

CONVENTION COLLECTIVE

Entre

**PAGES JAUNES SOLUTIONS NUMÉRIQUES ET MÉDIAS
LIMITÉE**
(Ci-après « l'Employeur »)



Et

**SYNDICAT DES EMPLOYÉES ET EMPLOYÉS
PROFESSIONNELS-LES ET DE BUREAU (SEPB),
SECTION LOCALE 574, CTC-FTQ**
(Ci-après « le Syndicat »)



Du 1^{er} avril 2023 au 31 mars 2027

TABLE DES MATIÈRES

ARTICLE 1 - DÉFINITIONS	3
ARTICLE 2 - DÉCLARATION DES PARTIES	4
ARTICLE 3 - DROITS DES PARTIES	5
ARTICLE 4 - RÉGIME SYNDICAL	5
ARTICLE 5 - DÉLÉGUÉS SYNDICAUX	6
ARTICLE 6 - LIBÉRATIONS SYNDICALES	6
ARTICLE 7 - SANTÉ ET SÉCURITÉ	8
ARTICLE 8 - DISCIPLINE	8
ARTICLE 9 - GRIEFS	10
ARTICLE 10 - ARBITRAGE	12
ARTICLE 11 - ANCIENNETÉ	12
ARTICLE 12 - FORMATION DES PERSONNES SALARIÉES PERM. À TEMPS PLEIN	13
ARTICLE 13 - MUTATIONS	14
ARTICLE 14 - RÉDUCTION DES EFFECTIFS	16
ARTICLE 15 - CHANGEMENTS TECHNOLOGIQUES	17
ARTICLE 16 - MÉCANISMES SALARIAUX	18
ARTICLE 17 - RÉMUNÉRATION DIFFÉRENTIELLE ET PRIMES	20
ARTICLE 18 - HEURES DE TRAVAIL	22
ARTICLE 19 - HEURES SUPPLÉMENTAIRES	23
ARTICLE 20 - JOURS FÉRIÉS	23
ARTICLE 21 - VACANCES ANNUELLES	25
ARTICLE 22 - CONGÉS SOCIAUX	27
ARTICLE 23 - ABSENCE POUR CAUSE DE MALADIE	28
ARTICLE 24 - CONGÉS PARENTAUX	29
ARTICLE 25 - DURÉE DE LA CONVENTION	33
ARTICLE 26 - SIGNATURE	34
 ANNEXE A – GRILLE SALARIALE (Du 1 ^{er} Avril au 31 Mars)	35
ANNEXE B - PERSONNES SALARIÉES TEMPORAIRES	36
 LETTRE D'ENTENTE N ^O 1	37
LETTRE D'ENTENTE N ^O 2	38

