

La présente atteste que le ministère du Travail a reçu pour dépôt le document ci-dessous :

Objet : Convention collective (R)

N° certificat : DQ-2024-3916

N° dossier d'accréditation : AM-2002-1260

| | | |
|--|-------------------------------|--------------------------------|
| EMPLOYEUR ASSOCIATION PROFESSIONNELLE DES COURTIERS IMMOBILIERS DU QUÉBEC 990, AVENUE HOLLAND QUÉBEC QC G1S 3T1 Secteur d'activité : Privé | | |
| ASSOCIATION SYNDICAT DES EMPLOYÉES ET EMPLOYÉS PROFESSIONNELS-LES ET DE BUREAU, SECTION LOCALE 571 (SEPB) CTC-FTQ 565, BOULEVARD CRÉMAZIE EST, BUREAU 11100 MONTRÉAL QC H2M 2W2 Affiliation : Fédération des Travailleurs et Travailleuses du Québec | | |
| TIERS SEPB-QUÉBEC 565, BOULEVARD CRÉMAZIE EST, BUREAU 11100 MONTRÉAL QC H2M 2W2 | | |
| Date signature : 2025-08-05 | Nombre de salariés visés : 34 | Date début : 2025-07-16 |
| Date dépôt : 2025-08-12 | | Date d'expiration : 2028-07-16 |

Remarque :

Yao Aimé Goli
Préposé(e) à l'émission

2025-08-13
Date

Registre des documents en relations du travail

3175, chemin des Quatre-Bourgeois, Bureau 105b
Québec (Québec) G1W 2K7
Téléphone : 418 643-4817 Sans frais : 1 800 643-4817

Courriel: service.clientele@travail.gouv.qc.ca

CONVENTION COLLECTIVE**ENTRE****ASSOCIATION PROFESSIONNELLE DES
COURTIERS IMMOBILIERS DU QUÉBEC**
(ci-après appelée « l'employeur »)**ET****SYNDICAT DES EMPLOYÉES ET EMPLOYÉS
PROFESSIONNELS-LES ET DE BUREAU,
SECTION LOCALE 571 (SEPB) CTC-FTQ**
(ci-après appelé « le syndicat »)

(Unité des employé(e)s de bureau)

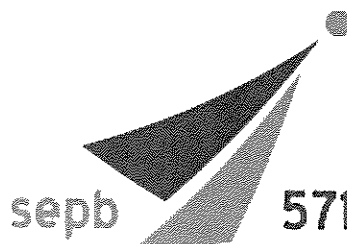
**Du 16 juillet 2025 au 16 juillet 2028**

Table des matières

| | <u>PAGE</u> |
|--|-------------|
| Article 1 — BUT DE LA CONVENTION..... | 3 |
| Article 2 — JURIDICTION | 3 |
| Article 3 — RECONNAISSANCE SYNDICALE | 3 |
| Article 4 — DROITS DE L'EMPLOYEUR | 4 |
| Article 5 — DÉFINITION DES TERMES | 4 |
| Article 6 — NON DISCRIMINATION | 6 |
| Article 7 — RÉGIME SYNDICAL..... | 6 |
| Article 8 — AFFAIRES SYNDICALES..... | 7 |
| Article 9 — MESURES DISCIPLINAIRES | 9 |
| Article 10 — PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DE GRIEFS ET D'ARBITRAGE | 10 |
| Article 11 — ANCIENNETÉ..... | 12 |
| Article 12 — MOUVEMENT DE MAIN-D'OEUVRE | 13 |
| Article 13 — HEURES ET SEMAINES DE TRAVAIL | 18 |
| Article 14 — TEMPS SUPPLÉMENTAIRE | 23 |
| Article 15 — CONGÉ FÉRIÉ | 24 |
| Article 16 — VACANCES | 25 |
| Article 17 — CONGÉS SOCIAUX | 26 |
| Article 18 — CONGÉS PERSONNELS | 28 |
| Article 19 — CONGÉS PARENTAUX..... | 29 |
| Article 20 — Congé SANS SOLDE ET TRAVAIL À TEMPS PARTIEL | 32 |
| Article 21 — ASSURANCE COLLECTIVE | 33 |
| Article 22 — RÉGIME DE RETRAITE | 34 |
| Article 23 — CHANGEMENTS TECHNOLOGIQUES ET FORMATION | 35 |
| Article 24 — SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL..... | 35 |

| | |
|---|----|
| Article 25 — SALAIRES ET CLASSIFICATIONS | 36 |
| Article 26 — GRÈVE ET CONTRE-GRÈVE | 37 |
| Article 27 — DISPOSITIONS DIVERSES | 37 |
| Article 28 — SOUS CONTRAT | 38 |
| Article 29 — ÉQUITÉ SALARIALE | 38 |
| Article 30 — DURÉE DE LA CONVENTION | 38 |
| ANNEXE « A » — SERVICES ET CLASSIFICATIONS..... | 39 |
| ANNEXE « B » — LISTE DES TITRES D'EMPLOI PAR GROUPE..... | 40 |
| ANNEXE « C » — DATE D'EMBAUCHE ET DATE D'ANCIENNETÉ DES PERSONNES SALARIÉES À TEMPS COMPLET ET À TEMPS PARTIEL | 46 |
| ANNEXE « D » — LISTE D'ANCIENNETÉ DES PERSONNES SALARIÉES CONTRACTUELLES ET SUR APPEL | 48 |
| ANNEXE « E » — CONDITIONS DE TRAVAIL DES PERSONNES SALARIÉES CONTRACTUELLES ET PERSONNES SALARIÉES SUR APPEL..... | 49 |
| ANNEXE « F » — STAGIAIRE ET ÉTUDIANT..... | 52 |
| ANNEXE « G » — HORAIRE D'ÉTÉ..... | 53 |

* * *

ARTICLE 1 — BUT DE LA CONVENTION

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

ARTICLE 2 — JURIDICTION

- 2.01** La présente convention s'applique à toutes les personnes couvertes par le certificat d'accréditation émis par le tribunal administratif du travail en date du 17 juin 2019, soit :

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

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

ARTICLE 3 — RECONNAISSANCE SYNDICALE

- 3.01** L'employeur reconnaît le syndicat comme le seul agent négociateur pour les employés couverts par le certificat d'accréditation émis le 17 juin 2019 par le tribunal administratif du travail.
- 3.02** L'employeur ne conclut pas d'entente individuelle contraire aux dispositions de la convention collective avec une ou plusieurs personnes salariées. Pour être valide, une telle entente doit recevoir l'approbation écrite du syndicat.

ARTICLE 4 — DROITS DE L'EMPLOYEUR

- 4.01** C'est le droit de l'employeur d'administrer et diriger son entreprise, y compris et sans limiter la généralité de ce qui précède :
- a) étudier ou introduire de nouvelles méthodes ou améliorer les opérations;
 - b) établir, modifier ou amender les règlements, directives ou politiques concernant le bon fonctionnement de ses opérations et la conduite et le comportement des personnes salariées;
 - c) de maintenir l'ordre, la discipline et le rendement;
 - d) d'établir les exigences normales pour remplir chaque poste;
 - e) d'embaucher, de congédier, de classer, de diriger, d'assigner, de promouvoir, de suspendre, mettre à pied et discipliner.
- 4.02** L'employeur doit utiliser ses droits en conformité avec les autres dispositions de la convention collective. L'exercice des droits de l'employeur est sujet à la procédure de griefs, si cet exercice vient en contradiction avec les dispositions de la convention collective.
- 4.03** L'employeur convient qu'il n'adopte ni n'applique aucun règlement qui est en contradiction avec les dispositions de la présente convention collective.

ARTICLE 5 — DÉFINITION DES TERMES

- 5.01** « **Personne salariée à temps complet** » : désigne toute personne salariée qui travaille normalement trente-cinq (35) heures (ou trente-sept heures et demie (37½), selon le cas) à chaque semaine, à moins qu'elle soit en congé pour les raisons prévues à la convention collective ou qu'elle soit en mise à pied.
- 5.02** « **Personne salariée à temps partiel** » : désigne toute personne salariée qui travaille moins de trente-cinq (35) heures à chaque semaine. À moins qu'elle soit en congé pour des raisons prévues à la convention collective ou qu'elle soit en mise à pied, cette personne salariée travaille normalement le même nombre d'heures à toutes les semaines. Toutefois, elle peut se rendre disponible pour remplacer une personne salariée absente ou pour exécuter un surcroît de travail en surplus de ses heures normales de travail.
- 5.03** « **Personne salariée sur appel** » : désigne une personne salariée qui travaille moins de trente-cinq (35) heures par semaine. Cette personne salariée est soit cédulée la semaine qui précède, soit est appelée dans le cours de la semaine. Le nombre d'heures travaillées par cette personne salariée peut varier de semaine en semaine; de même qu'elle peut ne disposer d'aucune heure de travail dans une semaine. Cette personne salariée peut aussi remplacer une personne salariée à temps complet absente. Dans un tel cas, sa semaine régulière de travail est de trente-cinq (35) heures (ou trente-sept heures et demie (37½), selon le cas). Advenant que cette personne salariée, dans une période de six (6) mois, travaille le même nombre d'heures à toutes les semaines, un poste à temps partiel est affiché. Cette disposition ne s'applique pas si une personne salariée remplace une personne salariée absente.

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

5.04 « **Personne salariée contractuelle** » : désigne la personne embauchée pour rencontrer des surcroîts temporaires de travail, pour exécuter des travaux à durée limitée (pour une période inférieure à dix-huit (18) mois, sauf entente entre les parties), et pour combler un poste temporairement dépourvu de son titulaire alors que ce dernier est absent pour l'une ou l'autre des raisons prévues à la convention collective.

Désigne aussi une personne salariée embauchée pour remplacer une personne salariée absente. La disposition ci-haut ne s'applique pas si une personne salariée remplace une personne salariée absente.

5.05 « **Stagiaire** » : désigne toute personne salariée embauchée dans le cadre d'un programme d'étude reconnu pour une durée déterminée, en support à l'équipe permanente de personnes salariées. La personne salariée peut avoir un statut à temps plein ou à temps partiel. Les conditions de travail applicables à un stagiaire sont contenues à l'Annexe F.

5.06 « **Étudiant** » : désigne toute personne salariée embauchée durant son parcours d'études pour palier à un surcroît de travail ou à un mandat précis pour une durée déterminée, en support à l'équipe permanente de personnes salariées. La personne salariée peut avoir un statut à temps plein ou à temps partiel. Les conditions de travail applicables à un stagiaire sont contenues à l'Annexe F.

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

5.08 « **Employeur** » : désigne l'Association professionnelle des courtiers immobiliers du Québec.

5.09 Le terme « conjoint » désigne les personnes :

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

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

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

ARTICLE 6 — NON DISCRIMINATION

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

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

6.02 Une personne salariée qui croit être victime de harcèlement peut, accompagné d'un représentant syndical, si elle le désire, rencontrer l'employeur pour tenter de trouver une solution satisfaisante.

ARTICLE 7 — RÉGIME SYNDICAL

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

7.02 Toute personne salariée embauchée après l'entrée en vigueur de la présente convention doit devenir membre du syndicat et maintenir son adhésion pour la durée de la présente convention.

7.03 Malgré les dispositions des paragraphes 7.01 et 7.02, le fait d'être refusé par le syndicat ou d'être expulsé du syndicat n'affecte d'aucune façon le lien d'emploi entre la personne salariée et l'employeur. Cependant, la personne salariée reste soumise aux dispositions relatives à la retenue syndicale.

7.04 L'employeur prélève sur le salaire et, le cas échéant, sur tout montant de rétroactivité de chaque personne salariée assujettie à la convention collective, une somme égale à la cotisation régulière fixée par le syndicat pour ses membres. L'employeur remet mensuellement, au plus tard le quinzième (15^{ième}) jour du mois suivant, les sommes ainsi perçues au syndicat.

