de litiges et de mécontentes.
- e) Le conseiller syndical peut participer aux rencontres du CRT. Le représentant syndical informe toutefois l'Employeur, au moins cinq (5) jours ouvrables à l'avance, de la présence du conseiller syndical.

À défaut d'un tel avis, l'Employeur peut demander le report de la rencontre du CRT.
- f) Les deux (2) membres du comité exécutif syndical participent au CRT sans perte de salaire.



ARTICLE 3 - Discrimination illégale

- 3.01 Aux fins de l'application de la présente convention collective, ni l'Employeur ni le Syndicat, ni leurs représentants respectifs n'exercent de menaces, contraintes ou discriminations contre un employé à cause de sa race, de sa couleur, de sa nationalité, de son origine sociale, de sa langue, de son sexe, de son identité ou l'expression de genre, de sa grossesse, de son orientation sexuelle, de son état civil, de son âge sauf dans la mesure prévue par la loi, de sa religion, de ses convictions politiques, de sa langue, de son origine ethnique ou nationale, de sa condition sociale, de son handicap ou de l'utilisation d'un moyen pour palier à son handicap, ou de l'exercice d'un droit que lui reconnaît la présente convention ou la loi, le tout tel que prévu à la *Charte des droits et libertés de la personne du Québec*.
- 3.02 a) Il y a discrimination lorsqu'une telle distinction, exclusion ou préférence a pour effet de détruire, de compromettre ou de restreindre un droit que reconnaît la présente convention ou la loi pour l'un des motifs ci-haut prévus.
- b) Malgré ce qui précède, une distinction, exclusion ou préférence fondée sur les aptitudes ou qualités requises pour accomplir les tâches d'un poste est réputée non discriminatoire.
- 3.03 Il appartient à l'Employeur de prendre les mesures pour prévenir le harcèlement psychologique et le faire cesser, lorsque telle conduite est portée à sa connaissance. Le Syndicat collabore avec l'Employeur au maintien d'un climat de travail exempt de harcèlement psychologique.
- 3.04 Un employé qui croit avoir été victime de harcèlement psychologique peut soumettre une plainte à l'Employeur et lui faire part de la situation. Il peut également demander au Syndicat de faire les représentations nécessaires auprès de l'Employeur.
- 3.05 Après en avoir fait part à l'Employeur et lui avoir permis de faire enquête, un employé qui croit avoir été victime de harcèlement psychologique peut se prévaloir de la procédure de grief prévue à la convention.
- 3.06 Le harcèlement psychologique se définit comme étant une conduite vexatoire se manifestant soit par des comportements, des paroles, des actes ou des gestes répétés, qui sont hostiles ou non désirés, laquelle porte atteinte à la dignité ou à

l'intégrité psychologique ou physique de l'employé et qui entraîne, pour celui-ci, un milieu de travail néfaste. Une seule conduite grave peut aussi constituer du harcèlement psychologique si elle porte une telle atteinte et produit un effet nocif continu pour l'employé.

ARTICLE 4 - Accréditation et champ d'application

- 4.01 L'Employeur reconnaît par les présentes le Syndicat comme étant le seul et unique agent négociateur pour négocier et conclure une convention collective de travail en ce qui regarde les conditions de travail au nom et pour tous les employés couverts par le certificat d'accréditation émis conformément aux dispositions du *Code du travail du Québec*.
- 4.02 a) Le Syndicat reconnaît le droit à l'Employeur à l'exercice de ses fonctions d'administration et de gestion et le libre exercice de tous ses droits d'Employeur, le tout sous réserve des dispositions de la convention collective.
- b) Aucune activité syndicale n'a lieu sur les heures de travail, sauf les activités décrites à la présente convention collective.
- 4.03 Aucune entente particulière relative à des conditions de travail différentes de celles prévues dans la convention collective entre un employé et l'Employeur n'est valable à moins qu'elle n'ait reçu l'approbation écrite d'un représentant syndical.
- 4.04 Un employé de la FQM, exclu de l'unité d'accréditation, ne peut accomplir des tâches exécutées par un employé régulier couvert par le certificat d'accréditation, sauf pour accomplir des tâches ponctuelles, urgentes ou lorsque l'employé couvert par l'accréditation n'est pas disponible pour accomplir ces tâches.
- Toutefois, la pratique actuelle est maintenue quant au travail des employés exclus de l'accréditation.
- 4.05 La convention collective s'applique à tous les employés couverts par le certificat d'accréditation conformément aux règles suivantes :
- a) l'employé régulier à temps complet bénéficie de l'ensemble de la convention collective;
- b) L'employé régulier à temps partiel bénéficie de l'application de la convention collective. Toutefois, lorsqu'il y a lieu d'une application au prorata des heures régulières rémunérées, des modalités spécifiques, s'il en est, sont prévues à chacun des articles;

c) l'employé en probation bénéficie de la convention collective à l'exception des articles suivants :

- 10 / Mesures disciplinaires;
- 12 / Ancienneté;
- 13 / Affectation temporaire;
- 14 / Mouvement de personnel;
- 16 / Réduction du personnel et sécurité d'emploi;
- 24 / Absence pour service public;
- 25 / Assurance collective (il bénéficie du régime d'assurance collective selon le régime à partir du moment où il est admissible);
- 29 / Congé sans solde et à traitement différé;
- 32 / Régime complémentaire de retraite (il bénéficie des régimes de retraite après 700 heures effectivement travaillées).

En cas de fin d'emploi, l'employé en probation ne bénéficie pas de la procédure d'arbitrage et de griefs.

d) l'employé temporaire bénéficie de la convention collective à l'exception des articles suivants :

- 12 / Ancienneté;
- 13 / Affectation temporaire;
- 14 / Mouvement de personnel;
- 15 / Modifications d'une fonction / Création d'une nouvelle fonction;
- 16 / Réduction du personnel et sécurité d'emploi;
- 24 / Absence pour service public;
- 25 / Assurance collective;
- 29 / Congé sans solde et à traitement différé;
- 32 / Régime complémentaire de retraite (il bénéficie des régimes de retraite après 700 heures effectivement travaillées).

En cas de fin d'emploi, l'employé temporaire en période de probation ne bénéficie pas de la procédure d'arbitrage et de griefs.



ARTICLE 5 - Sécurité syndicale

- 5.01 Tout employé, assujéti à la présente convention collective, doit être et demeurer membre du Syndicat pour la durée de celle-ci.
- 5.02 L'Employeur ne peut être tenu, en vertu d'une disposition de la convention collective, de congédier un employé pour la seule raison que le Syndicat a refusé ou différé d'admettre cet employé comme membre ou l'a suspendu ou exclu de ses rangs.



ARTICLE 6 - Retenues syndicales

- 6.01 L'Employeur retient, pour la durée de la présente convention, sur la paie de chaque employé couvert par l'accréditation, la cotisation syndicale fixée par le Syndicat ou un montant égal à celle-ci, et remet une (1) fois par mois les sommes ainsi perçues, dans les quinze (15) jours du mois suivant, au trésorier du SEPB-Québec.
- 6.02 a) Le Syndicat confirme par un préavis écrit d'au moins quinze (15) jours toute modification à apporter à la retenue syndicale. L'Employeur apporte les modifications nécessaires dans un délai maximal de quinze (15) jours suivant la réception de ce préavis.
- b) Dans le cas d'omission de prélèvement causée par des erreurs administratives ou techniques, l'Employeur s'engage sur un avis écrit du Syndicat à cet effet, à prélever le montant non remis au Syndicat dans les quinze (15) jours dudit avis.
- 6.03 L'Employeur identifie sur les formules T-4 et Relevé 1 le montant retenu pour la cotisation syndicale de chaque employé.
- 6.04 L'Employeur fournit au Syndicat, une (1) fois par mois, avec la remise des cotisations syndicales, une liste détaillée mentionnant :
- Les noms des employés cotisants
 - Les montants ainsi retenus
 - Le salaire gagné pour chaque semaine de la période
- Copie de cette liste est remise, sur demande, au président du syndicat.
- 6.05 Le Syndicat s'engage à prendre fait et cause et à indemniser l'Employeur contre toute réclamation qui pourrait être faite par un employé au sujet des sommes retenues et remises en vertu des dispositions du présent article.



ARTICLE 7 - Liberté d'action syndicale

- 7.01 Le Syndicat fournit à l'Employeur, dans les vingt (20) jours de la signature de la présente convention, les noms de ses représentants, comprenant:
- a) le nom des membres de l'exécutif syndical et leurs fonctions;
 - b) le nom du conseiller syndical;
 - c) Il communique également à l'Employeur toute modification à cette liste dès qu'une nomination ou une élection est effective.
- 7.02 Un (1) seul représentant syndical peut, durant les heures de travail, accompagné ou non du conseiller syndical, procéder à une enquête concernant un grief après autorisation de l'Employeur et entente sur le temps requis. Le représentant syndical et l'employé concerné ne subissent aucune perte de salaire dans la mesure où le présent article est respecté.
- 7.03 a) Un seul représentant syndical à la fois peut, sans perte de traitement, assister à des activités syndicales telles que formation, et congrès. Ce dernier doit alors faire la demande écrite à l'Employeur, mentionnant le nom du représentant syndical, le motif de la libération, ainsi que la date et la durée de celle-ci, au moins vingt (20) jours à l'avance.
- Le nombre de jours total qui pourrait être accordé ne dépasse pas cinq (5) jours par année, pour l'ensemble des représentants.
- b) Un maximum de quatre (4) journées de libération syndicale, sans perte de salaire, est accordé à l'ensemble des délégués pour la préparation de la négociation du renouvellement de la convention collective.
 - c) Toute autre demande de libération syndicale doit être transmise à l'Employeur, mentionnant la date et la durée de celle-ci, au moins dix (10) jours à l'avance.
- 7.04 Deux (2) représentants désignés par le Syndicat peuvent s'absenter de leur travail sans perte de salaire pour assister aux séances de négociation et de conciliation pour le renouvellement de la convention collective.