ARTICLE 1 - DÉFINITIONS

- 1.01 Le mot *personne salariée*, chaque fois qu'il est mentionné dans cette convention, signifie toutes les personnes salariées de l'Employeur qui sont couvertes par la présente convention collective, tel que mentionné à l'article 3.01.
- 1.02 Personne salariée permanente, temporaire, à temps plein et à temps partiel ou temporaire à contrat.
- (a) le terme *personne salariée permanente* désigne une personne ayant terminé sa période de probation.
 - (b) Personne salariée temporaire
 - i) le terme *personne salariée temporaire* désigne une personne embauchée pour remplacer les personnes salariées absentes pour cause de vacances, d'accident, de maladie, d'activités syndicales, de congé de maternité ou de congé autorisé par l'Employeur. Le Syndicat est avisé par courriel, dès l'embauche, du nom des personnes embauchées temporairement, des motifs et de la période approximative d'emploi si connue ainsi que le nom de la personne qu'elles remplacent.
 - ii) le terme *personne salariée temporaire à contrat* désigne aussi une personne embauchée en vue de l'exécution d'un travail pour une situation particulière, d'un projet spécifique ou d'un surcroît temporaire de travail, dont la période d'emploi ne peut excéder un (1) an. L'Employeur pourra prolonger cette période après avoir discuté avec le Syndicat. Le Syndicat est avisé par courriel, dès l'embauche, du nom des personnes embauchées temporairement à contrat, des motifs et de la période approximative d'emploi si connue. Ces personnes salariées sont couvertes par la les clauses de convention collective, sauf celles concernant le droit à la procédure de règlement des griefs et à l'arbitrage en cas de congédiement ou lorsque son emploi prend fin. Cependant, dans le cas où l'Employeur ne peut combler son besoin et qu'il soit nécessaire d'embaucher des ressources par agence, les cotisations syndicales des personnes salariées par agence seront payées par l'Employeur pour la durée du contrat.
 - (c) Le terme *personne salariée à plein temps* désigne une personne qui doit normalement effectuer les heures de travail de base.
 - (d) Le terme *personne salariée à temps partiel* désigne une personne qui occupe un poste à temps partiel. Tout poste à temps partiel doit comporter moins de trente-sept et demi (37,5) par semaine.
- 1.03 *L'horaire de travail* désigne la période qui n'excède pas le nombre d'heures de travail de base par jour qu'une personne salariée doit effectuer, quel que soit le jour, et dont elle a été avisée au préalable.
- 1.04 Le terme *horaire de jour* désigne un horaire de travail tel qu'indiqué à l'article 18.01.
- 1.05 Le terme *horaire de soir* désigne un horaire de travail tel qu'indiqué à l'article 18.01.
- 1.06 *Fonction* : regroupement organisé d'un certain nombre de tâches. L'Employeur remet à la personne salariée qui le demande son profil de poste.
- 1.07 *Poste* : affectation d'une personne salariée à l'une des fonctions apparaissant à l'Annexe A de la convention collective.

- 1.08 Le terme promotion désigne la mutation d'une personne salariée d'une échelle de salaire donnée à une échelle de salaire supérieure.
- 1.09 Le terme *transfert* désigne la mutation d'une personne salariée d'une échelle de salaire donnée à une échelle de salaire égale.
- 1.10 La définition de *conjoint* est celle prévue à la *Loi sur les normes du travail*.

ARTICLE 2 - DÉCLARATION DES PARTIES

2.01 But

Le but de cette convention est de maintenir des relations harmonieuses entre l'Employeur et ses personnes salariées représentées par le Syndicat, d'établir une procédure en vue de régler les griefs qui pourraient survenir entre l'Employeur et le Syndicat et de définir les conditions de travail des personnes salariées représentées par le Syndicat tel qu'il est défini par l'article 3.01.

2.02 Si une disposition de la présente convention est illégale, seule ladite disposition devient nulle.

2.03 Discrimination et harcèlement

L'Employeur et le Syndicat conviennent de ne pas se livrer à des actes de discrimination à l'endroit d'une personne salariée en raison d'une grossesse, d'affiliation syndicale, d'état civil, de race, de couleur, de sexe, de l'identité ou de l'expression du genre, d'âge, sauf dans la mesure prévue par la loi, de religion, de l'origine ethnique ou nationale, d'orientation sexuelle, de langue, de conviction politique, de la condition sociale, du handicap ou l'utilisation de moyen pour pallier ce handicap ou d'exercice d'un de ses droits en vertu de la présente convention collective ou de la loi. La personne salariée conserve son droit à l'arbitrage pour qu'elle puisse faire reconnaître les droits protégés par cet article.

Les parties conviennent que les dispositions des articles de la Loi sur les normes du travail, lesquelles sont relatives au harcèlement psychologique, sont réputées faire partie intégrante de la convention collective, compte tenu des adaptations nécessaires. Une personne salariée doit exercer les recours qui sont prévus à la loi mentionnée précédemment selon la procédure de grief de la présente convention collective, en faisant les adaptations nécessaires, notamment en lien avec les délais pour déposer un recours.

Au sens de la présente convention, le genre féminin ou le genre masculin désigne indistinctement le personnel des deux sexes et n'établit aucune distinction particulière basée sur le sexe.

2.04 Dans le cas où l'Employeur demande à une personne salariée couverte par la présente convention collective d'accepter un remplacement d'une personne salariée cadre, la personne salariée peut refuser d'effectuer le travail.

Si la personne salariée accepte, elle continue de bénéficier de tous les droits de la présente convention.