7.05 Avec chaque remise mensuelle, l'employeur fournit au syndicat une liste contenant les renseignements suivants :

- Nom de la personne salariée;
- Numéro de service;
- Gains totaux la période;
- Taux horaire;
- Période de paie concernée;

- Montant de la cotisation;

L'exécutif syndical reçoit une copie de ce rapport.

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

ARTICLE 8 — AFFAIRES SYNDICALES

8.01

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

8.02

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

8.03

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

8.04

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

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

8.05 Comité de négociation

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

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

8.07 Libérations syndicales externes

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

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

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

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

8.08

- a) Sur avis écrit du syndicat au moins deux (2) mois à l'avance, l'employeur libère de ses fonctions, sans solde, au maximum une (1) personne salariée pour remplir une fonction comme personne salariée ou comme élue au sein du Syndicat des employées et employés professionnels-les et de bureau, section locale 571 (SEPB) CTC-FTQ ou l'un de ses organismes affiliés.
- b) L'avis écrit du syndicat comporte le nom de la personne salariée, la nature et la durée de l'absence.
- c) L'employeur convient d'accorder ledit congé sans solde à moins que, dû à des circonstances particulières, il serait impossible de le faire sans affecter sérieusement le fonctionnement normal de l'entreprise.
- d) Ledit permis d'absence est pour un maximum de douze (12) mois.
- e) La personne salariée ainsi libérée pour une telle absence doit donner à l'employeur un avis écrit de la date de son retour au travail au moins quarante-cinq (45) jours

avant ladite date. À défaut de son retour au travail tel que précisé dans l'avis ou à défaut de son retour au travail à la fin du douze (12) mois, la personne salariée est réputée avoir démissionné au début de sa libération.

- f) Lors de son retour au travail, l'employeur réintègre la personne salariée dans le poste qu'elle occupait au moment de son départ, ou si son poste a été aboli, la personne salariée peut utiliser son ancienneté pour déplacer une autre personne salariée, selon la procédure prévue à l'article 12.12.
- g) La personne salariée ainsi libérée continue d'accumuler son ancienneté pour une période maximale de douze (12) mois.
- h) Durant une telle absence, la personne salariée n'a pas droit aux avantages prévus à la convention, sauf le régime de retraite et le régime d'assurance collective dans la mesure où ces régimes le permettent. Dans un tel cas, le coût des primes est assumé en entier par la personne salariée.

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

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

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

ARTICLE 9 — MESURES DISCIPLINAIRES

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

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

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

9.02 Les mesures disciplinaires se donnent par écrit, et copie d'un tel écrit est remise au syndicat. L'employeur consigne dans ledit écrit les raisons de la mesure disciplinaire. Cependant, advenant arbitrage, l'employeur s'engage à ne pas invoquer de nouvelles raisons que celles consignées dans l'écrit. Lorsque l'employeur remet un tel écrit en personne à la personne salariée, cette dernière est accompagnée du représentant syndical, si elle le désire, et copie est remise à cette dernière. Si l'employeur remet un tel écrit à la personne salariée par la poste, courriel avec preuve de réception ou tout autre moyen que la remise en personne, copie est transmise au syndicat au plus tard la journée ouvrable qui suit.

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

- 9.03 Aucune mesure disciplinaire ne peut être invoquée contre une personne salariée plus de douze (12) mois après son imposition, à moins que la personne salariée n'ait fait l'objet d'autres mesures disciplinaires de la même nature dans la même période. Le délai prévu au présent article ne commence à courir, dans le cas d'une suspension, qu'à compter de la date de la fin de la suspension.
- 9.04 Toute mesure disciplinaire peut être contestée par voie de grief et d'arbitrage.
- 9.05 Une suspension n'interrompt pas l'ancienneté de la personne salariée.

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

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

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

- 10.02 Un vice de forme n'entraîne pas l'annulation d'un grief. De même, l'insuffisance des raisons consignées dans la mesure disciplinaire n'est pas cause de nullité de ladite mesure.
- 10.03 Le grief contient un résumé des faits rédigé de façon à identifier le problème soulevé ainsi que le redressement demandé et à titre d'information le ou les articles de la convention concernés.
- 10.04 Toute mésentente relative à l'interprétation, l'application ou la prétendue violation de la présente convention collective est considérée comme grief et est réglée selon la procédure prévue au présent article.
- 10.05 La personne salariée ou un (1) membre de l'exécutif ou un (1) représentant syndical, au nom de la personne salariée, doit soumettre le grief par écrit au directeur des Ressources humaines ou la personne désignée par l'employeur dans les vingt (20) jours suivants l'incident ou la connaissance des faits dont découlent le grief. La décision du directeur des Ressources humaines ou la personne désignée par l'employeur est rendue par écrit dans les vingt (20) jours suivants la réception du grief. Cette réponse est transmise au syndicat et à la personne salariée le cas échéant.

Tout grief relatif à une conduite de harcèlement psychologique doit être déposé dans les deux (2) ans de la dernière manifestation de cette conduite au lieu des vingt (20) jours suivants l'incident ou la connaissance des faits, conformément à l'article 123.7 de la *Loi sur les normes du travail*.

- 10.06** Le syndicat peut soumettre un grief au nom d'une personne salariée, d'un groupe de personnes salariées ou de l'ensemble des personnes salariées. Dans de tels cas, le syndicat doit se conformer à la procédure prévue au présent article.
- 10.07** Les parties contractantes (employeur et syndicat) peuvent soumettre un grief en leur nom.
- 10.08** Une personne salariée qui soumet un grief ne doit pas être pénalisée ni subir de représailles de ce fait.

10.09 **Arbitrage**

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

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

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

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

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

ARTICLE 11 — ANCIENNETÉ

11.01

- a) L'ancienneté d'une personne salariée à temps complet est basée sur la durée de service continu pendant laquelle la personne salariée est liée à l'employeur. Le droit à l'ancienneté de la personne salariée à temps complet s'acquiert après la période de probation prévue à la présente convention et l'ancienneté est rétroactive à compter du 1er jour d'embauche une fois la période de probation terminée.
- b) L'ancienneté de la personne salariée à temps partiel se calcule en heures régulières travaillées, étant entendu pour les fins de conversion, lorsque nécessaire, qu'un (1) jour équivaut à sept (7) heures ou sept heures et demie (7½) travaillées; un (1) mois équivaut à vingt (20) jours travaillés et une (1) année équivaut à deux cent soixante (260) jours travaillés. Le droit à l'ancienneté de la personne salariée à temps partiel s'acquiert après que la période de probation prévue à la convention collective est terminée.

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

11.02 Toute personne salariée doit compléter une période de probation de six cent trente (630) heures effectivement travaillées.

11.03 Durant la période de probation, à moins de dispositions contraires, la personne salariée bénéficie des avantages de la convention collective, mais elle peut être remerciée de ses services par l'employeur et ce, sans recours de grief ni de la part de la personne salariée ou du syndicat.

11.04 Une personne salariée perd son ancienneté et son emploi dans les cas suivants :

- a) départ volontaire;
- b) congédiement pour une cause juste et suffisante;
- c) si elle est absente pour mise à pied pour une période équivalente à son ancienneté si la personne salariée a moins de douze (12) mois d'ancienneté; pour une période excédant vingt-quatre (24) mois si la personne salariée a douze (12) mois ou plus d'ancienneté;
- d) si elle est absente pour cause de maladie ou accident autre qu'une absence pour maladie ou accident au sens de la Loi (LATMP) pour une période équivalente à son ancienneté si la personne salariée a moins de douze (12) mois d'ancienneté. Si la personne salariée a douze (12) mois ou plus d'ancienneté, la période est d'une durée excédant vingt-quatre (24) mois;

- e) si elle est absente pour maladie ou accident au sens de la Loi (LATMP) pour une période excédant vingt-quatre (24) mois;
 - f) si elle s'absente du travail pour une période de trois (3) jours ouvrables programmés consécutifs, à moins que la personne salariée ait un motif valable qui justifie le fait de ne pas avoir été au travail. Dans ce cas, le fardeau appartient à la personne salariée;
 - g) à défaut d'être au travail dans les cinq (5) jours ouvrables qui suivent la fin de son congé sans solde ou son rappel au travail suite à une mise à pied; à moins que ce défaut d'être au travail soit justifié par un motif valable. Dans ce cas, le fardeau appartient à la personne salariée. Le rappel au travail se fait par courriel à la dernière adresse courriel connue de la personne salariée.
- 11.05** Sous réserve de l'article 11.04, la personne salariée continue d'accumuler son ancienneté dans les autres cas d'absence prévus à la convention collective.
- 11.06** Les listes d'ancienneté à la signature de la présente convention collective sont prévues aux annexes « C » et « D ».
- 11.07** Par la suite, au plus tard le 1^{er} mai de chaque année, les listes d'ancienneté mises à jour sont transmises au syndicat.
- 11.08** Ladite liste est affichée le 1^{er} mai de l'année et toute personne salariée peut contester son ancienneté en déposant un grief selon la procédure prévue à la convention collective.
- 11.09** Dans le cas où deux (2) personnes salariées ont été embauchées à la même date, leur ancienneté est établie selon un tirage au sort fait en présence des personnes salariées concernées.

ARTICLE 12 — MOUVEMENT DE MAIN-D'OEUVRE

- 12.01** Tout poste vacant que l'employeur entend combler ou tout poste nouvellement créé est affiché à l'interne pendant un période de cinq (5) jours ouvrables. Après entente entre les parties, le poste peut aussi être affiché simultanément à l'externe.

L'avis d'affichage doit comprendre :

- la date du début et de la fin de la période d'affichage;
- la description sommaire du poste;
- les exigences du poste;
- le salaire;
- l'horaire de travail;
- le service;
- le lieu de travail (l'établissement);
- le nom du directeur du service.

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

Copie de l'affichage est transmise aux personnes salariées à leur adresse courriel professionnelle chez l'employeur et peut être déposée simultanément sur le réseau électronique interne.

12.02 Toute personne salariée intéressée peut poser sa candidature en remettant un écrit à cet effet à l'employeur.

12.03 Toute personne salariée absente pour une raison prévue à la convention collective durant la période d'affichage, peut postuler par le biais de son représentant syndical.

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

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

12.05 Si aucune personne salariée ayant postulée ne répond aux exigences normales du poste, l'employeur peut combler ledit poste en s'adressant à l'extérieur.

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

12.07 La personne salariée qui obtient le poste entre en fonction au plus tard deux (2) semaines après sa nomination. Suite à un affichage de poste, si une personne salariée obtient un poste dans une classification supérieure à la sienne, elle reçoit le taux horaire de sa nouvelle classification immédiatement supérieur au sien. Si, par l'application de cette disposition, la personne salariée ne reçoit pas une augmentation minimale de cinq pour cent (5%), elle reçoit alors une augmentation de cinq pour cent (5%) sur son ancien taux horaire et elle atteint le taux immédiatement supérieur à son nouveau taux horaire. Les heures travaillées prévues pour ce nouveau taux horaire de la personne salariée lui sont reconnues ainsi que les heures travaillées déjà accumulées pour les fins de sa progression dans l'échelle des salaires. Elle continue de progresser par la suite. Si la personne salariée obtient un poste dans une classification inférieure à la sienne, elle conserve son taux horaire ou reçoit le taux horaire maximum de la classification, soit le moins élevé des deux.