- 7.05 L'Employeur libère sans perte de salaire chaque employé qui est appelé à agir comme témoin lors d'une séance d'arbitrage de griefs. La libération est pour la durée de son témoignage. Cependant, l'employé qui a déposé un grief est libéré sans perte de traitement pour la durée de la séance d'arbitrage du grief. En cas de grief collectif, un (1) représentant syndical est libéré sans perte de traitement pour la durée de la séance d'arbitrage de grief. Les demandes de libération doivent être transmises à l'Employeur dès que la date de l'audience est connue ou au plus tard vingt (20) jours avant l'audience.
- 7.06 Le Syndicat peut afficher sur un seul tableau d'affichage convenu avec l'Employeur ou distribuer par le courriel de l'Employeur tout avis de réunion ou d'activité syndicale. Il est entendu que ledit avis ne doit pas être préjudiciable à l'Employeur et devrait être signé par un représentant syndical.
- 7.07 L'Employeur permet à un (1) représentant du Syndicat de rencontrer pendant les heures de travail un nouvel employé pour l'informer des modalités de la convention collective. Cette rencontre se tient à un moment convenu avec l'Employeur et est d'une durée maximale de quinze (15) minutes.
- 7.08 Pour les absences sans traitement, l'Employeur réclame au Syndicat le salaire et les avantages et le Syndicat rembourse dans les trente (30) jours de la date de facturation.

ARTICLE 8 - Procédure de règlement de griefs

- 8.01 a) L'employé ayant un problème concernant ses conditions de travail pouvant donner naissance à un grief doit en discuter d'abord avec son supérieur immédiat ou l'Employeur, afin de tenter de le régler. L'employé peut être accompagné, s'il le désire, d'un représentant syndical. Cependant, le seul fait que cette étape ne soit pas remplie ne fait perdre aucun droit à l'employé.
- b) Si le litige n'est pas réglé lors de la première étape, l'employé ou le représentant syndical soumet, par écrit, le grief à l'Employeur dans les trente (30) jours ouvrables de la connaissance de l'événement qui a donné naissance au grief. Le grief expose sommairement les faits à son origine et indique la solution proposée. L'Employeur peut demander des précisions et le Syndicat doit y donner suite dans un délai raisonnable.
- c) Si les parties jugent nécessaire de discuter de la situation à l'origine du grief, le comité de relations du travail peut tenter de régler le litige.
- 8.02 L'Employeur ou son représentant doit donner sa réponse par écrit à celui qui a présenté le grief dans les trente (30) jours ouvrables qui suivent la date de réception du grief. Cette réponse écrite est également transmise au Syndicat.
- 8.03 Si plusieurs employés ou si le Syndicat comme tel se croient lésés, les clauses 8.01 a) et 8.01 b) s'appliquent.
- 8.04 Un employé et l'Employeur ne doivent aucunement être pénalisés ou importunés par le fait d'avoir déposé ou d'être impliqué dans un grief.
- 8.05 Les délais mentionnés au présent article sont de rigueur, sauf entre le dernier lundi de juin et le premier lundi de septembre, alors que ces délais sont du double. L'Employeur et le Syndicat peuvent toutefois convenir par écrit de prolonger ce délai.
- 8.06 L'Employeur qui dépose un grief au Syndicat adapte la procédure prévue dans les cas de grief.

ARTICLE 9 - Arbitrage

- 9.01 Si un grief n'a pas été réglé selon la procédure de règlement des griefs prévue à l'article 9, l'une ou l'autre des parties peut recourir à l'arbitrage dans les trente (30) jours suivant la réponse de l'autre partie ou suivant l'expiration du délai de réponse convenue. Ce délai de trente (30) jours est de rigueur, sauf dans le cas où les parties conviennent par écrit de le prolonger.
- 9.02 À défaut d'entente sur le choix de l'arbitre unique, l'une ou l'autre des parties demande au ministère du Travail de désigner un arbitre.
- 9.03 Les frais et honoraires de l'arbitre unique sont partagés en parts égales entre les parties.
- 9.04 Si la sentence de l'arbitre conclut au paiement d'une somme d'argent, il peut ordonner que cette somme porte intérêt au taux légal à compter de la date du dépôt du grief.
- 9.05 Dans le cas de toute mesure disciplinaire, et si un grief est soumis à l'arbitre nommé en vertu de la présente convention, l'arbitre peut :
1. Annuler la mesure
 2. Maintenir la mesure
 3. Rendre toute autre décision juste et équitable dans les circonstances, y compris déterminer, s'il y a lieu, le montant de la compensation ou des dommages auxquels un employé injustement traité pourrait avoir droit, moins ce qu'il aurait pu recevoir de toutes autres sources.
- 9.06 Dans tous les cas de grief portant sur une mesure disciplinaire, le fardeau de la preuve incombe à l'Employeur.
- 9.07 L'arbitre n'a aucune compétence pour altérer ou modifier l'une ou l'autre des dispositions de la présente convention collective, ni d'y substituer quelque nouvelle disposition, ni de prendre quelque décision qui peut contredire les termes et dispositions de celle-ci.
- 9.08 Toute décision de l'arbitre rendue dans le respect de la présente convention collective est finale et lie les parties en cause.



ARTICLE 10 - Mesures disciplinaires

10.01 Tout employé convoqué par l'Employeur pour des raisons disciplinaires a le droit d'être accompagné d'un représentant syndical.

10.02 Lorsque l'Employeur impose une mesure disciplinaire à un employé, il doit le faire dans les vingt (20) jours ouvrables de la connaissance du fait. Toutefois, si l'Employeur est dans l'impossibilité de remettre un avis à l'employé dans le délai prévu en raison de l'absence de l'un ou de l'autre, il doit lui remettre dans les cinq (5) jours ouvrables suivants le retour au travail. Cette mesure fait l'objet d'un avis écrit adressé à l'employé concerné et contenant l'exposé des motifs. Un exemplaire de cet avis doit être transmis au représentant syndical dans les trois (3) jours ouvrables de la transmission de la mesure disciplinaire à l'employé.

10.03 a) Aucune mesure disciplinaire inscrite au dossier d'un employé ne peut être invoquée contre lui après douze (12) mois de la date de l'avis. Ce délai est toutefois prolongé d'une durée égale à toute période d'absence excédant un (1) mois (maladie, congé sans solde et à traitement différé).

b) Tout avis de mesure disciplinaire sur laquelle un employé a eu gain de cause est conservé au dossier, accompagné des documents justifiant le règlement.

10.04 Dans les cas de suspension, de congédiement ou de rétrogradation disciplinaire, la procédure ci-après mentionnée doit être suivie :

La suspension, le congédiement ou la rétrogradation disciplinaire doivent être précédés d'une rencontre convoquée par écrit entre l'Employeur et l'employé concerné, avec une copie conforme au représentant syndical. Les motifs qui motivent une possible mesure disciplinaire sont exposés lors de cette rencontre. L'employé, s'il le désire, peut être accompagné d'un représentant syndical.

Il est entendu que l'Employeur peut suspendre administrativement un employé aux fins d'enquête ou lorsqu'il estime qu'une action immédiate est nécessaire compte tenu de la gravité de l'infraction ou des circonstances.

La suspension peut être avec ou sans traitement, selon les circonstances en présence.

- 10.05 Sur rendez-vous préalable auprès de l'Employeur, un employé peut consulter son dossier, et ce, en présence d'un (1) représentant syndical, s'il le désire.
- 10.06 Pour les fins de la présente convention collective, une réprimande verbale ne peut être interprétée comme étant une mesure disciplinaire.

ARTICLE 11 - Période de probation

11.01 a) "Période de probation" désigne la période d'emploi à laquelle un employé est soumis pour devenir un employé régulier.

L'employé temporaire et l'employé à temps partiel sont soumis également à une période de probation.

b) La période de probation de l'employé régulier et de l'employé temporaire est de :

- quatre cent vingt (420) heures effectivement travaillées pour les emplois des classes 1 à 5;

- huit cent quarante (840) heures effectivement travaillées pour les emplois des classes 6 et plus. Toutefois, aux fins des bénéfices applicables à l'expiration de la période de probation, celle-ci est considérée être de quatre cent vingt (420) heures effectivement travaillées.

L'employé à temps partiel est soumis à une période de probation d'une durée équivalente en heures et en jours à celle ci-haut prévue selon le cas, mais d'un maximum de douze (12) mois.

c) Durant cette période, l'employé ne peut bénéficier de la procédure de grief en cas de fin d'emploi.

d) À la suite de la rencontre de fin de probation d'un employé, un représentant syndical est informé de la décision de l'Employeur sur le statut de cet employé.

11.02 a) La période de probation peut être prolongée par une entente écrite entre les parties.

b) L'employé temporaire qui a réussi sa période de probation n'a pas à compléter une seconde période de probation à titre d'employé régulier s'il est nommé dans un poste dans une même fonction. Toutefois, s'il est nommé dans un poste appartenant à une autre fonction, la période de probation dans son poste régulier débute le jour où il a commencé sur ce poste.

- 11.03 Si l'Employeur reprend à son service un employé qui n'a pas terminé antérieurement sa période de probation à cause d'un manque de travail, de maladie ou toute autre raison d'absence, l'employé ne fait que compléter les jours de travail qui manquent à sa période de probation précédente, à la condition toutefois qu'il ne se soit pas écoulé plus de douze (12) mois depuis la date de son premier engagement et qu'il revienne sur le même poste.

ARTICLE 12 - Ancienneté

- 12.01 L'ancienneté est reconnue à l'employé régulier dans l'unité d'accréditation à la fin de sa période de probation avec effet rétroactif à la date d'embauche.
- 12.02
- a) L'ancienneté s'exprime en années/mois/jours.
 - b) L'employé temporaire qui obtient un emploi régulier alors qu'il est toujours employé temporaire, voit son ancienneté reconnue rétroactivement au prorata des heures qu'il a effectivement travaillées depuis son embauche, et ce, à raison d'une année d'ancienneté pour chaque 1820 heures effectivement travaillées.
 - c) Si deux (2) employés ou plus sont embauchés la même journée, leur ancienneté est déterminée par tirage au sort, lequel s'effectue en présence d'un représentant de l'Employeur et d'un représentant syndical.
- 12.03
- a) Un employé qui obtient un poste à l'extérieur de l'unité d'accréditation ne perd pas ses droits, bénéfiques et avantages prévus à la convention collective s'il décide de revenir à son poste ou s'il est réintégré dans les six (6) mois de la promotion.
 - b) Un employé qui occupe temporairement un poste à l'extérieur de l'unité d'accréditation ne perd pas ses droits, bénéfiques et avantages prévus à la convention collective. Cependant, la retenue syndicale est maintenue durant cette période.
- 12.04 Dans les trente (30) jours suivant la signature de la convention et au 15 mars de chaque année, l'Employeur remet au Syndicat la liste de tous les employés couverts par la convention. La liste d'ancienneté se retrouve à l'annexe A de la présente convention. Cette liste comprend les renseignements suivants : nom, date d'embauche, ancienneté, secteur, statut.
- 12.05 L'employé régulier conserve et accumule son ancienneté dans les cas suivants :
- 1. Absence du travail par suite d'une lésion professionnelle n'excédant pas vingt-quatre (24) mois;
 - 2. Absence du travail pour raison de maladie ou pour accident autre qu'une lésion professionnelle n'excédant pas vingt-quatre (24) mois;

3. Absence du travail pour activités syndicales, telles que définies à l'article 7 / Liberté d'action syndicale;
4. Absence du travail pour suspension;
5. Absence du travail pour raison de congé de maternité, paternité ou adoption;
6. Absence du travail en raison d'une activité de perfectionnement autorisée au préalable par l'Employeur;
7. Promotion ou mutation à l'extérieur de l'unité pour une période de douze (12) mois consécutifs et moins;
8. Remplacement temporaire à l'extérieur de l'unité.