2.05 Langue de travail

L'Employeur reconnaît le français comme langue officielle de travail des personnes salariées régies par cette convention, conformément aux dispositions de la *Charte de la langue française*.

2.06 Information au Syndicat

- (a) L'Employeur met à la disposition des personnes salariées du Comité de négociation, une copie électronique française et anglaise de la convention collective en vigueur.

- (b) L'Employeur s'engage, lors de l'embauche, de la mutation, de la reclassification ou de la promotion et d'un changement de statut, à aviser par écrit le Syndicat.
- (c) L'Employeur transmet au Syndicat les documents ayant trait aux conditions de travail qu'elle transmet à l'ensemble des personnes salariées régis par la convention collective.
- (d) L'Employeur fournit au Syndicat une liste complète des personnes salariées temporaires, au besoin. Elle comprendra les données suivantes :
 - le nom;
 - la classe d'emploi;
 - le salaire.

2.07 Communication syndicale

L'Employeur fournit, au besoin, une liste comprenant les adresses courriel de l'ensemble des membres du Syndicat. Le Syndicat peut expédier des messages et documents relatifs aux affaires syndicales. Le représentant des ressources humaines doit être copié sur tous les messages expédiés à l'ensemble des personnes salariées. L'Employeur se réserve le droit de retirer l'accès aux courriels de l'Employeur si le Syndicat l'utilise de façon déraisonnable.

2.08 Local syndical

Une salle de réunion sera disponible, sur demande du Syndicat, pour des fins d'activités syndicales internes.

ARTICLE 3 - DROITS DES PARTIES

3.01 Reconnaissance syndicale

L'Employeur reconnaît le Syndicat comme seul agent négociateur pour tous les salariés au sens du *Code du travail*, conformément au certificat d'accréditation émis en faveur du Syndicat par la *Commission des relations de travail du Québec*.

3.02 Droits de la direction

L'Employeur a le droit et le pouvoir exclusif d'administrer son exploitation, à tout point de vue, conformément à ses engagements et à ses responsabilités envers ses clients, de gérer ses affaires efficacement et de diriger les effectifs et, sans restreindre le caractère général de ce qui précède, elle a le droit et le pouvoir exclusif d'engager, de promouvoir, de muter, de rétrograder ou de licencier des personnes salariées et de suspendre, de congédier ou de prendre d'autres mesures disciplinaires à leur endroit. L'Employeur convient toutefois que l'exercice de ces droits et pouvoirs ne contreviendra pas aux dispositions de la présente convention.

ARTICLE 4 - RÉGIME SYNDICAL

4.01 Cotisation syndicale

Toutes les personnes salariées assujetties à la présente convention doivent, comme condition du maintien de leur emploi, payer la cotisation syndicale.

La retenue des cotisations syndicales est faite par l'Employeur à chaque période de paie sur les salaires et remise au Syndicat une (1) fois par mois, pas plus tard que le quinzième (15^e) jour du mois suivant. Si, pour une raison quelconque, les cotisations d'une personne salariée ne sont pas

déduites de sa paie au moment des retenues régulières, lesdites cotisations sont alors déduites de sa paie suivante.

Les montants ainsi déduits sont remis au Syndicat, sous la forme d'un transfert électronique et est accompagné d'un rapport indiquant le nom de chaque personne salariée, sa rémunération actuelle, soit : salaire de base ou l'ajustement au salaire de base ainsi que le montant de la ou des cotisations.

4.02 Dégagement de l'Employeur

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

La cotisation syndicale est la somme fixée comme étant la cotisation à payer et ne doit pas comprendre de droit d'entrée, de prime d'assurance ou de cotisation spéciale.

ARTICLE 5 - DÉLÉGUÉS SYNDICAUX

- 5.01 Le nombre de délégués syndicaux ne doit pas excéder quatre (4) et ce nombre pourra être revu au besoin. Toutefois, un maximum de deux (2) délégués dans la même fonction sera autorisé. Dans la mesure du possible, à moins d'une situation urgente, les rencontres et ou demandes pour affaires syndicales se font à l'extérieur des heures de travail. Le Syndicat convient de communiquer à l'Employeur le nom de chaque délégué et de lui indiquer le ou les services dans lequel (lesquels) il agit comme délégué. Le délégué n'entre en fonction qu'à partir du moment où l'Employeur a été avisée de sa nomination.
- 5.02 Avant que ne soit modifié le statut d'un délégué qui demeure au service de l'Employeur, un délai raisonnable doit être accordé au délégué pour lui permettre de transmettre sa charge à son successeur.