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

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

12.08 Lorsqu'une personne salariée a obtenu un poste en vertu des dispositions du présent article, l'employeur accorde à une telle personne salariée une période d'essai maximale de trois-cents (300) heures effectivement travaillées dans le nouveau rôle. Avant

l'expiration de cette période la personne salariée peut, si elle le désire, retourner à son ancien poste après en avoir dûment avisé l'employeur. De même, l'employeur peut retourner la personne salariée à son ancien poste en procédant de la même façon.

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

- 12.09** Une personne salariée qui a postulé et obtenu un poste en vertu des dispositions du présent article ne peut postuler sur quelqu'autre poste affiché pendant un délai de douze (12) mois de sa nomination. Cette disposition ne s'applique pas dans le cas de l'affichage d'un poste nouvellement créé, ou d'un poste d'une classe ayant une échelle de salaire supérieure à la sienne.
- 12.10** Un poste à temps complet ou à temps partiel temporairement dépourvu de son titulaire, que l'employeur entend combler, n'est pas affiché et est comblé par la liste de rappel ou par une personne salariée à temps partiel, sur appel ou contractuelle, sauf dans le cas prévu à l'article 12.11. Le poste est d'abord offert à une personne salariée sur la liste de rappel, à défaut à une personne salariée à temps partiel, à défaut à une personne salariée sur appel ou contractuelle, par ancienneté et parmi ceux qui sont disponibles et qui répondent aux exigences normales du poste à combler.
- 12.11** Dans le cas d'un poste à temps complet temporairement dépourvu de son titulaire pour une période de plus de trois (3) mois que l'employeur entend combler, l'employeur offre, par ancienneté, dans le même service d'abord et par la suite, dans un autre service, une assignation temporaire à une personne salariée à temps complet répondant aux exigences normales du poste en autant que cette assignation constitue une promotion pour cette personne salariée. La personne salariée reçoit alors le salaire correspondant à cette assignation.

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

Lors de la réintégration à son poste, la personne salariée reprend le salaire qu'elle avait lorsqu'elle occupait ce poste.

12.12 Réduction de personnel

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

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

La personne salariée à temps complet est considérée en mise à pied si elle a moins de trente-cinq (35) heures de travail par semaine.

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

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

I. Une telle personne salariée à temps complet peut selon son choix :

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

(12) mois. De plus, en autant qu'elle travaille régulièrement au moins vingt-et-une (21) heures par semaine comme personne salariée à temps partiel, elle peut continuer de bénéficier des régimes d'assurance collective et de retraite et ce, pour une période de douze (12) mois. Elle bénéficie de plus, au prorata, des congés maladie.

II. Une telle personne salariée à temps partiel peut selon son choix :

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

12.13 Une personne salariée mise à pied qui déplace une autre personne salariée dans une classification inférieure, conserve son taux horaire ou reçoit le taux horaire maximum de la classification, soit le moins élevé des deux.

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

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

12.16 Nouvelle classification et modification substantielle d'une classification

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

12.17 Une personne salariée qui quitte son emploi et qui est réembauchée par la suite revient comme une nouvelle personne salariée.

ARTICLE 13 — HEURES ET SEMAINES DE TRAVAIL

13.01 Personnes salariées à temps complet et à temps partiel

a) Horaire régulier

1. La semaine régulière de travail d'une personne salariée à temps complet est de trente-cinq (35) (ou de trente-sept heures et demie (37½), selon le cas) heures travaillées réparties le plus également possible sur cinq (5) jours, du lundi au vendredi inclusivement; entre 8h00 et 17h00 pour les personnes salariées à temps complet de jour.
2. Pour une personne salariée à temps partiel, la semaine régulière de travail est de moins de trente-cinq (35) heures réparties du lundi au vendredi inclusivement et la plage d'heure est la suivante : de 8h00 à 17h00.
3. Les heures de travail des personnes salariées à temps complet et des personnes salariées à temps partiel de jour et de soir, sont réparties par le directeur du Service après échange avec la personne salariée.

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

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

b) Horaire de travail flexible

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

1. Les personnes salariées travaillent selon un aménagement des heures de travail appelé « Horaire flexible ». En ce sens, chaque personne salariée choisit ses heures de travail, tel que prévu ci-après. Ce choix doit concilier les besoins de l'employeur, les exigences du Service, le choix de la personne salariée, l'esprit de collaboration qui doit exister entre les personnes salariées et le sens des responsabilités de chacun. En cas de conflit dans le choix des plages variables entre deux (2) personnes salariées qui doivent rendre la même prestation de travail, l'ancienneté est déterminante pour le choix des dites heures.
2. L'horaire de travail d'une journée de travail se compose de plages fixes et variables :
 - Plages fixes : signifient les périodes qui sont incorporées dans tous les horaires de travail des personnes salariées à temps complet et à temps partiel. Pour les personnes salariées de jour, il y a deux (2) plages fixes à tous les jours ouvrables, soit :

- Avant-midi : de 9h30 à 12h00
 - Après-midi : de 14h00 à 15h30
- Plages variables : signifient les périodes qui sont incorporées dans les horaires de travail des personnes salariées à temps complet et à temps partiel, en tenant compte du choix des personnes salariées et selon les dispositions du présent article. Pour les personnes salariées de jour, il y a trois (3) plages variables à tous les jours ouvrables, soit :
- Avant-midi : de 7h30 à 9h30
 - Midi : de 12h00 à 14h00
 - Après-midi : de 15h30 à 18h
3. Toutes les personnes salariées de jour doivent commencer à travailler entre 7h30 et 9h30 et terminer entre 15h30 et 18h.
- a) La semaine régulière de travail pour une personne salariée à temps complet est de trente-cinq (35) heures (ou de trente-sept heures et demie (37½), selon le cas) travaillées réparties en cinq (5) jours de travail et ce, du lundi au vendredi inclusivement.

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

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

13.03 Personnes salariées sur appel et contractuelles

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

de 7h à 1h

13.04 Coordonnateur regroupement et évènements

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

7h et 1h

13.05 Technicien en bâtiment

Nonobstant ce que prévu ci-avant, la semaine régulière de travail du technicien en bâtiment est de trente-cinq (35) heures réparties le plus également possible. Les heures

et les jours de travail sont déterminés par le directeur du Service après échange avec la personne salariée. Les plages d'heures de travail par jour se situent entre :

7h et 17h

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

13.12 Télétravail

Pour toutes les personnes salariées à temps complet à l'exception du technicien en bâtiment :

- a) Le télétravail est un privilège consenti aux personnes salariées qui peut être retiré advenant le non-respect des modalités contenues dans le présent article ou pour des raisons disciplinaires ou de rendement. La personne salariée doit donc rendre une performance en télétravail aussi élevée que la performance qu'elle rend à l'établissement de l'Employeur et selon les directives de son supérieur immédiat;
- b) La personne salariée doit respecter son horaire de travail, être ponctuelle comme si elle travaillait dans les locaux de l'Employeur et elle s'engage à participer à tout appel conférence requis dans le cadre de son travail;
- c) Les outils et équipements nécessaires pour l'accomplissement de son travail à domicile fournis par l'Employeur sont : ordinateur portable, écran(s), clavier, souris, casque d'écoute et câblage nécessaire. Tout autre outil ou équipement (bureau, chaise et autres) doit être fourni par la personne salariée sans compensation supplémentaire. Les équipements fournis par l'Employeur demeurent la propriété de l'Employeur;
- d) La personne salariée a la responsabilité de s'assurer que l'environnement où elle effectue du télétravail soit un lieu de travail privé, sans bruit de fond, sans dérangement et distraction afin d'être en mesure d'exécuter un travail de façon concentrée, productive et efficace. En tout temps, l'employé doit avoir la caméra ouverte lors de communication et rencontres et l'ajout d'arrière-plan pourrait être utilisé que dans des cas particuliers (soit lors de rencontres avec des membres externes, membres du CA, partenaires ou autres);
- e) En outre, puisque les règles de base de la santé et sécurité au travail s'appliquent aussi en situation de télétravail, la personne salariée doit s'assurer d'avoir un poste de travail adéquat, ergonomique, comportant un espace suffisant et exempt de tout danger pour sa santé et sa sécurité. Lorsque demandé par l'Employeur, la personne salariée doit permettre une vérification de l'aménagement des lieux destinés au télétravail afin d'en assurer la conformité par rapport aux normes de santé et de sécurité et d'environnement de travail adéquat. Pour ce faire, les parties préconisent la visite des lieux de travail chez la personne salariée de manière virtuelle à un moment convenu entre les parties;
- f) La personne salariée doit prendre les moyens raisonnables pour assurer la confidentialité des renseignements et des documents utilisés dans le cadre de ses fonctions en télétravail, en les rangeant dans un endroit réservé à cet effet sur lequel elle exerce un contrôle, si possible dans un classeur verrouillé;
- g) Les outils et équipements fournis par l'Employeur ne doivent être utilisés qu'à des fins de travaux pour l'Employeur. À cet égard, et afin d'assurer une prestation de travail optimale et à la hauteur des attentes de l'Employeur, et conformément à la *Politique sur l'usage des technologies de l'information*, la personne salariée comprend et reconnaît que son expectative de vie privée sur les équipements de travail fournis par l'Employeur est limitée et ainsi, toute personne salariée pourra

faire l'objet de surveillance et de vérification quant à l'utilisation et au contenu des systèmes informatiques, du courrier électronique et d'Internet et ce, sans préavis. Il revient à la personne salariée de prendre les mesures nécessaires afin que ses responsabilités personnelles ne contreviennent pas à son rendement, à son horaire, à ses communications ou à sa disponibilité;

- h) La connexion internet au domicile de la personne salariée doit lui permettre de répondre aux besoins de son travail. Tous frais reliés à cette connexion sont à la charge de la personne salariée;
- i) En cas de défaillance des systèmes, des équipements ou des logiciels (notamment, une connexion Internet ou VPN non fonctionnelle), la personne salariée doit immédiatement aviser son supérieur immédiat du fait qu'elle n'est plus en mesure de travailler. Sur demande de son supérieur immédiat et selon le délai pour résoudre la défaillance, le supérieur immédiat peut exiger que la personne salariée revienne travailler dans les locaux de l'Employeur le temps de résoudre le problème;
- j) En cas d'absence prolongée du travail d'une personne salariée, l'Employeur se réserve le droit de récupérer à ses frais l'équipement fourni à la personne salariée, sans pour autant porter atteinte au droit de la personne salariée de réintégrer ses fonctions à la fin de son absence et ce, avec les mêmes avantages que si elle n'avait pas quitté, incluant la possibilité de faire du télétravail, le tout sous réserve des dispositions du présent article;
- k) Une personne salariée qui ne respecte pas les journées de présence au travail sans raison valable peut faire l'objet de mesures disciplinaires pouvant inclure le retrait du privilège de faire du télétravail;
- l) Durant la période de probation (11.02) ou d'essai (12.08) prévue à la convention collective, la personne salariée et le formateur pourrait se voir attribuer un nombre de jours de télétravail différent afin de maximiser sa période de formation;
- m) Sous réserve des besoins opérationnels, chaque personne salariée a la possibilité de faire du télétravail trois (3) jours par semaine. Dans le cas où une personne salariée est en absence autorisée d'une journée pendant sa journée en présence, la personne salariée remet sa journée en présence la semaine suivante;
- n) L'Employeur se réserve le droit de modifier des journées de télétravail d'une personne salariée advenant que les besoins opérationnels ponctuels l'exigent ou lorsque la situation l'exige (performance, absences) et dans des tel cas, il s'engage à aviser la personne salariée le plus rapidement possible. Par ailleurs, le supérieur immédiat a la possibilité d'exiger la présence au bureau pour des journées précises en vue de favoriser la tenue de rencontre d'équipe et ce au maximum deux jours par mois;
- o) L'horaire des journées de télétravail sera établi 4 semaines à l'avance après approbation du supérieur immédiat de la personne salariée. En cas de situation exceptionnelle, la personne salariée peut déplacer une journée de télétravail sur entente avec son gestionnaire immédiat;

- p) Le choix des journées de télétravail sera en fonction des besoins opérationnels par département de l'employeur et selon l'ancienneté des personnes salariées;
- q) Des modalités différentes pourraient être appliquées pour les salariés à temps partiel après discussion avec le syndicat.