12.06 L'employé régulier conserve mais n'accumule pas son ancienneté dans les cas suivants :

1. Absence pour service public;
2. Lorsque l'employé est en congé conformément à l'article 29.

12.07 L'employé régulier perd son ancienneté et son emploi dans les cas suivants :

1. Abandon volontaire de son emploi;
2. Congédiement à moins que celui-ci n'ait été annulé par la procédure de règlement des griefs et d'arbitrage;
3. Départ à la retraite;
4. Si l'employé fait défaut de se présenter au travail suite à une absence prévue par les articles :
 - 23 / Droits parentaux
 - 24 / Absence pour service public
 - 25/ Assurance collective
 - 29 / Congé sans solde et à traitement différé
5. Après vingt-quatre (24) mois d'absence du travail par suite d'une lésion professionnelle et vingt-quatre (24) mois en raison de maladie ou tout autre accident.

ARTICLE 13 - Affectation temporaire

- 13.01 L'Employeur procède à une affectation temporaire lorsqu'un poste est temporairement dépourvu de son titulaire parce que l'employé est absent pour une période jugée suffisante pour pourvoir à son remplacement ou lors d'un surcroît de travail.
- 13.02 Le poste temporairement dépourvu de son titulaire n'est pas affiché.
- 13.03 Dans le cas où l'Employeur n'a pas l'intention de pourvoir un poste temporairement dépourvu de son titulaire, l'Employeur en avise le Syndicat par écrit en indiquant les motifs.
- 13.04 Si l'Employeur décide de pourvoir un poste temporairement dépourvu de son titulaire, il offre le poste par ordre d'ancienneté à l'employé qui a la capacité de satisfaire immédiatement aux exigences normales du poste à pourvoir.
- 13.05 Le salaire de l'employé affecté temporairement dans un autre poste que le sien est régi par la clause 27.04.

ARTICLE 14 - Mouvement de personnel

- 14.01 a) Lorsqu'un poste occupé par un employé régulier devient vacant définitivement, l'Employeur dispose d'une période de trente-cinq (35) jours pour décider de l'abolition ou de la modification du poste.
- b) Lorsque l'employeur décide de pourvoir un poste régulier vacant, ou dans le cas d'un poste nouvellement créé et couvert par l'accréditation, il en avise les employés par courriel. L'avis doit comporter les renseignements suivants et prévoir une période de dépôt de candidatures d'un minimum de cinq (5) jours ouvrables :
1. La fonction
 2. La période d'affichage
 3. La description des tâches
 4. Le secteur
 5. Le statut d'emploi attaché au poste
 6. Exigences normales du poste. Les exigences doivent être pertinentes et en relation avec la nature du poste
 7. La classe d'emploi
- c) L'Employeur peut procéder simultanément à l'affichage interne et à l'externe sans toutefois pénaliser une personne déjà à l'emploi de l'employeur.
- 14.02 L'employé qui désire poser sa candidature doit le faire par écrit à l'Employeur avec copie au Syndicat, selon les modalités inscrites dans l'affichage.
- 14.03 a) Le poste est accordé à l'employé régulier qui a le plus d'ancienneté parmi ceux qui ont posé leur candidature à la condition qu'il ait démontré lors des étapes de sélection qu'il possède les qualifications requises et satisfait aux exigences normales de la tâche.
- b) S'il manque au candidat choisi les exigences de nature académique, l'Employeur permet à l'employé inscrit à une institution d'enseignement dans l'année en cours et détenant 66 % des crédits nécessaires à l'obtention du diplôme requis pour le poste, de compléter sa formation et offre une période d'essai prolongée. L'employé doit s'engager à rester à l'emploi de l'Employeur pour une période de douze (12) mois à compter de l'obtention du diplôme.



- 14.04 Dans les 5 jours ouvrables de la nomination de l'employé au poste affiché, l'Employeur informe par écrit les représentants syndicaux et les employés du nom du candidat choisi.
- 14.05 a) L'employé auquel un poste est attribué a droit à une période d'essai d'une durée maximale de six (6) semaines, soit deux cent dix (210) heures régulières travaillées.
- b) Au cours de cette même période, l'employé peut retourner à son ancien poste sans porter atteinte aux droits qu'il a acquis dans son ancien poste, et ce, après avoir donné à l'Employeur un préavis de dix (10) jours ouvrables. L'Employeur peut également, au cours de la période prévue au paragraphe a), retourner l'employé dans son ancien poste sans porter atteinte aux droits qu'il a acquis dans son ancien poste.
- 14.06 L'Employeur a la possibilité, s'il le juge opportun, de reconnaître l'expérience acquise d'un employé aux fins de compenser les compétences requises pourvu que telle expérience soit reliée au champ d'activité du poste.

ARTICLE 15 - Modifications d'une fonction /Création d'une nouvelle fonction

- 15.01 Lorsque l'Employeur décide de modifier une fonction ou un poste inclus dans l'unité d'accréditation, il avise le ou les employé(s) concerné(s) et le représentant syndical de la modification, et ce, au moins cinq (5) jours ouvrables avant l'entrée en vigueur de la modification. Les parties se rencontrent à la demande du Syndicat en CRT pour échanger sur ces modifications.
- 15.02 Lors de la création d'une fonction inclus dans l'unité d'accréditation, l'Employeur avise le représentant syndical au moins cinq (5) jours ouvrables avant l'affichage d'un poste dans cette nouvelle fonction et il respecte la procédure d'affichage prévue à la présente convention.

ARTICLE 16 - Réduction du personnel et sécurité d'emploi

16.01 Changements technologiques

Dans le cas d'un changement technologique ayant pour effet de modifier de façon substantielle une fonction couverte par la convention, l'Employeur avise le Syndicat au moins trente (30) jours ouvrables avant l'implantation du changement.

Lors d'un changement technologique ayant une incidence sur les conditions de travail des employés, l'Employeur s'engage à former les employés dont le travail est affecté par ce changement.

L'Employeur, de concert avec le Syndicat, prend des mesures raisonnables pour permettre aux employés de s'adapter aux changements technologiques qui peuvent survenir, et ce, dans un délai raisonnable.

16.02 Réduction du personnel

Lorsque l'Employeur décide de procéder à la réduction de personnel sur une base temporaire ou permanente, les raisons sont exposées par l'Employeur au représentant syndical lors d'une rencontre prévue à la présente clause.

1. Avis et rencontre

- a) Lorsque l'Employeur décide de procéder à l'abolition d'un poste régulier autre qu'un poste vacant définitivement selon la clause 14.01 a), il doit préalablement aviser le représentant syndical et l'employé régulier concerné au moins vingt (20) jours ouvrables avant la date d'entrée en vigueur de l'abolition du poste sur une base permanente.
- b) Sauf cas fortuit, l'Employeur rencontre l'employé concerné et informe le représentant syndical au moins quinze (15) jours à l'avance de sa mise à pied temporaire.
- c) Les parties peuvent convenir, par entente mutuelle, d'un avis moins long.

2. Procédure

- a) Lorsque l'Employeur décide de procéder à une réduction du personnel à l'intérieur d'une fonction, il procède comme prévu ci-après et dans l'ordre indiqué à l'intérieur de cet emploi :
- En mettant fin à l'emploi des employés temporaires;
 - En mettant fin à l'emploi des employés en période de probation;
 - En mettant fin à l'emploi des employés réguliers selon l'ordre inverse d'ancienneté.

- b) Tout employé régulier visé par une mise à pied peut utiliser la procédure de déplacement prévue au point 3. du présent article.

3. Déplacements

- a) Un employé régulier visé par une mise à pied peut utiliser la procédure de déplacement suivante :
1. L'employé devant être mis à pied peut déplacer un employé de la même fonction que la sienne, ayant moins d'ancienneté;
 2. L'employé ainsi délogé peut déplacer un employé qui occupe dans la même fonction et ayant moins d'ancienneté et ainsi de suite;
 3. Pourvu qu'il puisse satisfaire aux exigences normales de la tâche, l'employé peut déplacer dans une autre fonction pourvu qu'il s'agisse d'une classe d'emploi égale ou inférieure à la sienne un employé ayant moins d'ancienneté.
 4. De même, l'employé régulier déplacé peut exercer les mêmes droits.
- b) L'Employeur s'engage à rencontrer l'employé régulier visé par une mise à pied permanente.

16.03

Délai-congé

L'employé régulier, qui est mis à pied de façon permanente, a droit à un délai-congé équivalent à :

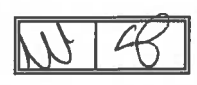
- S'il s'agit d'un emploi de classes 1 à 6 : deux (2) semaines de salaire régulier, par année de service;



- S'il s'agit d'un emploi des classes 7 et plus : trois (3) semaines de salaire régulier, par année de service.

Le délai-congé ne peut excéder une durée de sept (7) mois. Il comprend l'avis prévu à l'article 82 de la *Loi sur les normes du travail* si l'Employeur n'exige pas que le délai-congé soit travaillé.

Si des sommes sont versées à l'employé, celui-ci doit remettre une quittance complète et finale à l'Employeur pour toucher celles-ci.



ARTICLE 17 - Heures et semaine de travail

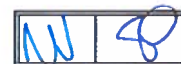
17.01 Semaine de travail

La semaine régulière de travail est de trente-cinq (35) heures par semaine. L'horaire de travail est du lundi au vendredi entre 8 h et 12 h et entre 13 h et 17 h.

À l'occasion du congrès, la semaine régulière est du lundi au samedi. En compensation des heures de travail supplémentaires pouvant avoir été effectuées pendant cette semaine, l'employé qui a participé au congrès bénéficie du lundi complet et du mardi avant-midi suivants en congés compensatoires. Toutefois, l'employé des classes 1 à 5 ayant accompli plus de dix (10) heures de travail au-delà de trente-cinq (35) heures est payé ou compensé en temps, au taux du temps supplémentaire, pour le temps travaillé au-delà de quarante-cinq (45) heures.