ARTICLE 6 - LIBÉRATIONS SYNDICALES

6.01 Libérations syndicales pour s'occuper de griefs

(a) Personne salariée

Une personne salariée qui a ou qui croit avoir un grief peut conférer avec son délégué ou avec la direction durant ses *heures* de travail normales sans que le temps ainsi effectué soit déduit des heures de travail effectuées pour l'Employeur et sans qu'il y ait perte de salaire, pourvu que la personne salariée en cause s'entende au préalable avec son supérieur immédiat, compte tenu des exigences de l'exploitation, sur la durée de toute absence pour les fins précitées.

(b) Délégué syndical

Un délégué peut discuter d'un grief avec un plaignant ou avec la direction, ou assister à des réunions avec des représentants de l'Employeur au nom du Syndicat, durant ses heures de travail normales sans que le temps ainsi effectué soit déduit des heures de travail effectuées pour l'Employeur et sans qu'il y ait perte de salaire, pourvu que le délégué en cause s'entende au préalable avec son supérieur immédiat, compte tenu des exigences de l'exploitation, sur la durée de toute absence pour les fins précitées.

6.02 Libérations syndicales pour négociation

(a) Rencontre de négociation

Les délégués négociateurs autorisés du Syndicat, n'excédant pas trois (3) personnes salariées, bénéficient d'une libération syndicale avec solde pour le temps consacré à la négociation collective avec la direction. Pendant une grève ou un lock-out, les dispositions du présent paragraphe ne s'appliquent pas.

(b) Rencontres pré-négociation

Les délégués négociateurs autorisés du Syndicat bénéficient d'une libération syndicale avec solde pour participer aux réunions tenues par le Syndicat pour se préparer en vue des négociations avec l'Employeur jusqu'à un maximum de trois (3) jours par délégué, pourvu que les noms des délégués négociateurs autorisés aient été donnés à l'Employeur au moins cinq (5) jours avant le début de l'absence autorisée.

(c) Rencontres post-négociations

Les délégués négociateurs bénéficient d'une libération syndicale avec solde pour assister à des réunions post-négociations jusqu'à un maximum de deux (2) jours par délégué, pourvu que de telles réunions aient lieu à une date convenue par l'Employeur et le Syndicat.

6.03 Libérations syndicales pour assister à des congrès, conventions, colloques, cours de formation et exécutif du S.E.P.B.

L'Employeur accorde une libération syndicale avec solde à toute personne salariée déléguée par le Syndicat pour assister à des congrès, conventions, colloques, cours de formation et exécutif du S.E.P.B. Une telle permission ne sera pas déraisonnablement refusée. Les permissions sont accordées aux conditions suivantes :

(a) Le total des journées d'absence ainsi autorisées par le gestionnaire ne pourra dépasser dix (10) jours ouvrables par année civile pour l'ensemble des personnes salariées de l'unité de négociation. La demande d'absence est formulée par écrit par le Syndicat au supérieur immédiat avec copie au Service des ressources humaines au moins dix (10) jours ouvrables avant la date de la rencontre en fournissant le nom de chaque délégué concerné ainsi que la durée prévue de l'absence.

(b) Une telle permission ne pourra être accordée en même temps à plus de quatre (4) délégués et pas plus de deux (2) délégués dans la même fonction.

(c) Dans le cas où, le total des jours dépasse cinq (5) jours, l'employeur facture le Syndicat. Le Syndicat s'engage à rembourser l'Employeur dans les trente (30) jours de la réception de la facture.