ARTICLE 14 — TEMPS SUPPLÉMENTAIRE

14.01

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

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

14.03 Si les personnes salariées prévues en 14.02 ne sont pas disponibles pour effectuer le travail requis, la personne salariée possédant le moins d'ancienneté de la classification correspondant au travail à accomplir est tenu de le faire.

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

14.05 Tout travail autorisé et effectué en plus de trente-cinq (35) heures ou trente-sept heures et demie (37½), selon le cas, dans une semaine de travail, peut, au choix de la personne salariée, être rémunéré ou mis en banque (au taux de 150%) pour être pris ou payé à une date ultérieure déterminée après entente avec le directeur du service.

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

Toutefois, à la demande de la personne salariée, il sera possible de créer une réserve de deux (2) jours, conservée par l'employeur afin de permettre à la personne salariée de s'absenter sans perte de salaire régulier dans l'année qui suit. Il est de la responsabilité de la personne salariée de faire cette demande, avant le 31 décembre autrement, le temps accumulé sera automatiquement payé en janvier. Advenant le départ de la personne salariée de chez l'employeur, la balance des heures en réserve est remboursée à la personne salariée.

14.06 Si une personne salariée qui travaille de jour et qui n'a pas de voiture, doit être au travail après 22 heures, l'employeur convient de lui rembourser les frais de taxi jusqu'à la station

de métro la plus proche du lieu de travail de l'APCIQ sur présentation de pièces justificatives.

- 14.07** Tout travail autorisé et effectué au cours d'un des congés fériés prévus à l'article 15 est rémunéré au taux de temps et demi (150%) du salaire horaire de la personne salariée.
- 14.08** Pour les fins du calcul des trente-cinq (35) heures ou trente-sept heures et demie (37½) selon le cas, travaillées dans une semaine et ce, pour la détermination du temps supplémentaire, les jours fériés sont considérés comme travaillées dans la semaine de travail.

ARTICLE 15 — CONGÉ FÉRIÉ

15.01

a) La personne salariée bénéficie des congés fériés suivants :

- le jour de l'An;
- le Vendredi Saint;
- le lundi de Pâques;
- la journée nationale des patriotes;
- la Fête du Canada;
- la Fête du travail;
- l'Action de Grâce;
- Le 24 décembre;
- Noël;
- la Fête Nationale;
- quatre (4) jours mobiles désignés par l'employeur situés entre Noël et le jour de l'An;
- le 2 janvier.

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

15.02

- a) Sauf pour le 2 janvier et le 24 décembre, si l'un des congés mentionnés au paragraphe 15.01 tombe un samedi ou un dimanche, l'employeur le reporte au jour ouvrable précédent ou suivant et en avise les personnes salariées en conséquence.
- b) Le 2 janvier est reporté à une date déterminée après entente entre les parties. S'il n'y a pas d'entente, l'employeur paie ledit congé aux personnes salariées éligibles.

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

- 15.04** Sauf pour la fête nationale, pour bénéficier du paiement des congés prévus en 15.01, la personne salariée à temps complet doit avoir travaillé la journée ouvrable complète qui précède et la journée ouvrable complète qui suit ledit congé. Si la personne salariée à temps complet est absente pour une raison prévue à la convention collective, et que de ce fait elle ne travaille pas la journée ouvrable complète qui précède et la journée ouvrable complète qui suit, ladite personne salariée à temps complet reçoit quand même paiement pour ledit congé férié en autant que le début de son absence se situe dans les dix (10) jours précédents ou dans les dix (10) jours suivants le congé férié.
- 15.05** Pour bénéficier du paiement des congés prévus en 15.01, la personne salariée à temps partiel doit avoir travaillé dans la semaine qui précède et dans la semaine qui suit ledit congé.
- 15.06** Si une personne salariée est payée en vertu de 15.04 pour un congé férié alors qu'elle est absente, et que cette personne salariée reçoit des prestations d'assurance emploi, de la C.N.E.S.S.T., de la compagnie d'assurance ou des prestations d'assurance parental, l'employeur ne lui paye que la différence entre les prestations reçues et ce qui lui est dû pour le congé férié.

ARTICLE 16 — VACANCES

- 16.01** La personne salariée bénéficie de vacances telles que déterminées dans le tableau qui suit :

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

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

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

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

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

16.04 Au plus tard le 15 mars de chaque année, chaque directeur de Service partage avec les personnes salariées sous sa responsabilité une liste pour fins de vacances dans son service. Les personnes salariées doivent communiquer leur choix de période de vacances au plus tard le 1^{er} mai.

Au plus tard le 15 mai suivant, chaque directeur de Service partage avec les personnes salariées sous sa responsabilité la liste définitive de vacances. L'octroi des dates de vacances est déterminé par le choix de la personne salariée, son ancienneté, et les besoins du service.

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

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

16.06 Si une personne salariée est absente pour cause de maladie ou d'accident, ou en congé de maternité ou parental durant la période de référence et que cette absence a pour effet de diminuer son indemnité de congé annuel en deçà d'une indemnité équivalente à la moyenne de son salaire hebdomadaire durant le nombre de semaines de vacances auxquelles elle a droit, elle reçoit alors une indemnité équivalente au nombre de semaines de vacances auxquelles elle a droit multipliées par la moyenne hebdomadaire du salaire gagné au cours de la période de référence.

ARTICLE 17 — CONGÉS SOCIAUX

17.01 La personne salariée à temps complet bénéficie des jours de congé suivants :

- a) cinq (5) jours de congé payés à l'occasion du décès des membres suivants de sa famille : son conjoint, son enfant, l'enfant de son conjoint, son père sa mère, son frère et sa sœur;

- b) trois (3) jours de congé payés à l'occasion du décès de son beau-père ou sa belle-mère ou son petit-fils ou sa petite-fille;
- c) sous réserves des paragraphes f) et g), les jours prévus en a) et b) ci-haut sont pris dans les quinze (15) jours du décès;
- d) un (1) jour (soit le jour des funérailles) à l'occasion du décès de son grand-père, sa grand-mère, son beau-frère, sa belle-sœur, son gendre ou sa bru;
- e) la personne salariée a droit à un (1) jour additionnel de congé lorsqu'elle assiste aux funérailles des personnes ci-haut prévues si les funérailles ont lieu à plus de deux cent quarante (240) kilomètres de son lieu de travail respectif comme point de départ;
- f) Les congés prévus aux paragraphes (a), (b) et (d) de la présente clause peuvent être exceptionnellement pris à l'extérieur des délais prévus, mais doivent être liés à l'évènement et ce, dans les cas suivants : l'exposition, l'incinération, l'enterrement, le service funèbre;
- g) Les congés prévus aux paragraphes (a), (b) et (d) peuvent être pris à l'extérieur des délais prévus si la personne salariée agit dans un contexte d'exécuteur testamentaire.
- h) Dans le cas où une des personnes visées aux paragraphes (a), (b) ou (d) de la présente clause est dans un processus de fin de vie et d'aide médicale à mourir au sens de la Loi concernant les soins de fin de vie (RLRQ, Chapitre S-32.0001), la personne salariée qui en fait la demande bénéficie du congé à compter du jour précédent celui du décès.

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

17.03 Dans une année civile, si la personne salariée à temps complet doit procéder au déménagement de sa résidence, elle peut prendre une (1) journée de sa banque de congés personnels pour les fins dudit déménagement.

17.04 Fonction de juré

Lorsqu'une personne salariée est appelée à servir ou sert comme juré, elle reçoit la différence entre ses honoraires de juré et le salaire qu'elle aurait reçu si elle avait rempli ses fonctions normales.

La personne salariée doit fournir les pièces justificatives démontrant que son absence fut causée par le fait d'attendre d'être choisie ou éliminée comme juré ou de servir à titre de juré.

17.05 L'Employeur reconnaît que les personnes salariées peuvent faire face à des actes de violences ou d'abus dans leur vie personnelle et que ces derniers peuvent avoir des répercussions négatives sur leur présence ou leur rendement au travail.

Conséquemment, l'employeur s'engage à soutenir une personne salariée victime de tel violence.

- 17.06 Tous les jours de congé prévu ci-haut sont payés à la personne salariée en autant que ledit jour de congé coïncide avec un jour de travail de la personne salariée.

ARTICLE 18 — CONGÉS PERSONNELS

18.01 Personne salariée à temps complet

- a) Une (1) journée de congé personnel selon l'horaire de la personne salariée par mois complet travaillé sont allouées à la personne salariée à temps complet concernée, pour un maximum de douze (12) jours par année. Pour fins d'application de cet article, la personne salariée à temps complet accumule ses heures de congés personnels à compter du premier cycle de paie complet suivant son premier jour de travail. Ces heures sont cumulées et payables à la personne salariée, à la fin de l'année civile, si elles n'ont pas été utilisées.

Toutefois, une réserve de cinq (5) jours selon l'horaire de la personne salariée, si disponible, est conservée par l'employeur pour la personne salariée afin de permettre à la personne salariée de s'absenter en maladie sans perte de salaire régulier dans le début de l'année qui suit.

b) Personne salariée à temps partiel

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

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

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

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

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

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

- c) Advenant terminaison de l'emploi de la personne salariée, la balance de la réserve des heures de congés personnels prévue à la présente clause ainsi que les heures accumulées, dues à la personne salariée, lui sont payées.
- 18.02** La personne salariée à temps complet qui utilise ses jours de congés personnels reçoit, pour chaque journée d'absence, une rémunération équivalente au salaire régulier qu'elle aurait gagné si elle avait travaillé ce ou ces jours-là.
- 18.03** Les jours de congés personnels non utilisés en excédent de la réserve prévue en 18.01 sont payés à chaque personne salariée à temps complet dans le cours du mois de décembre de chaque année au taux de salaire régulier en vigueur à cette date.
- 18.04** Les congés personnels peuvent être fractionnés en journées. Une journée peut aussi être fractionnée si l'employeur y consent. Sauf en cas d'urgence, la personne salariée doit informer l'employeur de son absence pour congé personnel le plus tôt possible. Il est entendu que ce dernier ne pourra refuser sans motif valable découlant des besoins opérationnels.
- 18.05** La personne salariée peut utiliser ses jours de congés personnels pour un rendez-vous médical pour elle ou un membre de sa famille immédiate, ou lors d'une absence d'urgence, requise par un membre de sa famille immédiate ou par une personne qui habite en permanence avec la personne salariée.
- 18.06** L'employeur se réserve le droit d'exiger un certificat médical pour toute absence de plus de trois (3) jours consécutifs.
- 18.07** La personne salariée reconnaît et comprend que deux (2) des congés personnels payés en vertu du présent article sont exclusivement alloués à titre de congés pour obligations familiales prévus à l'article 19.05.

ARTICLE 19 — CONGÉS PARENTAUX

Congé de naissance ou d'adoption

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

Congé pour soins d'enfants

19.05 Avant de pouvoir bénéficier des journées d'absence sans rémunération prévues à la *Loi sur les normes du travail*, pour remplir des obligations reliées à la garde, à la santé ou à l'éducation de son enfant mineur lorsque sa présence est nécessaire en raison de circonstances imprévisibles ou hors de son contrôle, la personne salariée doit avoir vider sa banque de congés maladie et personnel de l'article 18.01. Ainsi, la personne salariée reconnaît et comprend que deux (2) journées de congés personnels en vertu de l'article 18 sont exclusivement alloués à titre des deux (2) journées rémunérées pour obligations familiales en vertu du présent article et de la *Loi sur les normes du travail*.