17.02 Horaire de travail

- a) Malgré la clause 17.01, à compter du vendredi de la semaine complète qui précède le 24 juin et jusqu'au vendredi qui précède la fête du Travail, l'horaire de travail est du lundi au jeudi entre 8 h et 12 h et entre 13 h et 16 h 30, et le vendredi entre 8 h et 13 h;
- b) Outre pendant la période prévue au paragraphe a), l'employé régulier à temps plein ayant terminé sa période de probation a le droit de bénéficier de l'horaire prévu au paragraphe a) jusqu'à un maximum de douze (12) semaines additionnelles par année. Pour le nouvel employé qui complète sa période de probation, le droit à demander à bénéficier d'un tel horaire s'acquiert au prorata des mois travaillés, à raison d'une semaine par mois. Un mois est considéré travaillé lorsque l'employé complète sa période de probation avant le quinze (15) du mois;
- c) Les demandes pour bénéficier de la semaine de travail modifiée selon le paragraphe b) sont soumises, par écrit, à l'Employeur au plus tard le vingtième (20^e) jour du mois précédant la semaine pour laquelle une semaine modifiée est demandée et en tenant compte des règles suivantes :
 - 1) Aucune demande n'est accordée si les effectifs suivants ne sont pas au travail, par groupe :
 - Formation : un (1) employé sur deux (2)
 - Communication : un (1) employé sur deux (2)



- Services administratifs : un (1) employé sur deux (2)
- Politique : trois (3) employés (conseillers) sur cinq (5)
- Partenariat : deux (2) employés sur trois (3)
- Secrétariat : trois (3) employés sur cinq (5)

- 2) Les demandes sont accordées par l'Employeur en tenant compte des besoins du service et de façon à favoriser une répartition équitable parmi les employés. En cas de situation urgente requérant la présence de l'employé, une autorisation peut être annulée par l'Employeur;
- 3) Aucune demande n'est accordée la semaine du congrès annuel.

17.03 Un employé et l'Employeur peuvent convenir d'un horaire de travail différent de celui prévu à la clause 17.01, pourvu que l'heure de début du travail soit entre 8 h et 9 h et l'heure de fin du travail soit entre 16 h et 17 h et qu'il ne comprenne pas une réduction de la semaine normale de travail prévue à la clause 17.01. À défaut d'entente, l'horaire est de 8 h 30 à 12 h et de 13 h à 16 h 30.

L'Employeur accorde ou refuse une demande d'horaire particulier en tenant compte des besoins du service.

17.04 L'employé qui désire obtenir une modification d'horaire de travail (nombre d'heures ou nombres de jours) ou obtenir une retraite progressive doit en faire la demande par écrit à l'Employeur.

Cette demande est analysée en tenant compte notamment des besoins de l'entreprise.

Si la demande est accordée, les parties conviennent dans une lettre d'entente des modalités du nouvel horaire de l'employé.

L'une ou l'autre des parties peut mettre fin à l'entente avec un préavis minimal de trente (30) jours.

ARTICLE 18 - Heures supplémentaires

- 18.01 a) Pour les emplois de classes 1 à 5, le temps de travail autorisé au préalable par l'Employeur et effectué au-delà de trente-cinq heures (35) peut être mis en banque, et ce, jusqu'à un maximum de trente-cinq (35) heures. Il est repris, en temps, à taux régulier, avec l'autorisation préalable de l'Employeur. L'Employeur peut demander à un employé ayant des heures en banque de les reprendre en temps au cours de l'année. Le solde de la banque est payé à l'employé lors de la dernière paie de l'année.

Le travail autorisé au préalable par l'Employeur et effectué au-delà de quarante (40) heures est régi par la clause 18.02.

- b) Pour les emplois des classes 6 et plus, compte tenu de la nature du travail, les parties conviennent que le travail est effectué « à temps requis », l'objectif étant de maintenir une semaine n'excédant généralement pas quarante (40) heures.

En compensation des heures supplémentaires, l'Employeur verse une indemnité de disponibilité de deux mille cinq cents (2500 \$) par année à toutes les personnes occupant un emploi de classes 6 et plus.

Malgré ce qui précède, compte tenu de la nature de son emploi, le titulaire du poste de conseiller en relation avec les médias reçoit une indemnité de disponibilité de trois mille (3 000 \$) par année.

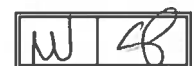
Cette indemnité est versée et répartie par période de paie, conformément à la clause 28.01.

- 18.02 Pour les emplois de classes 1 à 5, le temps de travail autorisé au préalable par l'Employeur et effectué au-delà de quarante (40) heures est rémunéré à cent cinquante pour cent (150 %) du taux horaire de l'employé.



18.03 Pour les emplois de classes 1 à 5, un employé qui travaille plus de deux (2) heures de travail, à compter de 17 h, bénéficie, s'il n'a pas eu de pause pour prendre un repas, de quinze (15) minutes rémunérées dans la mesure où il doit continuer à travailler.

18.04 L'employé rappelé au travail à la demande expresse de l'Employeur a droit à un minimum de (3) trois heures de travail.



ARTICLE 19 - Jours fériés

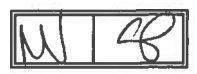
- 19.01 a) L'employé régulier bénéficie des jours fériés et payés suivants:
- 1^{er} janvier
 - 2 janvier
 - Vendredi saint
 - Lundi de Pâques
 - Fête des Patriotes
 - Fête nationale des Québécois
 - Fête du Canada
 - Fête du Travail
 - Action de grâces
 - 24 décembre
 - 25 décembre
 - 26 décembre
 - 31 décembre
 - Les jours ouvrables entre Noël et le jour de l'an. En cas de situation exceptionnelle, l'Employeur peut toutefois requérir la présence d'un employé au taux applicable.
- b) L'Employeur informe les employés, au plus tard le 1^{er} décembre de chaque année, du calendrier de fermeture de la période des fêtes.
- c) L'Employeur convient de reconnaître et d'observer comme jour férié et payé les nouveaux jours décrétés « fête civile » par le gouvernement du Québec.
- 19.02 L'employé qui, à la demande de l'Employeur, est tenu de travailler un jour férié reçoit le paiement du jour férié au taux régulier. De plus, il bénéficie d'une remise de temps équivalente au nombre d'heures effectivement travaillées, et ce, à une date convenue entre lui et l'Employeur.
- 19.03 Si le jour férié coïncide avec un samedi ou un dimanche, il est déplacé au jour ouvrable qui précède si le jour férié coïncide avec un samedi ou au jour ouvrable qui suit si le jour férié coïncide avec un dimanche.

La présente règle ne s'applique pas lorsque le jour ouvrable où le congé serait reporté est situé entre Noël et le jour de l'an et qu'il est donc férié et payé par l'effet de la clause 19.01 a).



19.04 La rémunération des jours fériés est équivalente au salaire quotidien régulier pour un employé régulier à temps plein et 1/20 du salaire gagné dans les quatre (4) semaines précédant le jour férié pour les employés à temps partiel.

19.05 Si une journée fériée coïncide avec un vendredi dont l'horaire de travail se termine à 13 h, les employés verront leur journée de travail prendre fin à 13 h le jeudi précédant ce congé.



ARTICLE 20 - Jours de congé flexibles

20.01 a) Chaque employé bénéficie de six (6) jours de congé flexible payés, par année, qui peuvent être utilisés pour maladie ou pour motif personnel.

L'employé embauché en cours d'année bénéficie de ces jours au prorata du temps qui demeure à travailler jusqu'à la fin de l'année.

b) Lors d'une fin d'emploi, le nombre de jours de congé auquel un employé a droit est établi au prorata du temps travaillé au cours de l'année jusqu'à la date de la fin de son emploi.

Dans un tel cas, l'Employeur effectue, s'il y a lieu, une compensation entre les sommes qui lui sont dues par l'employé et celles qu'il doit à l'employé.

20.02 L'employé à temps partiel bénéficie d'un nombre de jours de congé flexible qui peut être utilisé pour maladie ou pour motif personnel, et ce, au prorata des heures régulières prévues à son horaire de travail.

Exemple :

- Semaine de 35 heures régulières de travail = 6 jours flexibles (42 heures)
- Semaine de 21 heures régulières de travail = 3,6 jours flexibles (25,2 heures)

20.03 Les jours de congé flexible sont utilisés pour toute absence maladie.

Toutefois, lorsque l'assureur reconnaît qu'un employé a droit au bénéfice de l'assurance invalidité, l'Employeur assume le délai de carence pouvant aller jusqu'à sept (7) jours. Dans un tel cas, l'Employeur crédite à l'employé, s'il y a lieu, le nombre de jours de congé flexible ayant été utilisé par l'employé pendant le délai de carence.

20.04 Les heures de congé flexible non utilisées en cours d'année sont payées lors de la dernière paie de l'année.



ARTICLE 21 - Congé annuel [vacances]

- 21.01
- a) Chaque employé a droit à des congés payés annuels dont la durée est déterminée par le nombre d'années de service continu au 1^{er} janvier.
 - b) L'Employeur autorise les périodes de vacances en tenant compte du choix exprimé par chacun des employés, par ordre d'ancienneté dans chacun des secteurs de façon à maintenir les services de l'Employeur.
 - c) L'employé peut prendre ses vacances de façon consécutive ou non. Toutefois, un nombre maximal de quatre (4) semaines consécutives est accordé.
 - d) Ces journées ne peuvent être monnayées.
 - e) L'employé régulier à temps partiel bénéficie des vacances au prorata des heures travaillées.
- 21.02
- a) Le droit aux congés payés est déterminé le 1^{er} janvier de chaque année comme suit pour l'employé :

Service continu	Employé régulier à temps complet et employé en probation	Employé temporaire
L'employé ayant moins d'un (1) an de service continu	1,25 journée par mois de travail depuis son embauche jusqu'à un maximum de quinze (15) jours ouvrables	6 % du salaire gagné pendant l'année
L'employé ayant un (1) an et moins de deux (2) ans de service continu	Quinze (15) jours de vacances	6 % du salaire gagné pendant l'année
L'employé ayant deux (2) ans et moins de dix (10) ans de service continu	Vingt (20) jours de vacances	8 % du salaire gagné pendant l'année
L'employé ayant dix (10) ans et plus de service continu mais moins de 15 ans	Vingt-cinq (25) jours de vacances	10 % du salaire gagné pendant l'année
L'employé ayant seize (16) ans de service continu	Vingt-six (26) jours de vacances	10,1 % du salaire gagné pendant l'année

Service continu	Employé régulier à temps complet et employé en probation	Employé temporaire
L'employé ayant dix-sept (17) ans de service continu	Vingt-six (27) jours de vacances	10,38 % du salaire gagné pendant l'année
L'employé ayant dix-huit (18) ans de service continu	Vingt-six (28) jours de vacances	10,77 % du salaire gagné pendant l'année
L'employé ayant dix-neuf (19) ans de service continu	Vingt-six (29) jours de vacances	11,15 % du salaire gagné pendant l'année
L'employé ayant vingt (20) ans et plus de service continu	Trente (30) jours de vacances	11,54 % du salaire gagné pendant l'année

- b) Avec l'autorisation de l'Employeur, l'employé régulier ayant moins d'une (1) année de service continu peut anticiper les jours de vacances qu'il accumule pour l'année suivante ou utiliser des heures mises en banque conformément à l'article 18.01. Les vacances sont accordées conformément aux clauses 21.03 à 21.05.