6.04 Libération syndicale pour activité syndicale

Une personne salariée élue ou nommée à un poste au sein du SEPBB peut obtenir, sur demande, un congé pour la durée du mandat pour lequel elle est élue, et ce, aux conditions suivantes :

(a) Demande écrite avec un préavis de trente (30) jours;

(b) Durant ce congé, l'ancienneté continuera de s'accumuler comme si la personne salariée était au travail;

- (c) La personne salariée continuera de bénéficier de tous les droits, avantages et privilèges que lui confère la convention collective pourvu qu'elle maintienne le paiement de sa part aux cotisations prévues;
- (d) À son retour, après avoir donné un préavis de retour au travail, d'au moins trente (30) jours, la personne salariée reprendra la même fonction qu'elle occupait. Si son poste a été aboli, elle bénéficie des dispositions des articles 13 et 14.
- (e) Le Syndicat s'engage à rembourser l'Employeur dans les trente (30) jours de la réception de la facture.

6.05 Libération syndicale pour affaires syndicales internes

Après entente avec son supérieur immédiat, une libération syndicale avec solde est accordée à toute personne salariée déléguée par le Syndicat pour s'occuper d'affaires syndicales. Le total des journées ainsi autorisées ne peut dépasser trente(30) jours par année civile pour l'ensemble des personnes salariées de l'unité de négociation. L'employeur facture le Syndicat. Le Syndicat s'engage à rembourser l'Employeur dans les trente (30) jours de la réception de la facture.

Pour toute absence d'une journée entière, une demande d'absence doit être formulée par écrit au supérieur immédiat au moins cinq (5) jours ouvrables avant le moment où la libération est requise.

6.06 Libération syndicale pour rencontre patronale-syndicale

Les parties forment un comité paritaire de relations de travail composé au total de quatre (4) membres. Chaque partie désigne ses deux (2) représentants. Au besoin, un troisième (3^e) représentant peut être appelé à participer au comité. Le comité à caractère consultatif a pour objet l'étude de toute question, y compris les griefs, dont les parties ont un intérêt commun dans la recherche d'une solution. Le comité détermine ses modalités de fonctionnement. Les deux (2) représentants désignés par le Syndicat sont libérés avec solde.

ARTICLE 7 - SANTÉ ET SÉCURITÉ

7.01 Principe

L'Employeur, en collaboration avec le Syndicat, reconnaît l'importance de prendre les moyens mis à sa disposition pour maintenir de bonnes conditions d'hygiène, de santé et de sécurité au travail.

7.02 Comité de SST

L'Employeur et le Syndicat conviennent de mettre sur pied un comité de santé et sécurité du travail. Le fonctionnement du comité est prévu à la *Loi sur la santé et la sécurité du travail* (L.R.Q., ch. S-2.1).

ARTICLE 8 - DISCIPLINE

8.01 Méthode

- (a) Toute mesure disciplinaire doit faire l'objet d'un avis écrit transmis à la personne salariée et contenant l'exposé des motifs. Une copie de l'avis disciplinaire est transmise par courriel simultanément au Syndicat.

- (b) Aucune personne salariée ne doit être réprimandée par écrit ou avertie par écrit, être suspendue, rétrogradée ou renvoyée pour quelque raison que ce soit sauf pour une cause juste et suffisante.
- (c) En tout temps, si la personne salariée en fait la demande, elle peut se faire accompagner d'un délégué syndical.

8.02 Avis au Syndicat

- (a) Quand un représentant de l'Employeur convoque une personne salariée dans le but précis de lui communiquer ou d'appliquer une mesure disciplinaire ou une fin d'emploi, le délégué syndical doit être invité par le supérieur immédiat à être présent, à moins que l'employé ne s'y oppose.
- (b) Lorsque les circonstances nécessitent l'application immédiate de mesures disciplinaires, et qu'aucun délégué n'est disponible, l'Employeur s'engage à aviser le délégué syndical de la personne salariée le plus tôt possible par la suite.

8.03 Fin d'emploi

Dans le cas d'une fin d'emploi, le grief est envoyé à la deuxième étape de la procédure prévue à l'article 9.

8.04 Dossier de la personne salariée

Toute personne salariée peut, après avoir pris rendez-vous auprès du directeur des ressources humaines ou de son représentant, consulter son dossier personnel accompagné d'un représentant de l'Employeur et, si elle le désire, du président du Syndicat. Ce rendez-vous doit être accordé pour le temps nécessaire à la consultation durant ses heures de travail.