19.06 Ce congé peut être fractionné en journées. Une journée peut aussi être fractionnée si l'employeur y consent. La personne salariée doit aviser l'employeur de son absence le plus tôt possible et elle doit avoir pris tous les moyens raisonnables à sa disposition pour assumer autrement ces obligations et pour limiter la durée du congé.

19.07 Congé pour examens médicaux reliés à la grossesse

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

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

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

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

19.09 Régime québécois d'assurance parental lors d'un congé de maternité, paternité et adoption

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

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

Pour chacune des semaines pour lesquelles la personne salariée reçoit des prestations de paternité du Régime (maximum cinq (5) semaines) une indemnité complémentaire égale à la différence entre quatre-vingt-cinq pour cent (85 %) de son salaire

hebdomadaire de base et la prestation du Régime qu'elle reçoit, sous réserve du maximum assurable.

Pour chacune des semaines pour lesquelles la personne salariée reçoit des prestations d'adoption du Régime (maximum cinq (5) semaines) une indemnité complémentaire égale à la différence entre quatre-vingt-cinq pour cent (85 %) de son salaire hebdomadaire de base et la prestation du Régime qu'elle reçoit, sous réserve du maximum assurable.

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

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

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

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

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

Congé parental

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

19.14 Le congé parental peut débuter au plus tôt le jour de la naissance d'un nouveau-né ou, dans le cas d'une adoption, le jour où l'enfant est confié à la personne salariée dans le cadre d'une procédure d'adoption ou le jour où la personne salariée quitte son travail afin de se rendre à l'extérieur du Québec pour que l'enfant lui soit confié. Il se termine au plus tard un an après la naissance ou, dans le cas d'une adoption, un an après que l'enfant lui ait été confié.

19.15 Le congé parental peut être pris après avis d'au moins trois (3) semaines à l'employeur indiquant la date du début du congé et celle du retour au travail, sauf dans les cas et aux conditions prévues par règlement du gouvernement.

- 19.16** Une personne salariée peut se présenter au travail avant la date mentionnée dans l'avis prévu par l'article 19.15 après avoir donné à l'employeur un avis écrit d'au moins trois (3) semaines de la nouvelle date de son retour au travail.
- 19.17** La personne salariée qui ne se présente pas au travail à la date de retour fixée dans l'avis donné à son employeur est présumé avoir démissionné.
- 19.18** Le présent article n'a pas pour effet de conférer à une personne salariée un avantage dont elle n'aurait pas bénéficié si elle était restée au travail.
- 19.19** **Maintien des conditions de travail**

Au cours des congés prévus au présent article, la personne salariée accumule son ancienneté comme si elle avait été au travail.

Au retour des congés prévus au présent article, la personne salariée bénéficie, en autant qu'applicable, les avantages prévus à la convention collective.

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

ARTICLE 20 — CONGÉ SANS SOLDE ET TRAVAIL À TEMPS PARTIEL

- 20.01** L'employeur accorde à toute personne salariée à temps complet qui lui en fait la demande écrite au moins trente (30) jours à l'avance et qui a complété au moins cinq (5) années de service continu, un congé sans solde d'une durée maximale d'une (1) année. Le congé est octroyé sous réserve des besoins de l'employeur et pas à plus d'une personne salariée par service.
- 20.02** Ce congé sans solde ne peut être renouvelé avant deux (2) autres années de service pour le compte de l'employeur.
- 20.03** Sur demande écrite de la personne salariée, l'employeur, à sa discrétion, peut accorder toute autre demande de congé sans solde.
- 20.04** Durant un congé sans solde, la personne salariée peut participer au régime d'assurance collective à condition de payer en totalité les primes et dans la mesure où le régime le permet.
- 20.05** Au retour de tout congé sans solde, la personne salariée reprend son poste si elle existe encore. S'il n'existe plus, les dispositions de l'article 12.12 s'appliquent.
- 20.06**
- a) Toute personne salariée à temps complet peut faire une demande à l'employeur pour travailler à temps partiel.

- b) Une telle demande est faite par écrit en précisant le nombre d'heures désirées par la personne salariée soit par jour ou par semaine ainsi que le nombre de jours maximum par semaine.
- c) Si l'employeur accepte une telle demande, priorité, si possible, est donnée à une personne salariée qui a atteint l'âge de cinquante-cinq (55) ans et qui fait une telle demande.

Si l'employeur refuse une telle demande, il précise par écrit les motifs du refus.
- d) La personne salariée à temps complet dont la demande est acceptée est soumise aux conditions de travail des personnes salariées à temps partiel.
- e) La personne salariée à temps complet dont la demande de travailler comme personne salariée à temps partiel est acceptée a priorité sur les autres personnes salariées à temps partiel sur les heures de travail dans sa classification sur lesquelles elle s'est entendue avec l'employeur.
- f) Une telle demande pour travailler à temps partiel doit être pour au moins un (1) an.
- g) Le poste de la personne salariée à temps complet dont la demande a été acceptée, demeure un poste à temps complet sans être comblé. Ce poste est affiché si cette personne salariée quitte le service de l'employeur. Le présent paragraphe ne limite en aucune façon le droit de l'employeur d'abolir un poste.

ARTICLE 21 — ASSURANCE COLLECTIVE

- 21.01** L'employeur s'engage à maintenir en vigueur pour toute la durée de la convention collective pour les personnes salariées à temps partiel et les personnes salariées à temps plein ayant plus de trois mois de service continu un régime d'assurance comparable à celui qui était en vigueur au moment de l'entrée en vigueur de la présente convention collective.
- 21.02** Le programme est bâti selon un partage des coûts entre l'employeur et les personnes salariées. L'employeur assume 75% du coût de la prime et la personne salariée assume 25% du coût de la prime à compter du renouvellement de 2025.
- 21.03** Les personnes salariées à temps partiel ayant plus de trois mois de service continu peuvent participer au régime d'assurance si les 1^{er} janvier et 1^{er} juillet de chaque année, la personne salariée à temps partiel a travaillé une moyenne de vingt-et-une (21) heures ou plus par semaine dans les six (6) mois précédant lesdites dates. Si tel est le cas, la personne salariée à temps partiel est couverte par le régime d'assurance collective pour les six (6) mois qui suivent les 1^{er} janvier ou les 1^{er} juillet selon le cas.
- 21.04** Si une personne salariée est absente pour cause de maladie ou d'accident, ou en congé de maternité ou parental, dans la mesure où la personne salariée continue de payer sa portion des primes, l'employeur continue d'assumer le coût des primes pour maintenir les couvertures d'assurance collective applicables et ce, tant que la personne salariée conserve son lien d'emploi.

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

ARTICLE 22 — RÉGIME DE RETRAITE

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

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

L'Employeur s'engage à contribuer au régime enregistré d'épargne retraite collectif pour les personnes salariées permanentes à temps plein et à temps partiel ayant un horaire de 21 heures et plus par semaine, après plus de trois (3) mois de service continu.

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

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

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

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

- 22.04** Si une personne salariée est absente pour cause de maladie ou d'accident, ou en congé de maternité ou parental, les dispositions de l'article 22.01 et 22.02 continuent de s'appliquer et ce, tant que la personne salariée conserve son lien d'emploi.

ARTICLE 23 — CHANGEMENTS TECHNOLOGIQUES ET FORMATION

- 23.01** Un changement technologique est un changement substantiel dans l'équipement qui affecte d'une façon importante le travail d'une personne salariée.
- 23.02** L'employeur s'engage à donner une période de formation raisonnable à la personne salariée à temps complet affectée par le changement technologique afin de lui permettre de s'adapter aux nouvelles méthodes ou aux nouveaux équipements.
- 23.03** Dans l'éventualité où un poste est aboli suite à un changement technologique ou si une personne salariée à temps complet ne peut s'adapter malgré la période de formation prévue à 23.02, la personne salariée à temps complet concernée peut utiliser son ancienneté pour déplacer, selon les dispositions prévues à l'article 12.12 de la convention collective.
- 23.04** Dans l'éventualité d'une abolition de poste résultant d'un changement au sens de 23.01, l'employeur doit donner un avis écrit d'au moins un (1) mois de l'abolition effective du poste à la personne salariée concernée et au syndicat.
- 23.05** Toute personne salariée à temps complet déplacée par l'application de la disposition précédente, bénéficie du même privilège.
- 23.06** En application des dispositions de la Loi favorisant le développement de la formation et de la main-d'œuvre, l'employeur s'engage à utiliser un pour cent (1%) de la masse salariale des personnes salariées couvertes par le certificat d'accréditation, pour la formation des membres de l'unité de négociation.
- 23.07** Lorsque l'employeur juge nécessaire qu'une personne salariée suive un cours particulier, il en autorise le paiement à la personne salariée concernée selon les conditions ci-dessous.

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

ARTICLE 24 — SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL

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

L'employeur et le syndicat créent et maintiennent un comité paritaire de santé et de sécurité du travail.

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

24.03 Droit de refus

- a) Lorsqu'une personne salariée croit de bonne foi que l'exécution d'un travail l'expose à un danger anormal pour sa santé ou sa sécurité, ladite personne salariée peut refuser d'exécuter ledit travail et doit aussitôt en aviser le directeur du service.
- b) Dès qu'il est avisé, le directeur du service convoque un (1) représentant du syndicat pour procéder à l'examen de la situation et les correctifs à y apporter s'il y a lieu.
- c) Si le directeur du service croit que l'exécution du travail n'expose pas la personne salariée à un danger anormal pour sa santé, sécurité et son intégrité physique, et que le représentant du syndicat croit le contraire, l'intervention d'un inspecteur de la CNESST peut être demandée le cas échéant.
- d) Une personne salariée qui abuse du droit de refus, même en une occasion, est sujet à des mesures disciplinaires.

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

24.05 L'employeur rédige, le plus rapidement possible, le formulaire approprié et en remet copie à la personne salariée.

24.06 Une personne salariée absente en accident de travail ou maladie professionnelle et qui revient au travail, doit en aviser l'employeur le plus tôt possible avant son retour. Ladite personne salariée réintègre le poste qu'elle avait avant le début de son absence. Cependant, si le poste que la personne salariée détenait au moment du début de son absence n'existe plus, la personne salariée peut utiliser son ancienneté pour déplacer une autre personne salariée conformément aux dispositions de l'article 12.12 de la convention collective.

ARTICLE 25 — SALAIRES ET CLASSIFICATIONS

25.01 Le salaire est versé par dépôt direct à chaque deux (2) semaines et les mentions suivantes apparaissent sur les bulletins de paye :

- Les nom et prénom de la personne salariée;
- La date du paiement et la date de la fin de la période de travail qui correspond au paiement;

- Le nombre d'heures régulières;
- Le nombre d'heures supplémentaires;
- Le montant du salaire brut;
- La nature et le montant des retenues;
- Le montant du salaire net;
- Heures maladie.

25.02 Lorsqu'une personne salariée est requise par l'employeur de travailler à l'extérieur du siège social, la personne salariée a droit aux allocations de déplacement, de logement et de repas, selon le cas, remboursables selon la politique en vigueur chez l'employeur. La demande de remboursement doit être accompagnée de pièces justificatives. L'employeur transmet au syndicat la politique de remboursement des dépenses ainsi que toute mise à jour subséquente.

25.03 Lorsqu'une personne salariée termine son emploi chez l'employeur, elle reçoit, dans un délai maximum de deux (2) semaines, les argents qui lui sont dus.

25.04 Advenant une erreur sur la paie de plus de dix dollars (10,00\$) imputable à l'employeur, celui-ci s'engage à corriger cette erreur sur le chèque de paie suivant.