21.03 Procédure de vacances estivales

Le processus de détermination des vacances estivales prises entre le 1^{er} juin et le 15 août se déroule du 1^{er} au 30 avril. Pour la période du 16 au 30 août, l'Employeur prend en considération les impératifs des employés en lien avec la conciliation famille-travail lors de l'analyse des demandes.

Le 1^{er} avril de chaque année, l'Employeur affiche une liste des employés réguliers indiquant leur ancienneté et transmet aux employés le solde des heures de vacances auxquelles chacun a droit pour l'année en cours. Les employés ont jusqu'au 15 avril (ou le lundi suivant si le 15 avril est une journée non travaillée) pour demander à l'Employeur leurs dates de vacances.

Les dates accordées sont communiquées aux employés au plus tard le 30 avril et inscrites dans le calendrier de vacances.

21.04 Procédure de vacances hors de la période estivale

Pour toute période de vacances de trois (3) jours et plus hors de la période estivale, l'employé doit en faire la demande par écrit à l'Employeur au moins quinze (15) jours avant la date du début des vacances.



L'Employeur informe l'employé de la décision entourant cette demande au plus tard cinq (5) jours après la date de la demande.

21.05 Journées de vacances momentanées

L'employé peut, en tout temps au cours de l'année, prendre une ou deux journées de vacances momentanées. Afin d'éviter toute ambiguïté dans l'organisation du travail, il est essentiel que l'Employeur autorise préalablement l'employé sur le formulaire prévu à cet effet. S'il advenait que plusieurs employés souhaitent prendre une même journée, l'Employeur peut demander à ce que l'employé moins ancien reporte cette journée de vacances afin d'assurer une présence continue dans chacun des secteurs.

21.06 La rémunération du congé annuel est versée selon les modalités et le calendrier régulier.

Les retenues normalement faites sont effectuées sur le chèque de paie du congé annuel.

21.07 Un employé incapable de prendre ses vacances à la période établie, pour raison de maladie, accident ou accident de travail survenu avant ou pendant la période de vacances, peut reporter sa période de vacances à une date ultérieure après entente avec l'Employeur. Toutefois, il doit en aviser son Employeur dès que possible et, le cas échéant, produire un certificat médical.

21.08 Un employé régulier peut reporter à l'année suivante un maximum de :

- Trente-cinq heures de vacances, s'il bénéficie de dix (10) jours et moins de vacances;
- Soixante-dix (70) heures de vacances, s'il bénéficie de (15) quinze à (20) vingt jours de vacances;
- Cent-cinq (105) heures de vacances, s'il bénéficie de vingt-cinq (25) jours de vacances.

Parmi les vacances reportées, cinq (5) jours (35 heures) doivent être pris au plus tard le 28 février de l'année suivante.

ARTICLE 22 - Congés personnels

- 22.01 L'employé régulier bénéficie des congés suivants lors d'un décès, sans perte de son salaire normal, conformément aux dispositions des clauses suivantes:
- a) du père, de la mère, du conjoint, d'un enfant de l'employé ou d'un enfant du conjoint, l'employé a droit à cinq (5) jours ouvrables;
 - b) du frère ou demi-frère, de la sœur ou demi-sœur, du beau-père et de la belle-mère, l'employé a droit à trois (3) jours ouvrables;
 - c) dans les cas prévus aux paragraphes a) et b), l'employé régulier peut, après entente avec l'Employeur, ajouter à cette période des jours de vacances accumulés ou congé sans traitement d'une durée n'excédant pas dix (10) jours ouvrables;
 - d) du gendre, de la bru, de la belle-sœur, du beau-frère, des grands-parents, des petits-enfants, l'employé a droit à deux (2) jours ouvrables;
 - e) les congés personnels sont pris dans les quinze (15) jours du décès. Les congés ne peuvent se cumuler entre eux.

Si les funérailles, la crémation ou la mise en terre ont lieu en dehors des périodes ci-haut mentionnées, l'employé peut reporter un jour pour assister à l'événement.

- 22.02 L'employé peut s'absenter du travail pendant une (1) journée sans perte de salaire à l'occasion de son mariage.

22.03 **Congé pour assignation**

L'employé régulier appelé comme témoin dans une cause où il n'est pas une (1) partie ou comme juré bénéficie d'un congé sans perte de salaire. Cependant, il doit remettre à l'Employeur, dès sa réception, l'équivalent de l'indemnité qu'il reçoit à titre de salaire de par ses fonctions de juré ou de témoin.

- 22.04 Dans tous les cas, l'employé prévient son l'Employeur et produit à la demande de ce dernier la preuve ou l'attestation de ces faits.



22.05 L'employé régulier à temps partiel et temporaire bénéficie de l'application de l'article 22 à la condition que le jour d'absence corresponde à un jour ouvrable. La rémunération correspond au salaire qu'il aurait reçu pour ce jour.

Événements fortuits

22.06 Lorsqu'un employé est absent en raison d'un événement fortuit, d'une panne d'électricité ou d'une tempête de neige, il n'est pas rémunéré à moins d'utiliser un congé flexible ou du temps en banque ou de vacances. Malgré ce qui précède, si l'Employeur ferme son bureau, l'employé est payé pour la durée de cette fermeture.



ARTICLE 23 - Droits parentaux

SECTION 1 : CONGÉ DE MATERNITÉ ET DE PATERNITÉ

- 23.01 Toute employée enceinte a droit à un congé de maternité selon les règles du RQAP.
- 23.02 Selon les règles de l'assurance collective et les exigences de la RAMQ, pendant le congé maternité, le régime d'assurance maladie/médicaments est maintenu. La couverture d'assurance vie, et salaire peut être maintenue à condition que l'employée paie sa quote-part dans les mêmes proportions que lorsqu'elle est au travail.
- 23.03 Pour obtenir le congé de maternité, l'employée doit donner un préavis écrit à l'Employeur au moins trente (30) jours avant la date du départ. Ce préavis doit être accompagné d'un certificat médical attestant la grossesse et de la date prévue de la naissance.
- Le délai de présentation du préavis peut être moindre si un certificat médical atteste que l'employée doit quitter son poste plus tôt que prévu. En cas d'imprévu, l'employée est exemptée de la formalité du préavis, sous réserve de produire à l'Employeur un certificat médical attestant qu'elle devait quitter son emploi sans délai.
- 23.04 Durant ce congé de maternité et pour une période maximale de cinquante-deux (52) semaines, l'employée bénéficie, pourvu qu'elle y ait normalement droit et accepte de payer sa quote-part lorsque nécessaire, des avantages suivants:
- régimes collectifs d'assurances selon les règles prévues au contrat d'assurance en vigueur;
 - accumulation de vacances;
 - régime complémentaire de retraite dans le respect des règles fiscales applicables.
- 23.05 À la fin de son congé maternité, l'employée doit aviser l'Employeur trente (30) jours à l'avance de sa date de retour.

Si l'employée revient au travail dans les deux (2) semaines suivant la naissance, elle produit, sur demande de l'Employeur, un certificat médical attestant son rétablissement suffisant pour reprendre le travail.

W 48

23.06 Pour le congé de paternité de cinq (5) semaines auquel l'employé a droit, selon le RQAP, ce congé peut débuter au plus tôt la semaine de la naissance de l'enfant et se terminer au plus tard cinquante-deux (52) semaines après.

La demande doit être faite au moins trois (3) semaines avant le début du congé.

Ce délai peut toutefois être moindre si la naissance de l'enfant survient avant la date prévue de celle-ci.

SECTION 2 - CONGÉS SPÉCIAUX À L'OCCASION DE LA GROSSESSE

23.07 a) L'employée a droit au congé parental prévu au R.Q.A.P.
b) Lorsqu'une employée désire se prévaloir du congé parental, elle doit aviser l'Employeur le plus rapidement possible de sa décision et par la suite, les règles d'avis de départ et de retour sont les mêmes.

23.08 L'employée a droit à trois (3) jours de congé rémunérés dans le cas d'une interruption d'une grossesse de vingt (20) semaines et plus.

23.09 Au retour de son congé, l'employée reprend son poste. S'il a été aboli, elle bénéficie des droits prévus à l'article 16 de la convention collective.

23.10 Durant les congés spéciaux octroyés en vertu de la présente section, l'employée bénéficie des avantages prévus par la clause 23.05, pourvu qu'elle y ait normalement droit.

SECTION 3 - AUTRES CONGÉS PARENTAUX

23.11 L'employé régulier dont la conjointe accouche ou s'il adopte un enfant a droit à un congé, sans perte de salaire normal, d'un maximum de cinq (5) jours ouvrables. Ce congé peut être discontinu et doit se situer entre le début du processus d'accouchement et le quinzième (15^e) jour du retour de la mère ou de l'enfant à la maison. Dans le cas de l'adoption, le congé doit être pris dans les quinze (15) jours de l'arrivée de l'enfant à la maison.



- 23.12 a) En plus des autres dispositions de la présente convention, un congé est accordé d'une durée maximale de cinquante-deux (52) semaines consécutives. Il est accordé sur demande, mais précédé d'un avis écrit de trois (3) semaines, y indiquant le motif ainsi que les dates prévues de départ et de retour.
- b) Ce congé est sans solde et s'applique selon les modalités prévues à l'article 29.
- 23.13 L'employé qui adopte l'enfant de son conjoint peut s'absenter une (1) journée sans salaire.
- 23.14 Au retour de ces congés sans traitement, l'employé reprend son ancien poste. S'il a été aboli, il bénéficie des droits prévus à l'article 16.03 de la convention collective.
- 23.15 L'employé qui veut mettre fin à son congé sans traitement avant la date prévue doit donner un préavis écrit de son intention au moins trente (30) jours avant son retour.