L'Employeur fournit à la personne salariée une copie de son dossier ou une partie de celui-ci à la demande de la personne salariée.

Avec le consentement de la personne salariée, le président du Syndicat a aussi le droit, selon les conditions énoncées au 1^{er} paragraphe, d'examiner, dans les mêmes conditions, le dossier d'une personne salariée.

8.05 Droit de grief

La personne salariée qui est l'objet d'une mesure disciplinaire peut soumettre son cas à la procédure de griefs et d'arbitrage.

8.06 Fardeau de la preuve

Dans tous les cas d'arbitrage relativement à des mesures disciplinaires, l'Employeur s'engage à assumer le fardeau de la preuve.

8.07 Suspension de l'ancienneté

Une suspension n'interrompt pas l'ancienneté de la personne salariée.

8.08 Prescription des mesures disciplinaires

- (a) Une mesure disciplinaire sera supprimée du dossier de la personne salariée vingt-quatre (24) mois après la date de ladite mesure.

- (b) L'Employeur reconnaît qu'elle doit procéder avec diligence et éviter tout délai indu lorsqu'elle décide d'imposer une mesure disciplinaire à un de ses personnes salariées. Sauf dans le cas de circonstances particulières, ce délai est d'au plus de trente (30) jours ouvrables de la date où l'Employeur a eu une connaissance suffisante de l'incident et des circonstances l'entourant pour lui permettre de prendre une décision.

ARTICLE 9 - GRIEFS

9.01 Définition

- (a) Un grief désigne toute mésentente portant sur l'interprétation, l'administration ou la prétendue violation de toute disposition de la présente convention.
- (b) Un plaignant désigne une personne salariée ou des groupes d' personnes salariées concernés, le Syndicat ou l'Employeur.

9.02 Tous les griefs doivent être soumis par écrit ou électroniquement et doivent comporter :

- le nom;
- le numéro identifiant le grief
- la nature du grief;
- la mesure corrective demandée à l'Employeur.

9.03 Si l'Employeur et le Syndicat le jugent nécessaire, le plaignant peut assister aux réunions à n'importe quelle étape de la procédure.

9.04 Lorsqu'un grief est pris en main par le Syndicat, l'Employeur ne doit pas tenter de le régler avec la personne salariée concernée sans en aviser au préalable le délégué. Si, à la suite d'un tel préavis, il doit y avoir une rencontre entre la direction et la personne salariée, cette dernière a le droit de se faire accompagner d'un délégué. Aucun grief n'est considéré comme réglé sans l'assentiment du délégué de la personne salariée.

9.05 Griefs individuels et de groupe

Le Syndicat peut, à la demande d'une personne salariée, prendre en main le grief d'une personne salariée ou d'un groupe de personnes salariées, grief qui doit être traité conformément aux articles 9.06 et 9.07. Chaque grief doit être présenté à l'Employeur dans les trente (30) jours ouvrables qui suivent l'événement qui a donné naissance au grief. Il est entendu qu'avant de déposer un grief, le ou les personnes salariées doivent discuter avec le gestionnaire afin de tenter de trouver une solution pour régler le litige. Dans le cas où le gestionnaire est à la source de la mésentente, le grief peut être déposé directement au service des ressources humaines.

9.06 Première étape

Le délégué et/ou le ou les personnes salariées doivent soumettre le grief au supérieur immédiat de la personne salariée. Le supérieur immédiat dispose de cinq (5) jours ouvrables à compter de la présentation du grief pour rendre sa décision par écrit.

Le supérieur immédiat doit signer et inscrire la date de réception du grief.

9.07 Deuxième étape

Lorsque le grief n'est pas réglé à la première étape, le Syndicat peut soumettre le grief au directeur des ressources humaines ou à son représentant, dans les dix (10) jours ouvrables qui suivent l'issue de la première étape, et ce dernier dispose de quinze (15) jours ouvrables suivant la réception du grief pour rendre sa décision par écrit.