ARTICLE 26 — GRÈVE ET CONTRE-GRÈVE

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

ARTICLE 27 — DISPOSITIONS DIVERSES

27.01 Les annexes font partie intégrante de la présente convention.

27.02 Le texte de la convention collective est remis électroniquement à chaque personne salariée en plus d'être accessible sur l'intranet de l'employeur.

27.03 L'employeur maintient la police d'assurance responsabilité actuelle, protégeant les personnes salariées dont la responsabilité civile pourrait être engagée par le fait de l'exercice de leurs fonctions.

27.04 L'espace (ou l'équivalent) dont disposent les personnes salariées pour se détendre est maintenu avec l'équipement actuel sous réserve des besoins de l'employeur.

27.05 En autant que l'employeur continue d'occuper les locaux actuels et sous réserve des besoins de l'entreprise, l'espace ou l'équivalent dont bénéficient les personnes salariées, pour les repas, est maintenu. Aux mêmes conditions, l'employeur continue de maintenir un espace de stationnement sans frais, à proximité des locaux, pour les personnes salariées.

ARTICLE 28 — SOUS CONTRAT

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

ARTICLE 29 — ÉQUITÉ SALARIALE

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

ARTICLE 30 — DURÉE DE LA CONVENTION

- 30.01 La présente convention collective entre en vigueur le 16 juillet 2025 et se termine le 16 juillet 2028. Toutefois, l'Annexe B a un effet rétroactif au 16 juillet 2024 et les paiements de rétroactivité salariale seront versés à toutes les personnes salariées encore à l'emploi de l'employeur le jour de la signature de la présente convention collective dans les trente (30) jours de la signature de la présente convention collective.
- 30.02 Les dispositions de la convention collective demeurent en vigueur jusqu'à l'exercice du droit de grève ou de lock-out par l'une ou l'autre des parties.

EN FOI DE QUOI les parties ont signé à l'Île-des-Sœurs, ce 5^e jour du mois de Août 2025

ASSOCIATION PROFESSIONNELLE DES
COURTIERS IMMOBILIERS DU QUÉBEC

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

D Brindamour

Dominique Brin D'amour (Directrice,
Expérience employé)

Liliana

Liliana da Silva Luz (Présidente)

Carl Panet-Raymond

Carl Panet-Raymond (Avocat)

Manon Leblanc

Manon Leblanc (Vice-Présidente)

Copie certifiée conforme

[Signature]

Me French Choiny-Lapointe

No Barreau QC : 283113-9

Date : 06/08/2025 Ville : mtl

Aude Vaugois

Aude Vaugois (Conseillère syndicale)

ANNEXE « A » — SERVICES ET CLASSIFICATIONS

| <u>Service</u> | <u>Classification</u> |
|-------------------------------|--|
| Finances et gestion du risque | Commis comptable Technicien en bâtiment Coordonnateur, facturation et recevables Technicien en comptabilité Analyste financier |
| Communications et marketing | Agent communication et marketing Conseiller, communications et médias sociaux Conseiller marketing Coordonnateur, événements Conseiller, vie associative Conseiller, événements |
| Expérience membres | Agent d'information, expérience membre Commis expérience membre Préposé expérience membre Agent soutien opérationnel Conseiller formation Coordonnateur expérience membre |
| Analyse du marché | Analyste, gestion des données du marché |
| Affaires corporatives | Agent, pratique sur le courtage |

ANNEXE « B » — LISTE DES TITRES D'EMPLOI PAR GROUPE

| | | 16 07 2024 | 16 07 2025 | 16 07 2026 | 16 07 2027 | |
|---------------------------|---------|---------------|---------------|---------------|---------------|----------|
| Classe | Échelon | Taux | Taux | Taux | Taux | |
| CLASSE 2 | | | | | | |
| Commis, expérience membre | 2 | 1 | 21,21 \$ | 21,63 \$ | 22,06 \$ | 22,50 \$ |
| | 2 | 2 | 21,75 \$ | 22,19 \$ | 22,63 \$ | 23,08 \$ |
| | 2 | 3 | 22,29 \$ | 22,74 \$ | 23,19 \$ | 23,65 \$ |
| | 2 | 4 | 22,87 \$ | 23,33 \$ | 23,80 \$ | 24,28 \$ |
| | 2 | 5 | 23,43 \$ | 23,90 \$ | 24,38 \$ | 24,87 \$ |
| | 2 | 6 | 23,89 \$ | 24,37 \$ | 24,86 \$ | 25,36 \$ |
| | 2 | 7 | 24,38 \$ | 24,87 \$ | 25,37 \$ | 25,88 \$ |
| | 2 | 8 | 24,86 \$ | 25,36 \$ | 25,87 \$ | 26,39 \$ |
| | 2 | 9 | 25,25 \$ | 25,76 \$ | 26,28 \$ | 26,81 \$ |
| | 2 | 10 | 25,63 \$ | 26,14 \$ | 26,66 \$ | 27,19 \$ |
| | 2 | 11 | 26,01 \$ | 26,53 \$ | 27,06 \$ | 27,60 \$ |
| | 2 | 12 | 26,28 \$ | 26,81 \$ | 27,35 \$ | 27,90 \$ |
| | 2 | 13 | 26,54 \$ | 27,07 \$ | 27,61 \$ | 28,16 \$ |

| | | 16 07 2024 | 16 07 2025 | 16 07 2026 | 16 07 2027 | |
|------------------|---------|---------------|---------------|---------------|---------------|----------|
| Classe | Échelon | Taux | Taux | Taux | Taux | |
| CLASSE 3 | | | | | | |
| Commis comptable | 3 | 1 | 22,04 \$ | 22,48 \$ | 22,93 \$ | 23,39 \$ |
| | 3 | 2 | 22,58 \$ | 23,03 \$ | 23,49 \$ | 23,96 \$ |
| | 3 | 3 | 23,12 \$ | 23,58 \$ | 24,05 \$ | 24,53 \$ |
| | 3 | 4 | 23,71 \$ | 24,18 \$ | 24,66 \$ | 25,15 \$ |
| | 3 | 5 | 24,31 \$ | 24,80 \$ | 25,30 \$ | 25,81 \$ |
| | 3 | 6 | 24,81 \$ | 25,31 \$ | 25,82 \$ | 26,34 \$ |
| | 3 | 7 | 25,29 \$ | 25,80 \$ | 26,32 \$ | 26,85 \$ |
| | 3 | 8 | 25,81 \$ | 26,33 \$ | 26,86 \$ | 27,40 \$ |
| | 3 | 9 | 26,18 \$ | 26,70 \$ | 27,23 \$ | 27,77 \$ |
| | 3 | 10 | 26,59 \$ | 27,12 \$ | 27,66 \$ | 28,21 \$ |
| | 3 | 11 | 26,99 \$ | 27,53 \$ | 28,08 \$ | 28,64 \$ |
| | 3 | 12 | 27,25 \$ | 27,80 \$ | 28,36 \$ | 28,93 \$ |
| | 3 | 13 | 27,52 \$ | 28,07 \$ | 28,63 \$ | 29,20 \$ |

| | | 16 07 2024 | 16 07 2025 | 16 07 2026 | 16 07 2027 | |
|--|---------|---------------|---------------|---------------|---------------|----------|
| Classe | Échelon | Taux | Taux | Taux | Taux | |
| CLASSE 4 | | | | | | |
| Préposé, expérience membre | 4 | 1 | 23,98 \$ | 24,46 \$ | 24,95 \$ | 25,45 \$ |
| Agent d'information, expérience membre | 4 | 2 | 24,60 \$ | 25,09 \$ | 25,59 \$ | 26,10 \$ |
| | 4 | 3 | 25,21 \$ | 25,71 \$ | 26,22 \$ | 26,74 \$ |
| | 4 | 4 | 25,71 \$ | 26,22 \$ | 26,74 \$ | 27,27 \$ |
| | 4 | 5 | 26,23 \$ | 26,75 \$ | 27,29 \$ | 27,84 \$ |
| | 4 | 6 | 26,73 \$ | 27,26 \$ | 27,81 \$ | 28,37 \$ |
| | 4 | 7 | 27,15 \$ | 27,69 \$ | 28,24 \$ | 28,80 \$ |
| | 4 | 8 | 27,55 \$ | 28,10 \$ | 28,66 \$ | 29,23 \$ |
| | 4 | 9 | 27,97 \$ | 28,53 \$ | 29,10 \$ | 29,68 \$ |
| | 4 | 10 | 28,25 \$ | 28,82 \$ | 29,40 \$ | 29,99 \$ |
| | 4 | 11 | 28,53 \$ | 29,10 \$ | 29,68 \$ | 30,27 \$ |
| | 4 | 12 | 29,41 \$ | 30,00 \$ | 30,60 \$ | 31,21 \$ |
| | 4 | 13 | 29,89 \$ | 30,49 \$ | 31,10 \$ | 31,72 \$ |

| | | 16 07 2024 | 16 07 2025 | 16 07 2026 | 16 07 2027 | |
|-----------------------------------|---------|---------------|---------------|---------------|---------------|----------|
| Classe | Échelon | Taux | Taux | Taux | Taux | |
| CLASSE 5 | | | | | | |
| Technicien en comptabilité | 5 | 1 | 28,64 \$ | 29,21 \$ | 29,79 \$ | 30,39 \$ |
| Technicien en bâtiment | 5 | 2 | 29,36 \$ | 29,95 \$ | 30,55 \$ | 31,16 \$ |
| Agent soutien opérationnel | 5 | 3 | 30,09 \$ | 30,69 \$ | 31,30 \$ | 31,93 \$ |
| Agent, communication et marketing | 5 | 4 | 30,86 \$ | 31,48 \$ | 32,11 \$ | 32,75 \$ |
| Agent, pratique sur le courtage | 5 | 5 | 31,62 \$ | 32,25 \$ | 32,90 \$ | 33,56 \$ |
| Coordonnateur, évènements | 5 | 6 | 32,24 \$ | 32,88 \$ | 33,54 \$ | 34,21 \$ |
| | 5 | 7 | 32,91 \$ | 33,57 \$ | 34,24 \$ | 34,92 \$ |
| | 5 | 8 | 33,58 \$ | 34,25 \$ | 34,94 \$ | 35,64 \$ |
| | 5 | 9 | 34,07 \$ | 34,75 \$ | 35,45 \$ | 36,16 \$ |
| | 5 | 10 | 34,60 \$ | 35,29 \$ | 36,00 \$ | 36,72 \$ |
| | 5 | 11 | 35,12 \$ | 35,82 \$ | 36,54 \$ | 37,27 \$ |
| | 5 | 12 | 35,42 \$ | 36,13 \$ | 36,85 \$ | 37,59 \$ |
| | 5 | 13 | 35,82 \$ | 36,54 \$ | 37,27 \$ | 38,02 \$ |