ARTICLE 24 - Absence pour service public

- 24.01 L'employé régulier, candidat à une élection municipale, provinciale ou fédérale peut obtenir un congé sans traitement n'excédant pas trente-cinq (35) jours ouvrables. Il est loisible à l'employé de prendre à l'intérieur de ces trente-cinq (35) jours, ses jours de vacances accumulés.
- 24.02 L'employé doit aviser l'Employeur au moins soixante (60) jours avant le début de son absence.
- 24.03 L'employé qui désire participer à l'organisation d'une campagne électorale ou référendaire peut, après entente avec l'Employeur, utiliser ses jours de vacances accumulés ou bénéficier d'un congé sans traitement.
- 24.04 L'employé élu à une élection municipale, provinciale ou fédérale peut bénéficier d'un congé sans traitement pour des assemblées ou des activités officielles de sa fonction.

Dans un tel cas, une demande écrite est transmise à l'Employeur au moins quatre (4) jours ouvrables avant la date du début de chaque absence.



ARTICLE 25 - Assurance collective

25.01 L'Employeur s'engage à maintenir un régime d'assurance collective équivalent à celui actuellement en vigueur.

Si l'employeur désire modifier le régime d'assurance collective, le Syndicat et les employés sont consultés avant la modification.

25.02 **Partage des primes**

Le partage du coût des primes est cinquante (50) % pour l'Employeur et de cinquante (50) % pour l'employé.

La contribution de l'Employeur s'applique selon l'ordre de priorité actuel.

ARTICLE 26 - Santé-sécurité et accident du travail

- 26.01 L'Employeur, le Syndicat et les employés conviennent de coopérer afin de prendre tous les moyens mis à leur disposition pour maintenir de bonnes conditions d'hygiène et de santé et sécurité au travail.
- 26.02 a) L'Employeur offre à ses frais une formation en secourisme et premiers soins afin qu'il y ait au moins deux (2) employés réguliers en tout temps possédant cette formation.
- b) L'Employeur doit aviser le représentant syndical lorsque survient un accident ou une réclamation à la CSST faite par un employé.



ARTICLE 27 - Mécanismes salariaux

27.01 Les échelles salariales annuelles, avec leur date de mise en vigueur, les minimums et les maximums des échelles salariales applicables aux différentes classes d'emploi et aux emplois visés par la présente convention collective, sont prévues à l'Annexe B de la convention collective.

27.02 Au moment de son embauche à titre d'employé, l'Employeur détermine le taux de salaire annuel qui lui est applicable, et ce, à l'intérieur de la classe qui s'applique à son emploi.

Ce taux de salaire est déterminé en tenant compte notamment de la nature de l'emploi occupé, de la scolarité, de l'expérience et de la nature des emplois qu'il a occupés antérieurement. L'Employeur peut, s'il le juge opportun, reconnaître de l'expérience acquise par un employé aux fins de compenser les compétences requises, pourvu que telle expérience soit reliée au champ d'activités du poste.

L'Employeur détermine également le nombre de semaines de vacances dont bénéficie l'employé.

27.03 a) Au début de la période de paie la plus rapprochée du 1^{er} janvier de chaque année, l'employé voit son salaire majoré des pourcentages suivants, sans toutefois excéder le maximum de l'échelle applicable à son poste :

- 1^{er} janvier 2018 : 1,5 % en indexation et 1,75 % en progression
- 1^{er} janvier 2019 : 2 % en indexation et 2 % en progression
- 1^{er} janvier 2020 : 2 % en indexation et 2 % en progression
- 1^{er} janvier 2021 : 2 % en indexation et 2 % en progression

b) La progression prévue au paragraphe a) est multiplié par deux (2) pour l'employé qui appartient à la classe « avocat » et qui a moins de 36 mois d'expérience, dans le respect des règles suivantes :

- i) Avocat ayant moins de 12 mois d'expérience pertinente : le salaire ne doit pas excéder le maximum de l'échelle qui lui est applicable;
- ii) Avocat ayant plus de 12 mois d'expérience pertinente : le salaire ne doit être ni inférieur au minimum de l'échelle qui lui est applicable ni excéder le maximum de l'échelle qui lui est applicable.



27.04 L'employé qui obtient une promotion ou qui est affecté temporairement par l'Employeur à un poste pour une durée de plus d'une (1) journée reçoit, selon le cas, ce qui est le plus avantageux :

1. Soit le minimum de la nouvelle échelle salariale (classe plus élevée).
2. Soit une augmentation de son salaire régulier de 6 %, sans toutefois dépasser le maximum de sa nouvelle échelle salariale.
3. Si l'employé, qui bénéficie d'une promotion, gravit deux (2) classes ou plus, il reçoit la moitié de l'écart en pourcentage entre les maximums de l'échelle du poste où il est promu et le poste qu'il occupe avant sa promotion, sans toutefois dépasser le maximum de sa nouvelle échelle salariale.

27.05 Aucun employé ne subit de perte de salaire horaire à la suite d'une promotion ou d'une mutation.

27.06 a) Dans le cas d'une rétrogradation, si le salaire de l'employé se situe dans l'échelle de sa nouvelle classification, son salaire est maintenu et il continue de progresser.

En aucun cas l'employé ne peut dépasser le maximum de sa nouvelle classification.

b) Si le salaire de l'employé est supérieur au maximum de l'échelle de sa nouvelle classification, son salaire est maintenu jusqu'à ce que le maximum de l'échelle dépasse son salaire.

ARTICLE 28 - Paiement des salaires

- 28.01 L'employé est payé tous les deux (2) jeudis par dépôt bancaire dans l'institution financière de son choix. Si le jeudi coïncide avec un jour férié, la paie est versée le jour ouvrable précédent.
- 28.02 Les mentions suivantes sont inscrites sur le talon de chèque électronique :
- le nom de l'Employeur
 - le nom et prénom de l'employé
 - la date du paiement et la date de fin de période
 - le nombre d'heures normales
 - le montant du salaire brut
 - la nature et le montant des retenues
 - le montant du salaire net versé
- 28.03 À la fin de son emploi, l'employé reçoit les montants qui lui sont dus, s'il en est.
- 28.04 a) Advenant une erreur sur la paye d'un employé imputable à l'Employeur, celui-ci corrige l'erreur sur la paye suivante.
- b) Advenant tout paiement versé en trop à l'employé, l'Employeur informe ce dernier de la situation avant de réclamer le montant qui lui a été versé en trop. L'Employeur s'entend avec l'employé sur les modes de remboursement.
- 28.05 Dans le cas de changement de salaire, celui-ci doit être effectif lors de la paye qui suit le changement.
- 28.06 L'employeur perçoit directement sur la paie d'un employé qui en bénéficie, le coût du stationnement mensuel et il le verse directement au locateur.

ARTICLE 29 - Congé sans solde et à traitement différé

- Congé sans solde

- 29.01 Un employé régulier à temps complet qui désire se prévaloir d'un congé sans solde ou d'un congé à traitement différé doit en faire la demande écrite à l'Employeur. L'Employeur se réserve le droit qu'un seul employé régulier à temps complet à la fois bénéficie d'un congé sans solde ou d'un congé à traitement différé. Pour s'en prévaloir, l'employé régulier à temps complet doit avoir quatre (4) ans et plus d'ancienneté.
- 29.02
- a) La demande doit être faite par écrit quatre-vingt-dix (90) jours avant la prise du congé sans solde, en spécifiant les dates de début et de fin du congé sans solde.
 - b) Un employé peut utiliser un seul congé sans solde pour la durée de la convention collective. L'employé ne peut utiliser son congé sans solde pour occuper un autre emploi.
 - c) L'employé en congé sans solde n'accumule pas de vacances, ni de congés flexibles, ni de jours fériés, ni de congés personnels. Par contre, il conserve son ancienneté.
 - d) Selon le régime d'assurances collectives en vigueur, l'Employeur assume l'assurance médicaments.
- 29.03 La durée d'un congé sans solde est d'un minimum d'un mois et n'excède pas une période de douze (12) mois consécutifs.
- 29.04 Dans le cas où l'employé est remplacé pendant son congé, l'employé doit confirmer par écrit à l'Employeur son engagement à revenir au travail à l'échéance de son congé sans traitement au moins trente (30) jours avant la date prévue de son retour. L'employé qui ne respecte pas ce délai est réputé avoir démissionné de son poste à la date d'échéance de son congé.
- Le cas échéant, lors de l'échéance de son congé sans traitement, l'employé réintègre son ancien poste ou, s'il a été aboli, il peut exercer les droits prévus à la clause 16.02.3.

29.05 S'il désire modifier la date de fin de son congé sans solde, l'employé doit en faire la demande au moins trente (30) jours avant la nouvelle date d'échéance proposée. L'Employeur peut refuser en invoquant les motifs.

- **Congé à traitement différé**

29.06 Pour se prévaloir d'un congé à traitement différé, l'employé doit satisfaire aux conditions suivantes :

- a) Être détenteur d'un poste;
- b) Avoir terminé quatre (4) années d'ancienneté avant de faire la demande du régime;
- c) Être au travail lors de l'entrée en vigueur de l'entente.

- **Définitions**

29.07 Aux fins de la clause 29.06 traitant du congé à traitement différé seulement les expressions suivantes signifient:

Période d'accumulation

Période de temps au cours de laquelle l'employé verse au régime un pourcentage déterminé de son salaire.

Période de congé

Période de temps au cours de laquelle l'employé est considéré en congé à traitement différé.

Contributions

Montant du salaire différé par l'employé pour les services qu'il rend à l'Employeur au cours de la période d'accumulation.

Salaire

Le salaire de base utilisé aux fins du régime est constitué du salaire brut gagné par l'employé. Il exclut les montants forfaitaires et les heures supplémentaires.

Contrat

Document par lequel l'employé et l'Employeur conviennent des modalités du régime.



- **Nature et règles**

29.08 Le congé s'applique selon la période du contrat et la durée du congé est déterminée selon le tableau ci-après mentionné.

Le régime comprend une période d'accumulation suivie d'une période de congé. Pendant la période d'accumulation, l'employé régulier touche, à son choix, de soixante-sept pour cent (67 %) à quatre-vingt-neuf pour cent (89 %) de son salaire compte tenu toutefois de la durée du congé et de la durée de la période d'accumulation. Il reçoit du fiduciaire pendant la période de congé le salaire épargné et les intérêts accumulés, le cas échéant.

La différence entre le pourcentage et cent pour cent (100 %) du salaire sert à financer la période de congé.