9.08 Grief syndical

- (a) Si les intérêts du Syndicat en qualité de partie à la présente convention sont touchés, le Syndicat peut présenter un grief directement au directeur des ressources humaines ou à son représentant. Un tel grief doit être signé par la personne présidente ou la personne vice-présidente du Syndicat.
- (b) Le directeur des ressources humaines ou son représentant doit rencontrer la personne présidente ou la personne vice-présidente du Syndicat pour tenter de régler le grief. Le directeur des ressources humaines ou son représentant dispose de vingt (20) jours ouvrables à compter de la présentation du grief pour rendre sa décision par écrit dans une déclaration informant le Syndicat de la position de l'Employeur sur le sujet en cause.

9.09 Grief patronal

- (a) L'Employeur peut soumettre un grief directement à la personne présidente ou la personne vice-présidente du Syndicat. Un tel grief doit être présenté par le directeur des ressources humaines ou son représentant. La personne présidente ou la personne vice-présidente du Syndicat et le directeur des ressources humaines ou son représentant se rencontrent pour tenter de régler le grief.
- (b) La personne présidente ou la personne vice-présidente du Syndicat dispose de vingt (20) jours ouvrables à compter de la présentation du grief pour rendre sa décision par écrit dans une déclaration informant l'Employeur de la position du Syndicat sur le sujet en cause.

9.10 Délais

Tout grief qui n'est pas traité par le Syndicat et l'Employeur dans les délais obligatoires prévus au présent article doit être considéré comme abandonné et ne peut être poursuivi ou repris.

9.11 Si l'Employeur omet de donner suite à un grief ou si le grief n'est pas réglé dans les délais prévus, le grief peut être présenté immédiatement à la prochaine étape.

9.12 Les délais peuvent être prolongés par une entente écrite entre les deux (2) parties.

9.13 Généralités

- (a) Un grief doit être formulé par écrit et signé par le plaignant ou par le Syndicat au nom de la personne salariée.
- (b) Une erreur de forme dans l'exposé écrit d'un grief n'entraîne pas de ce fait l'annulation d'un grief.
- (c) Le grief doit contenir une description sommaire de la nature de la mésentente et prévoir la réclamation exigée pour le règlement.
- (d) Le règlement d'un grief doit être fait par écrit et signé par la personne présidente ou la personne vice-présidente du Syndicat ainsi que par le plaignant et/ou les plaignants et les représentants de l'Employeur. Un tel règlement lie le plaignant ou les plaignants, le Syndicat et l'Employeur.

ARTICLE 10 - ARBITRAGE

10.01 Méthode

Si le grief n'est pas réglé à la deuxième étape prévue à l'article 9.07 de la procédure de griefs, le Syndicat devra, dans un délai n'excédant pas vingt (20) jours ouvrables, aviser l'Employeur par écrit de son intention de porter le grief à l'arbitrage, à défaut de quoi le grief sera abandonné. Il est expressément convenu que le droit à l'arbitrage ne s'étend à aucune autre question que celles portant sur l'interprétation, l'administration ou la prétendue violation de la convention.

10.02 Choix de l'arbitre

À la suite de l'avis stipulé à l'article 10.01, les parties peuvent s'entendre dans les trente (30) jours ouvrables suivants sur le choix d'un arbitre et, à défaut d'entente, le Ministre du travail du Québec en nomme un, suivant les dispositions du *Code du travail du Québec*.

10.03 Pouvoirs et devoirs de l'arbitre

- (a) L'arbitre doit rendre sa décision conformément aux dispositions de la présente convention ; il n'a pas le droit d'altérer, de modifier ou d'amender quelque partie que ce soit de la convention ou d'y faire des ajouts.
- (b) Dans le cas d'un grief résultant d'une réprimande écrite, d'une suspension, d'un congédiement ou d'une rétrogradation, l'arbitre a le pouvoir de maintenir, de réduire ou d'abolir cette sanction ; il a le droit d'ordonner la réintégration avec ou sans remboursement de salaire pour la personne salariée qui en a été privé, déduction faite des revenus qu'elle aurait gagnés ailleurs.