| | | 16 07 2024 | 16 07 2025 | 16 07 2026 | 16 07 2027 | |
|--|---------|---------------|---------------|---------------|---------------|----------|
| Classe | Échelon | Taux | Taux | Taux | Taux | |
| CLASSE 6 | | | | | | |
| Coordonnateur facturation et recevables | 6 | 1 | 35,22 \$ | 35,92 \$ | 36,64 \$ | 37,37 \$ |
| Conseiller formation | 6 | 2 | 36,06 \$ | 36,78 \$ | 37,52 \$ | 38,27 \$ |
| Conseiller marketing et promotion | 6 | 3 | 36,99 \$ | 37,73 \$ | 38,48 \$ | 39,25 \$ |
| Conseiller aux communications, contenu numérique et médias sociaux | 6 | 4 | 37,91 \$ | 38,67 \$ | 39,44 \$ | 40,23 \$ |
| Coordonnateur expérience membre | 6 | 5 | 38,86 \$ | 39,64 \$ | 40,43 \$ | 41,24 \$ |
| Conseiller vie associative | 6 | 6 | 39,63 \$ | 40,42 \$ | 41,23 \$ | 42,05 \$ |
| Conseiller événements | 6 | 7 | 40,42 \$ | 41,23 \$ | 42,05 \$ | 42,89 \$ |
| | 6 | 8 | 41,21 \$ | 42,03 \$ | 42,87 \$ | 43,73 \$ |
| | 6 | 9 | 41,85 \$ | 42,69 \$ | 43,54 \$ | 44,41 \$ |
| | 6 | 10 | 42,49 \$ | 43,34 \$ | 44,21 \$ | 45,09 \$ |
| | 6 | 11 | 43,14 \$ | 44,00 \$ | 44,88 \$ | 45,78 \$ |
| | 6 | 12 | 43,52 \$ | 44,39 \$ | 45,28 \$ | 46,19 \$ |
| | 6 | 13 | 43,99 \$ | 44,87 \$ | 45,77 \$ | 46,69 \$ |

| | | 16 07 2024 | 16 07 2025 | 16 07 2026 | 16 07 2027 | |
|--|---------|---------------|---------------|---------------|---------------|----------|
| Classe | Échelon | Taux | Taux | Taux | Taux | |
| CLASSE 7 | | | | | | |
| Analyste – gestion des données du marché | 7 | 1 | 42,08 \$ | 42,92 \$ | 43,78 \$ | 44,66 \$ |
| Analyste financier | 7 | 2 | 43,17 \$ | 44,03 \$ | 44,91 \$ | 45,81 \$ |
| | 7 | 3 | 44,22 \$ | 45,10 \$ | 46,00 \$ | 46,92 \$ |
| | 7 | 4 | 45,35 \$ | 46,26 \$ | 47,19 \$ | 48,13 \$ |
| | 7 | 5 | 46,45 \$ | 47,38 \$ | 48,33 \$ | 49,30 \$ |
| | 7 | 6 | 47,39 \$ | 48,34 \$ | 49,31 \$ | 50,30 \$ |
| | 7 | 7 | 48,35 \$ | 49,32 \$ | 50,31 \$ | 51,32 \$ |
| | 7 | 8 | 49,33 \$ | 50,32 \$ | 51,33 \$ | 52,36 \$ |
| | 7 | 9 | 50,07 \$ | 51,07 \$ | 52,09 \$ | 53,13 \$ |
| | 7 | 10 | 50,81 \$ | 51,83 \$ | 52,87 \$ | 53,93 \$ |
| | 7 | 11 | 51,57 \$ | 52,60 \$ | 53,65 \$ | 54,72 \$ |
| | 7 | 12 | 52,08 \$ | 53,12 \$ | 54,18 \$ | 55,26 \$ |
| | 7 | 13 | 52,60 \$ | 53,65 \$ | 54,72 \$ | 55,81 \$ |

Progression

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

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

Embauche

.01 L'employeur peut embaucher une nouvelle personne salariée à un taux de salaire supérieur au taux minimum de l'échelle prévue à la présente convention collective pour sa classe d'emploi. Une telle personne salariée ne peut être embauchée à un taux de salaire supérieur au taux de salaire maximal de l'échelle prévue à la présente convention collective pour sa classe d'emploi.

.02 Une personne salariée embauchée à un taux de salaire supérieur au taux minimum prévu pour sa classe d'emploi se voit reconnaître les heures travaillées correspondant à son échelon et progresse de la manière prévue à la convention collective par la suite.

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

.03 L'employeur avise le syndicat par écrit de la scolarité et/ou l'expérience reconnue à une telle personne salariée. En cas de désaccord, l'employeur transmet au syndicat copie de tous les documents attestant de l'expérience et/ou de la scolarité reconnue à ladite personne salariée.

.04 Si l'employeur embauche une nouvelle personne salariée à un taux supérieur au taux de salaire minimum prévu pour sa classe d'emploi, une personne salariée de la classification dont le taux de salaire est inférieur à celui octroyé à la nouvelle personne salariée peut faire valoir toute expérience et/ou scolarité pertinente à son poste afin de faire réévaluer son placement.

.05 En cas de mécontentement dans l'application du présent article, une personne salariée peut soumettre son cas à la procédure de grief et d'arbitrage. Dans un tel cas le fardeau de la preuve incombe à la personne salariée. Si ce dernier a gain de cause, elle reçoit alors le même salaire que celui de la nouvelle personne salariée et les dispositions du paragraphe .02 s'appliquent. L'employeur peut exiger de cette personne salariée les tâches et exigences relatives à son nouveau placement.

Primes

.01 Prime de chef d'équipe :

Un chef d'équipe est une personne salariée désignée par l'employeur, et ce pour une période déterminée, laquelle est renouvelable, qui assume des responsabilités de coordination et/ou de distribution du travail envers d'autres personnes salariées

membres de l'unité de négociation. L'employeur doit informer le syndicat par écrit au moins dix (10) jours ouvrables avant le début de ladite assignation.

La prime de chef d'équipe se situe entre 2,00\$ et 5,00 de l'heure.

.02 Prime de compétence de pointe :

Lorsque l'employeur constate des compétences particulières exceptionnelles chez une personne salariée, qui sont requises pour le poste, il peut lui attribuer une prime de compétence se situant entre 2,00\$ et 5,00\$ l'heure.

.03 Prime de mandat ponctuel :

L'employeur peut octroyer une prime de mandat ponctuel pour une durée inférieure à douze (12) mois à une personne salariée qui effectue des tâches ou mandats ponctuels en sus de ses tâches régulières ladite prime se situant entre 2,00\$ et 5,00\$ l'heure.

.04 Forfaitaire pour première, deuxième et troisième année :

- Le 16 juillet 2024 : Toute personne salariée qui est à l'échelon 13 de sa classe à ladite date reçoit un montant forfaitaire payable comme suit :
 - o 1.25 % du salaire gagné entre le 15 juillet 2024 et le 12 janvier 2025, payable dans les deux (2) semaines qui suivent la date de signature selon le calendrier de paie
 - o 1.25 % du salaire gagné entre le 13 janvier 2025 et le 13 juillet 2025, payable dans les deux (2) semaines qui suivent la date de signature, selon le calendrier de paie.
- Le 16 juillet 2025 : Toute personne salariée qui est à l'échelon 13 de sa classe à ladite date reçoit un montant forfaitaire payable comme suit :
 - o 1.25 % du salaire gagné entre le 14 juillet 2025 et le 11 janvier 2026, payable dans les deux (2) semaines qui suivent le 11 janvier 2026, selon le calendrier de paie.
 - o 1.25 % du salaire gagné entre le 12 janvier 2026 et le 12 juillet 2026, payable dans les deux (2) semaines qui suivent le 12 juillet 2026, selon le calendrier de paie.
- Le 16 juillet 2026: Toute personne salariée qui est à l'échelon 13 de sa classe à ladite date reçoit un montant forfaitaire payable comme suit :
 - o 1.25 % du salaire gagné entre le 13 juillet 2026 et le 10 janvier 2027, payable dans les deux (2) semaines qui suivent le 10 janvier 2027, selon le calendrier de paie.
 - o 1.25 % du salaire gagné entre le 11 janvier 2027 et le 11 juillet 2027, payable dans les deux (2) semaines qui suivent le 11 juillet 2027, selon le calendrier de paie.

- Le 16 juillet 2027 : Toute personne salariée qui est à l'échelon 13 de sa classe à ladite date reçoit un montant forfaitaire payable comme suit :
 - o 1.25 % du salaire gagné entre le 12 juillet 2027 et le 9 janvier 2028, payable dans les deux (2) semaines qui suivent le 9 janvier 2028, selon le calendrier de paie.
 - o 1.25 % du salaire gagné entre le 10 janvier 2028 et le 9 juillet 2028, payable dans les deux (2) semaines qui suivent le 9 juillet 2028, selon le calendrier de paie.

Les dispositions ci-haut ne s'appliquent plus si la personne salariée, dans la période de référence, obtient une promotion dont le taux de salaire est supérieur au sien. Dans un tel cas, elle prend le taux de salaire de l'échelon de la classe du poste obtenu et progresse par la suite selon les dispositions de la convention collective.

Toute personne salariée à l'échelon 13 qui quitte l'emploi de l'employeur avant la date due pour le paiement du montant forfaitaire reçoit une somme équivalente au prorata de ce qui lui est dû en date de son départ.

Déplacements

Pour la personne salariée qui travaille du bureau de Québec, de Saguenay ou de l'Abitibi, les déplacements vers le bureau de Montréal sont effectués dans la mesure du possible sur les heures normales.

ANNEXE « C » — DATE D'EMBAUCHE ET DATE D'ANCIENNETÉ DES PERSONNES SALARIÉES À TEMPS COMPLET ET À TEMPS PARTIEL

Liste des personnes salariées à temps complet

| Nom | Prénom | Date d'embauche aaaa/mm/jj | Date d'ancienneté aaaa/mm/jj |
|---------------------|---------------|-------------------------------|---------------------------------|
| Leblanc | Liette | 1991-04-29 | 1992-03-27 |
| Leblanc | Manon | 1993-02-08 | 1993-02-08 |
| Fournier | Renée | 1999-06-28 | 1999-06-28 |
| Parent | Christiane | 1999-11-01 | 1999-11-01 |
| Laliberté | Simon-Pierre | 2001-03-12 | 2001-03-12 |
| Dame | Nathalie | 2001-08-13 | 2001-08-13 |
| Ionescu-Sarbu | Cornélia | 2006-02-21 | 2006-03-20 |
| Pantoc-Nisioiu | Daniela | 2008-05-20 | 2008-05-20 |
| Da Silva Luz | Liliana | 2008-11-17 | 2008-11-17 |
| Laflamme | Geneviève | 2013-11-25 | 2014-01-15 |
| Tardif | Marylise | 2014-11-10 | 2014-11-10 |
| Poupart | Daphnée | 2019-09-30 | 2019-09-30 |
| Sheehy-Beaudry | Alexandra | 2020-11-30 | 2020-11-30 |
| Moreno | John | 2021-07-12 | 2021-07-12 |
| Cuche | Renaud | 2021-10-13 | 2021-10-13 |
| Carrier | Steven | 2021-11-29 | 2021-11-29 |
| Cordeiro | Carlos | 2022-01-31 | 2022-01-31 |
| Dussault | Valérie | 2022-04-04 | 2022-04-04 |
| Lennox | Peter | 2023-10-18 | 2023-10-18 |
| Belhrib | Amine | 2023-04-24 | 2023-04-24 |
| Yehia | Nadine | 2023-04-27 | 2023-04-27 |
| Tarifi | Nidhal | 2023-09-25 | 2023-09-25 |
| Laurin | Mylène | 2023-11-27 | 2023-11-27 |
| Bréard | Laurence | 2024-04-02 | 2024-04-02 |
| Larouche | Jérémie | 2024-04-15 | 2024-04-15 |
| Dufour Lalancette | Maxime | 2024-04-15 | 2024-04-15 |
| Jetté | Clément | 2024-04-23 | 2024-04-23 |
| Asselin-Charbonneau | Léa | 2024-06-12 | 2024-06-12 |
| Paré-Pelletier | Catherine | 2024-10-07 | 2024-10-07 |
| B. Brière | Robert | 2025-01-01 | 2025-01-01 |
| Ghafar | Kirn Shahzadi | 2025-05-05 | 2025-05-05 |
| Portenguen | Valentin | 2025-06-04 | 2025-06-04 |
| Fils Aimé | Jennifer | 2025-07-15 | 2025-07-15 |

Liste des personnes salariées à temps partiel

| Nom | Prénom | Date d'embauche jj/mm/aaaa | Heures d'ancienneté jj/mm/aaaa |
|------------|---------------|---|---|
| | | | |

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

ANNEXE « D » — LISTE D'ANCIENNETÉ DES PERSONNES SALARIÉES CONTRACTUELLES ET SUR APPEL

Les personnes salariées contractuelles

| Nom | Prénom | Date d'embauche jj/mm/aaaa | Heures d'ancienneté jj/mm/aaaa |
|--------|--------|-------------------------------|-----------------------------------|
| Denis | Sylvie | 15/10/1991 | 15/10/1991 |
| Richer | Julie | 16/09/2019 | 16/09/2019 |

Les personnes salariées sur appels

Aucun

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

ANNEXE « E » — CONDITIONS DE TRAVAIL DES PERSONNES SALARIÉES CONTRACTUELLES ET PERSONNES SALARIÉES SUR APPEL

ARTICLE 1

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

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

ARTICLE 2

L'ancienneté des personnes salariées contractuelles et sur appel ne s'applique qu'entre eux et est utilisée uniquement dans les cas où une personne salariée contractuelle ou sur appel postule sur un poste affiché ou dans le cas d'un rappel au travail ou dans le cas des articles qui s'appliquent en vertu de la présente annexe.