DURÉE DU CONGÉ	* % DU SALAIRE À RECEVOIR PENDANT LA PÉRIODE D'ACCUMULATION		
	Durée de la période (%)		
	2 ans	3 ans	4 ans
6 mois	80 %	86 %	89 %
9 mois	73 %	80 %	84 %
12 mois	67 %	75 %	80 %
* La différence entre ces pourcentages et 100 % du salaire sert à financer la période de congé.			

- **Gestion financière du régime**

29.09 Les contributions de l'employé au régime sont transférées au fiduciaire désigné par l'employé.

L'employé paie les frais du fiduciaire.

- **Durée de la période d'accumulation**

29.10 La durée de la période d'accumulation est de :

- Minimum de deux (2) ans
- Maximum de quatre (4) ans

- **Durée de la période de congé sans traitement**

29.11 La durée de la période de congé à traitement différé est de :

- Minimum de six (6) mois consécutif
- Maximum de douze (12) mois consécutifs

La période de congé suit immédiatement la période d'accumulation et doit correspondre dans les faits à la contribution requise pour assurer le salaire payable selon le paragraphe b). De plus, ce congé ne peut se prendre sur une base de temps partiel.

- **Suspension / Prolongation du régime**

29.12 La période d'accumulation, sous réserve des lois fiscales applicables, sera suspendue et prolongée d'une durée équivalente lors de congé de maternité, retrait préventif, invalidité courte et longue durée, accident de travail, etc.

- **Cessation du régime**

29.13 La participation au régime prend fin lorsque survient l'un des événements suivants, lors de la période d'accumulation ou du congé:

- Fin du lien d'emploi
- Désistement du régime

De plus, l'employé ne peut utiliser sa période de congé pour occuper un autre emploi.

- **Conditions applicables**

29.14 Pendant la période d'accumulation, les dispositions générales de la convention collective s'appliquent sauf que toute rémunération prévue à la convention collective (vacances, jours fériés, congés de maladie, congés personnels, etc.) est payée à l'employé, déductions faites de ses contributions au régime.

Pendant la période de congé, les dispositions de la convention collective relatives aux congés à traitement différé s'appliquent sous réserve des points suivants :

Période d'accumulation	Période de congé
<p>Assurance collective :</p> <p>L'employé bénéficie des assurances collectives conformément aux conditions du régime. L'assurance vie et l'assurance salaire de courte et longue durée sont déterminées en fonction du salaire annuel régulier qui serait versé à l'employé, s'il ne participait pas au régime de congé à traitement différé.</p>	<p>L'employé bénéficie de l'assurance groupe pourvu que les primes et les taxes soient payées en totalité par l'employé.</p> <p>Les vacances, congés flexibles, jours fériés et les congés sociaux ne se cumulent pas.</p>
<p>Partage des primes comme prévu au régime.</p>	<p>L'assurance salaire de courte et longue durée est facultative pourvu que le régime le permette et que les primes et les taxes soient payées en totalité par l'employé.</p>

- **Retour au travail**

29.15 À l'expiration de son congé, l'employé reprend son ancien poste. Toutefois, si le poste a été aboli, il peut exercer les droits prévus à l'article 16.02 de la convention collective.

29.16 L'employé doit revenir au travail après le congé à traitement différé pour une période au moins égale à celle de son congé.

ARTICLE 30 - Perfectionnement

- 30.01 Les parties reconnaissent la nécessité de promouvoir au sein de la Fédération québécoise des municipalités (FQM) le perfectionnement des employés en favorisant l'acquisition et l'amélioration d'habiletés et de connaissances qui sont reliées directement aux champs d'activités de l'organisme.
- 30.02 L'employé régulier autorisé à suivre un cours ou autre forme de perfectionnement se voit rembourser les frais de scolarité liés à l'obtention des crédits. Ceci exclut les frais de volumes, de documentation, les autres frais de l'institution d'enseignement, ainsi que les frais liés au déplacement et au stationnement. Aucune heure liée au temps de formation, d'étude et de travaux n'est reconnue par l'Employeur. L'Employeur rembourse les frais préalablement autorisés sous preuve de l'obtention des crédits. Si l'employé quitte avant l'obtention des crédits, l'Employeur ne procédera pas au remboursement.
- 30.03 Dans l'éventualité où un cours universitaire ou collégial autorisé par l'Employeur se donne exclusivement sur les heures normales de travail, l'employé peut faire la demande de modifier son horaire pour la période du cours. Toutefois, l'Employeur a le droit de refuser cette demande. La priorité doit en tout temps être dédiée au travail effectué à la FQM et ce dernier doit être présent au travail advenant une rencontre ou une demande de présence de l'Employeur. Cet aménagement du temps de travail ne doit pas entrer en conflit avec ses activités régulières, dans le cadre de ses fonctions.
- 30.04 L'employé est réputé au travail durant le temps de la formation exigée par l'Employeur. De plus, l'Employeur défraie les frais afférents selon la politique de remboursement des dépenses en vigueur.

ARTICLE 31 - Dépenses et autres avantages

- 31.01 L'Employeur applique la politique de remboursement de dépenses adoptée par le conseil d'administration de l'Employeur, laquelle s'applique à tous les employés, y incluant les personnes exclues de l'unité d'accréditation. Elle peut être révisée de temps à autre par le conseil d'administration de l'Employeur.
- 31.02 L'Employeur fournit au besoin un téléphone cellulaire à l'employé. Les frais d'utilisation et les surplus occasionnés par une utilisation autre que dans le cadre du travail sont facturés à l'employé, s'il y a lieu.
- 31.03 Pour les employés qui utilisent les transports en commun, l'Employeur rembourse le coût du laissez-passer mensuel du réseau de transport en commun.

ARTICLE 32 - Régime complémentaire de retraite

- 32.01 L'Employeur maintient son adhésion au régime d'épargne simplifiée et maintient la participation en vigueur au moment de la signature de la convention collective dans la mesure où l'employé régulier cotisant maintient une participation équivalente. L'employé régulier à temps partiel et temporaire bénéficie du régime dans la mesure où il a effectué au moins sept cents (700) heures de travail l'année financière précédente et selon les mêmes modalités.
- 32.02 À partir de 55 ans, un employé peut faire une demande écrite à l'Employeur afin d'obtenir une réduction de son temps de travail (la charge de travail est réduite dans la même proportion) en vue d'une retraite progressive. L'Employeur analyse la demande en tenant compte de la continuité des opérations et des besoins du service.
- 32.03 L'employé et l'Employeur contribuent au régime d'épargne simplifiée à raison de cinq pour cent (5 %) du salaire régulier.
- L'employé régulier qui a quinze (15) ans et plus d'ancienneté peut toutefois contribuer jusqu'à sept pour cent (7 %) du salaire régulier. Dans ce cas, l'Employeur verse une contribution égale à celle de l'employé, sans excéder sept pour cent (7 %) du salaire régulier.

ARTICLE 33 - Déduction à la source des épargnes pour le Fonds de solidarité (FTQ)

33.01 L'Employeur convient de collaborer avec le Syndicat pour permettre aux employés qui le désirent de souscrire, par le mode d'épargne sur le salaire, au plan d'épargne du Fonds de solidarité des travailleurs du Québec (FTQ).

33.02 Un employé peut demander à son Employeur de retenir sur son salaire, pour la période qu'il lui indique, les montants qu'il détermine aux fins de payer des actions de catégorie « A » qu'il a décidé d'acquérir au Fonds.

33.03 Un employé dont le salaire est l'objet d'une retenue suivant la présente section peut en tout temps informer l'Employeur de sa décision de cesser d'acquérir des actions du Fonds par voie de retenue sur son salaire.

L'Employeur doit alors donner suite à cette décision avec une diligence raisonnable.

33.04 L'Employeur s'engage à faire parvenir par chèque au Fonds, tous les mois (au plus tard le quinzième (15e) jour du mois suivant le prélèvement), les sommes ainsi déduites en vertu de l'article 33.02. Cette remise doit être accompagnée d'un état indiquant le nom, le numéro d'assurance sociale et le numéro de référence (fourni par le Fonds) de chaque employé, et le montant prélevé pour chacun.

ARTICLE 34 - Travail à forfait

- 34.01 L'Employeur peut, en tout temps, procéder à l'attribution de travail à forfait pourvu qu'une telle décision n'ait pas pour effet de causer la mise à pied, ou empêcher l'affichage d'un poste régulier à temps plein ou entraîner une réduction d'heures de travail des employés réguliers à temps plein.

ARTICLE 35 - Annexes, lettres d'entente et validité

- 35.01 Les annexes et lettres d'entente à la convention collective en font partie intégrante.
- 35.02 Si une clause de la présente convention collective ou une disposition quelconque est ou devient nulle en raison de toute législation, cette nullité n'affecte pas le reste de cette convention.
- 35.03 La convention collective n'a aucun effet rétroactif, sauf quant au paiement prévu à la lettre d'entente n° 1.

ARTICLE 36 - Grève et lock-out

36.01 L'Employeur s'engage à n'effectuer aucun lock-out et le Syndicat, aucune grève, ni aucun ralentissement d'activités pendant la durée de la convention collective.

ARTICLE 37 - Durée de la convention collective

- 37.01 La présente convention entre en vigueur à la date de sa signature et le demeure pour jusqu'au 31 décembre 2021.
- 37.02 La présente convention collective s'applique jusqu'à ce que l'une ou l'autre des parties exerce, selon le cas, son droit de grève ou de lock-out.

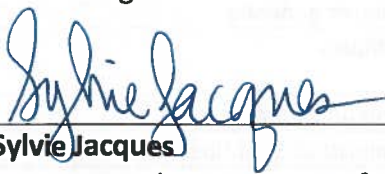
EN FOI DE QUOI les parties ont signé à Québec, par l'entremise de leurs représentants autorisés, ce 5 décembre 2018.

FÉDÉRATION QUÉBÉCOISE DES MUNICIPALITÉS

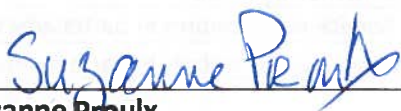
LE SYNDICAT DES EMPLOYÉES ET EMPLOYÉS PROFESSIONNELS-LES ET DE BUREAU, SECTION LOCALE 571, SEP^{CE}B, FTQ



Sylvain Lepage
Directeur général


Hugo Langlois
Conseiller syndical


Sylvie Jacques
Directrice, Administration et finances


Nadine Verret
Présidente de l'Unité


Suzanne Proulx
Adjointe exécutive et coordonnatrice administrative


Mathieu Le Blanc
Vice-président de l'Unité

**ANNEXE " A " Liste d'ancienneté et date d'embauche des employés réguliers
au 29 novembre 2018**

Nom de l'employé		Date d'embauche	Secteur
Bouffard	Antoine	2017-09-27	Assistance juridique, ressources humaines et relations du travail
de Champlain	Audrey (en probation)	2018-10-29	Communications
Delisle	Dominique	2018-03-26	Assistance juridique, ressources humaines et relations du travail
Drolet	Maryse	2012-10-29	Politiques
Ferret Méhay	Johanne	2017-02-06	Politiques
Grand-Maison	Étienne	2017-05-15	Politiques
Grimard	Audrey	2017-06-19	Direction des communications
Guindon	Mylène (en probation)	2018-10-22	Service aux membres et partenariats
Harvey	Mélanie	2017-08-21	Politiques
Joyal	Danielle	2017-10-16	Direction générale
Lavoie Girard	Maxime (en probation)	2018-10-22	Politiques
Le Blanc	Mathieu	2017-02-06	Politiques
Lebel	Sophie	2018-05-15	Administration et finances
Martel	Germaine	2015-10-13	Assistance juridique, ressources humaines et relations du travail
Nézith	Hermence (en probation)	2018-03-06	Assistance juridique, ressources humaines et relations du travail
Paré	Catherine	2017-04-10	Assistance juridique, ressources humaines et relations du travail
Robitaille	Nadia (en probation)	2018-10-29	Direction générale
Rochette	Jean-Philippe (en probation)	2018-09-17	Politiques
Roy	Stéphanie	2014-02-03	Communications
Simard	Guylène	2017-12-11	Administration et finances
Sparano	Marc	2017-09-11	Service aux membres et partenariats
Trudel	Claudia	2012-10-11	Direction générale
Turgeon	Carolyne	2018-03-05	Service aux membres et partenariats
Verret	Nadine	2010-03-08	Service aux membres et partenariats

ANNEXE " B " Échelles salariales

A) CLASSES D'EMPLOI

Titre	Classe
Réceptionniste	2
Adjointe, soutien administratif	3
Commis comptable	3
Technicienne à la formation	3
Adjointe administrative	4
Agente de liaison média et productions graphiques	4
Adjointe de direction	5
Responsable des publications et de la production	5
Technicienne comptable	5
Technicienne juridique	5
Technicienne en ressources humaines	5
Conseiller en communication	7
Conseiller en relation avec les médias	7
Conseiller politique	7
Conseiller, partenariats et formation	7
Avocat	10

B) ÉCHELLES SALARIALES

	2017	2018	2019*	2020	2021
	(\$)	(\$)	(\$)	(\$)	(\$)
Classe 1					
Inférieur	27 112,61	27 519,30	29 149,69	29 732,68	30 327,33
Supérieur	38 589,69	39 168,54	41 031,91	41 852,54	42 689,60
Classe 2					
Inférieur	29 199,26	29 637,25	31 309,99	31 936,19	32 574,92
Supérieur	41 559,65	42 183,04	44 106,71	44 988,84	45 888,62
Classe 3					
Inférieur	31 870,19	32 348,24	34 075,21	34 756,71	35 451,85
Supérieur	45 361,19	46 041,61	48 042,44	49 003,29	49 983,35
Classe 4					
Inférieur	35 097,54	35 624,00	37 416,48	38 164,81	38 928,11
Supérieur	49 954,74	50 704,06	52 798,14	53 854,11	54 931,19
Classe 5					
Inférieur	38 895,24	39 478,67	41 348,24	42 175,21	43 018,71
Supérieur	55 360,07	56 787,41	59 026,34	60 230,95	61 460,16
Classe 6					
Inférieur	43 249,41	43 898,15	45 856,11	46 773,24	47 708,70
Supérieur	63 669,35	64 624,39	66 996,88	68 336,82	69 703,55
Classe 7					
Inférieur	48 173,90	48 896,51	50 954,44	51 973,53	53 013,00
Supérieur	70 678,45	71 738,63	74 253,40	75 738,47	77 253,24
Classe 8					
Inférieur	53 668,76	54 473,79	56 643,27	57 776,13	58 931,66
Supérieur	78 499,34	79 676,83	82 350,37	83 997,37	85 677,32

	2017	2018	2019*	2020	2021
Classe 9					
Inférieur	N/A	61 149,84	62 081,05	63 322,67	64 589,13
Supérieur	N/A	94 611,42	96 052,20	97 973,25	99 932,71
Classe 10					
Inférieur	N/A	69 488,45	70 546,65	71 957,58	73 396,73
Supérieur	N/A	107 512,98	109 150,23	111 333,23	113 559,90

Avocats – Classe 10						
Mois exp.	% de l'échelon	2017	2018 (\$)	2019 (\$)	2020 (\$)	2021 (\$)
0	Inférieur (80 %)	N/A	55 590,76	56 437,32	57 566,06	58 717,38
	Supérieur (80%)		86 010,38	87 320,18	89 066,58	90 847,92
12	Inférieur (90 %)	N/A	62 539,61	63 491,98	64 761,82	66 057,05
	Supérieur (90 %)		96 761,68	98 235,20	100 199,90	102 203,91
24	Inférieur (100 %)	N/A	69 488,45	70 546,65	71 957,58	73 396,73
	Supérieur (100%)		107 512,98	109 150,23	111 333,23	113 559,90

*Le minimum et le maximum des échelles de traitement ont été majorés de 1080 \$ à compter du 1^{er} janvier 2019 pour tenir compte du fait qu'un employé doit assumer, à compter de cette date, le coût de son stationnement.



LETTRE D'ENTENTE N° 1 relative aux mesures transitoires

1. Au plus tard le 28 décembre 2018, l'Employeur verse :
 - a) Aux employés ayant plus d'une année de service continu et qui sont toujours à l'emploi de l'Employeur à la date de la signature de la convention collective, une somme égale à 3,25 % du salaire gagné en 2018 (excluant l'indemnité en compensation des heures supplémentaires), sans toutefois que le traitement d'un employé en vigueur pour l'année 2018, n'excède le maximum de l'échelle de traitement de l'année 2017 majorée de 1,5 %.

Exemple pour un employé de classe 7

- Salaire 2017 : 70 000 \$
- Maximum échelle 2018 : 71 050 \$; rétroactivité pour 2018 : 1 050 \$
- Salaire 2019 : 73 551 \$, (soit 71 050 \$ + 2 %, + 1 080 \$)

- b) Aux employés ayant moins d'une année de service continu et qui sont toujours à l'emploi de l'Employeur à la date de la signature de la convention collective, une somme égale à 1,5 % du salaire gagné en 2018 (excluant l'indemnité en compensation des heures supplémentaires) sans toutefois que le traitement d'un employé en vigueur pour l'année 2018, n'excède le maximum de l'échelle de traitement de l'année 2017 majorée de 1,5 %. Il en est de même de l'employé dont le salaire a été fixé jusqu'au 31 décembre 2018.
2. Pour les employés concernés et qui bénéficient d'une rétroactivité selon le paragraphe 1 a) de la présente lettre d'entente (classe 6 et plus), une somme forfaitaire brute permettant que l'indemnité en compensation des heures supplémentaires pour l'année soit majorée à un maximum de 2 500 \$ annuellement (3 000 \$ pour le conseiller en relation avec les médias).

Exemple

750 \$; forfaitaire : 1 750 \$

3. À compter de la première période de paie de l'année 2019, chaque employé toujours à l'emploi de l'Employeur qui bénéficiait en décembre 2018 du paiement du stationnement,



est intégré dans l'échelle de salaire de l'année 2019 avec majoration de 1 080 \$ de son salaire annuel, et ce, afin de l'indemniser du fait que l'employeur cesse d'assumer le coût de son stationnement.

Exemple pour un employé de classe 5

- Salaire 2017 : 50 000 \$; rétroactivité pour 2018 : 1 625 \$ (50 000 \$ + 3,25 %)
- Salaire 2019 : 54 770 \$ (51 625 \$ + 4 % + 1 080 \$)

La convention collective n'a aucun effet rétroactif, sauf quant au paiement prévu à la présente lettre d'entente.

NI 8

LETTRE D'ENTENTE N° 2 relative au groupe d'employés de Québec Municipal

1. L'employeur s'engage à ne pas créer une nouvelle fonction administrative ou un nouveau poste administratif dans le groupe des employés de Québec Municipal, mais à créer ceux-ci dans l'unité d'accréditation.

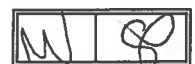
Ainsi, au départ de Mme Nadia Gagné, le poste laissé ainsi vacant par celle-ci devient régi par l'article 14 de la convention collective.

2. Les parties conviennent que ne constituent pas des fonctions visées par l'unité d'accréditation les fonctions relatives à l'informatique.

N	G
---	---

LETTRE D'ENTENTE N° 3 relative à la période de paie

L'avance effectuée à certains employés lors du changement de la période de paie en 2016 est remboursée au départ de l'employé, à moins que l'employé ne consente à la rembourser auparavant.



LETTRE D'ENTENTE N° 4 relative à la classification des emplois

1. a) L'employeur s'engage à réviser, d'ici le 31 décembre 2020, la classification des emplois (y incluant les descriptions de tâches) et les critères permettant de classer une fonction ou un poste dans une classe d'emploi.

L'employeur s'engage à consulter le comité de relations de travail quant à la révision de la classification des emplois et des critères permettant de classer une fonction ou un poste dans une classe d'emploi, et ce, avant leur application.

À défaut pour l'employeur respecter la date du 31 décembre 2020, le comité des relations de travail est constitué alors à titre de comité paritaire de classification des emplois et il effectue l'exercice prévue au paragraphe a).

2. a) Au cours de l'année 2021, l'employeur informe chaque employé concerné de sa classification révisée. Le syndicat en est également informé. La clause 27.04 de la convention collective s'applique à compter du moment où un employé est classé dans une classe d'emploi constituant pour lui une promotion.

b) Advenant qu'un employé soit en désaccord avec sa classification révisée, il peut demander à rencontrer le comité de relations de travail pour expliquer son point de vue.

Suite à cette rencontre, l'employeur fait connaître sa décision, laquelle est définitive et ne peut faire l'objet d'un grief ou d'un arbitrage.

3. Au cours de l'année 2020, l'employeur s'engage à déposer au Comité de relations de travail un projet d'échelles salariales constitué à partir des échelles actuelles et prévoyant une progression par échelons. Ces échelles sont accompagnées d'un projet de règles d'intégration des employés dans celles-ci, le coût des intégrations ayant comme objectif un coût nul.

Si la partie syndicale accepte les échelles et les règles d'intégration, celles-ci entrent en vigueur à compter de la première période de paie de l'année 2021.