Les articles 1 et 2 de la présente Annexe s'appliquent seulement aux personnes salariées contractuelles et sur appel n'ayant pas été embauchées par le biais d'une agence.

La personne salariée contractuelle est considéré en mise à pied lorsque se termine la période de temps pour laquelle elle a été embauchée. La personne salariée sur appel est considérée en mise à pied lorsqu'elle n'a aucune heure de travail pour une période de quatre (4) semaines continues.

ARTICLE 3

La personne salariée contractuelle et sur appel perd son ancienneté et son emploi dans les cas prévus à l'article 11.04 de la convention collective. De plus, la personne salariée contractuelle qui a été embauchée par le biais d'une agence, perd son ancienneté et son emploi lorsque se termine la période de temps pour laquelle elle a été embauchée.

ARTICLE 4

Les articles suivants de la convention collective s'appliquent aux personnes salariées contractuelles et aux personnes salariées sur appel selon ce qui suit :

| Articles | Personnes salariées | |
|----------------------------------|---|--|
| | Sur appel | Contractuelles |
| 1 à 7 | Oui | Oui |
| 8 | Oui sauf 8.08 | Oui sauf 8.08 |
| 9 | Oui | Oui |
| 10 | Oui en ce qui concerne les droits reconnus à l'Annexe « D » | Oui en ce qui concerne les droits reconnus à l'Annexe « D » |
| 11 | Oui 11.06 à 11.09 | Oui 11.06 à 11.09 |
| 12 | Oui 12.01 à 12.10, 12.14 à 12.16 | Oui 12.01 à 12.10, 12.14 à 12.16. Sauf l'employeur n'est pas tenu de retenir la candidature d'une personne salariée si ce faisant il est tenu de verser une prime à une agence |
| 13 | Oui sauf seulement pour les plages d'heures et cette personne salariée peut travailler une partie d'une journée régulière | Oui sauf seulement pour les plages d'heures et cette personne salariée peut travailler une partie d'une journée régulière |
| 14 | 14.01 | 14.01 |
| 14.02 | Oui (Après les personnes salariées à temps complet et temps partiel) | Oui (Après les personnes salariées à temps complet et temps partiel) |
| 14.06 | Oui | Oui |
| 15 | Prorata | Prorata |
| 16 | Oui | Oui |
| 17, 17.03, 17.04 (au prorata) | Oui | Oui |
| 18.01(b), 18.05, 18.06 | Oui | Oui |
| 19 | Oui | Oui |
| 20 | Non | Non |
| 21 | Non | Non* |
| 22 | Non | Non * |
| 23 | Non | Non |
| 24 | Oui | Oui |
| 25 | Oui | Oui |
| 26 | Oui | Oui |
| 27 | Oui | Oui |
| 28 | Non | Non |
| 29 | Oui | Oui |
| 30 | Oui | Oui |

*les articles 21 et 22 s'appliquent à la personne salariée contractuelle dont les services sont retenus pour une durée de plus de douze (12) mois lors de la conclusion de son contrat, le tout selon les critères d'admissibilité.

Une personne salariée contractuelle dont le contrat est renouvelé et ayant pour effet de travailler plus de douze (12) mois n'a pas le droit à la présente clause.

ARTICLE 5

Sauf dans les cas où une personne salariée contractuelle est embauchée pour un travail spécifique nécessitant une compétence particulière, l'employeur accepte de diminuer l'utilisation de personnes salariées temporaires provenant d'agences.

ANNEXE « F » — STAGIAIRE ET ÉTUDIANT

1. Le salaire horaire du stagiaire ou de l'étudiant sera attribué en fonction : de son niveau de scolarité (1^{er} cycle, 2^{ème} cycle) et du nombre de stages effectués allant de l'échelon 1 à l'échelon 3 :

Échelon 1 à 18,50\$ de l'heure

Échelon 2 à 19.50 \$ de l'heure

Échelon 3 à 21.50\$ de l'heure
2. Le stagiaire ou l'étudiant n'ont pas de période de probation et ils ne peuvent pas cumuler de l'ancienneté.
3. Le stagiaire ou l'étudiant ne seront pas considérés en mise à pied suivant la fin de leur stage ou période de travail. Par le fait même, ils ne seront pas sur une liste de rappel suivant la fin de leur stage ou période de travail.
4. Le stagiaire ou l'étudiant ne sont pas éligibles aux articles 8.08, 11, 14, 15 au prorata, 18, 20, 21, 22, 23 et 28.

ANNEXE « G » — HORAIRE D'ÉTÉ

ATTENDU QUE l'APCIQ souhaite créer un horaire d'été (ci-après « Horaire d'été ») débutant la semaine après la prise du congé férié de la fête du Canada de chaque année pour se terminer la semaine précédente la fête du Travail de chaque année (ci-après « Période d'horaire d'été »);

ATTENDU QUE les horaires de travail sont régis par l'article 13 de la Convention;

ATTENDU QU' il est dans l'intérêt des parties de confirmer par écrit les modalités entourant l'Horaire d'été et la Période d'horaire d'été qui suspendent l'application de certains éléments de l'article 13 de la Convention;

EN CONSÉQUENCE, LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :

1. Le préambule ci-dessus fait partie intégrante de la présente Annexe;
2. Les parties conviennent de suspendre l'application de l'article 13 de la Convention ou d'y faire les ajustements requis afin de mettre en vigueur l'Horaire d'été durant la Période d'horaire d'été. Plus particulièrement, les règles suivantes s'appliquent :
 - 2.1. Pendant la Période d'horaire d'été, les personnes salariées admissibles ont la possibilité de compléter leur horaire normal de travail (35 ou 37,5 heures) en 4,5 jours et ainsi, bénéficier d'une demi-journée de congé les vendredi après-midi ou pour certains services qui nécessitent une couverture en tout temps, les lundi avant-midi, et ce, jusqu'à concurrence de 4 demi-journées durant l'été;
 - 2.2. Les personnes salariées admissibles sont les personnes salariées permanentes à temps plein et contractuelles à temps plein (excluant stagiaire et étudiant);
 - 2.3. Pour ce faire, les personnes salariées devront compléter leurs heures de travail selon leur horaire normal de travail (35 ou 37,5 heures) entre le lundi et le vendredi midi de la même semaine (ou durant la semaine précédente si la demi-journée est prise le lundi avant midi);
 - 2.4. Les heures à cumuler et à reprendre afin de bénéficier du vendredi après-midi ou du lundi avant-midi de congé pourront être effectuées, après approbation du supérieur immédiat de chaque personne salariée, pendant les heures d'opération des différents services, qui vont se situer à l'intérieur de 7h à 18h, pour un maximum d'une (1) heure additionnelle par jour :
 - a) Les heures à cumuler et à reprendre pourront également être prise durant la période du dîner (à raison de 0.5 heure maximum);
 - 2.5. Les personnes salariées doivent respecter le cadre normal de travail (emplacement) qui est prévu à la Convention ou dans une lettre d'entente (heures effectuées en présentiel vs télétravail);
 - 2.6. L'horaire des heures à reprendre est déterminé au début du programme et demeurera la même pour toute la Période d'horaire d'été (à l'exception du service aux membres);

3. De même, les règles suivantes s'appliquent également :
 - 3.1. En tout temps, les besoins du service doivent primer;
 - 3.2. L'Horaire d'été ne s'applique pas aux semaines qui comprennent déjà un jour férié;
 - 3.3. La règle du volontariat s'appliquera pour débiter et par la suite, par ancienneté afin de déterminer une rotation pour l'ensemble des personnes salariées qui souhaitent se prévaloir du programme;
 - 3.4. Les personnes salariées ne peuvent pas profiter du vendredi après-midi ou du lundi avant-midi de congé si elles ont bénéficié d'une journée ou demi-journée de vacances ou de congés personnels au cours de la même semaine;
 - 3.5. Les personnes salariées qui désirent prendre congé la journée du vendredi ou du lundi doivent prendre une journée complète de vacances ou une journée personnelle;
 - 3.6. L'après-midi de congé du vendredi ou l'avant-midi de congé du lundi de l'Horaire d'été ne peuvent pas être déplacés à un autre moment durant la semaine;
 - 3.7. Le temps travaillé durant la Période de l'horaire d'été ne peut pas être au reporté (mis en banque pour une semaine subséquente) et il ne peut être converti en argent ou en vacances;
 - 3.8. Advenant une situation où la personne salariée a cumulé son temps durant la semaine et qu'une situation urgente requiert celle-ci, à la demande de son supérieur immédiat, elle devrait comptabiliser les heures en temps supplémentaire;
 - 3.9. Sans remettre en cause le principe de l'article 2.1, sur une base exceptionnelle et pour une raison particulière, si une personne salariée n'a pas été en mesure d'accumuler ses heures complètes (2,5h ou 3,5h) durant la semaine, la personne salariée peut tout de même bénéficier du temps de travail accumulé en quittant plus tôt le vendredi (ou le lundi am) selon le nombre d'heures réellement accumulées durant la semaine, le tout, après entente avec son gestionnaire.
 - 3.10. Avec la période de vacances, il peut arriver qu'un service ne puisse pas autoriser l'application de l'Horaire d'été certaines semaines aux personnes salariées de son équipe. Si tel est le cas le supérieur immédiat informera l'équipe;
4. L'Horaire d'été est offert sur une base volontaire à toutes les personnes salariées permanentes à temps plein et contractuelles à temps plein de l'APCIQ;
5. À l'exception de la suspension de l'article 13 de la Convention durant la Période d'horaire d'été, l'ensemble des autres dispositions de la Convention continuent de s'appliquer sans modification sous réserve de modifications requises afin de permettre la mise en vigueur de l'Horaire d'été;
6. Les conditions précédemment décrites sont sujettes à tous changements pouvant être requis selon les besoins de service qui doivent en tout temps primer;

7. Advenant que les besoins du service l'exigent, l'APCIQ se réserve le droit de ne pas mettre en vigueur l'Horaire d'été une année donnée, de mettre un terme à la Période d'horaire d'été si en vigueur et d'exiger le retour aux modalités contenues à l'article 13 de la Convention, suivant la transmission d'un avis écrit au Syndicat quinze (15) jours avant la date effective dudit changement. Dans un tel cas, les modalités entourant la Période d'horaire d'été comme définies dans la présente Annexe seront annulées et les modalités de l'article 13 recommenceront à s'appliquer à toutes les personnes salariées à l'échéance du délai de quinze (15) jours.