10.04 Décision arbitrale

- (a) La décision de l'arbitre doit être rendue dans les trente (30) jours ouvrables qui suivent la dernière séance d'enquête.
- (b) La décision de l'arbitre est finale et exécutoire, elle lie les deux (2) parties à cette convention.

10.05 Frais d'arbitrage

Les parties doivent prendre à leur charge, à parts égales, la rémunération et les frais de l'arbitre et de tout sténographe dont les services pourraient être requis. Toutefois, chaque partie doit payer toutes les dépenses faites pour ses propres témoins et délégués de même que les frais relatifs à ses pièces justificatives et les autres frais de même nature. Cependant, un représentant désigné par le Syndicat est libéré de son travail lors de l'audition d'une cause en arbitrage sans perte de salaire.

ARTICLE 11 - ANCIENNETÉ

11.01 Pour les personnes salariées embauchées avant la date d'entrée en vigueur de la convention collective, l'ancienneté est déterminée par le service reconnu selon les registres de l'Employeur et identifiée à titre d'ancienneté au sein de l'Employeur.

11.02 Pour les personnes salariées embauchées après la date d'entrée en vigueur de la convention collective :

- (a) L'ancienneté, pour fins de calcul de vacances, d'établissement du fonds de pension et d'assurances, et/ou de tout avantage monétaire, est déterminée par le service reconnu selon les registres de l'Employeur et identifié comme tel au sein de l'Employeur;

- (b) Pour toute autre question d'application de la convention collective, l'ancienneté au sein de l'unité de négociation est déterminée par la plus récente date d'entrée dans l'unité de négociation.
- 11.03 Au besoin, et minimalement 1 fois par année au 15 février, une liste complète touchant l'ancienneté au sein de l'Employeur et de l'unité de négociation doit être fournie.
- 11.04 Période de probation
- (a) Toute nouvelle personne salariée est soumise à une période de probation de cent vingt (120) jours effectivement travaillés de façon cumulative et celle-ci exclue les périodes de formation. Cette période peut être prolongée après entente avec le Syndicat.
- (b) La personne salariée temporaire qui se voit accorder un poste permanent sera soumise à la période probatoire prévue au paragraphe précédent. Dans ce cas, le temps accompli à titre de personne salariée temporaire sera compté dans sa période probatoire à la condition qu'elle ait travaillé un minimum de trente (30) jours de façon cumulative.
- (c) Une personnes salariée en période de probation qui est congédiée ou licenciée par l'Employeur ne peut recourir à la procédure de grief.
- 11.05 Acquisition d'ancienneté
- La personne salariée temporaire qui devient permanente se verra compter son ancienneté rétroactivement à la date de sa première date d'entrée au service de l'Employeur dans l'unité de négociation à la condition qu'il n'y ait pas eu d'interruption de service de plus de trois (3) mois.
- Cependant, la personne salariée à temps partiel ayant un statut permanent, accumule de l'ancienneté à raison d'une (1) journée d'ancienneté pour chaque tranche de sept heure et demi (7,5) heures de rémunération avec un maximum de trente-sept heures et demi (37,5) par semaine. Il est convenu que la personne salariée à temps partiel ne peut accumuler plus d'un (1) an d'ancienneté durant une année civile.
- 11.06 Service continu et absences autorisées
- La personne salariée perd son ancienneté et son emploi dans les cas suivants :
- départ volontaire;
 - congédiement pour cause juste et suffisante;
 - mise à pied pour manque de travail pour un terme excédant douze (12) mois, ou une période égale à son ancienneté si inférieure à douze (12) mois;
 - absence sans avis et sans raison valable pour trois (3) jours ouvrables consécutifs ou plus.
- 11.07 Dans le cas d'absence pour accident ou maladie non survenu dans l'accomplissement du travail, la personne salariée continue d'accumuler son ancienneté pendant une période de vingt-quatre (24) mois. Après cette période, la personne salariée la conserve.

ARTICLE 12 - FORMATION DES PERSONNES SALARIÉES PERMANENTES À TEMPS PLEIN

- 12.01 Les parties reconnaissent l'importance du développement et de la mise à jour des compétences des personnes salariées afin de leur permettre d'acquérir une plus grande compétence dans leur fonction, d'acquérir de nouvelles connaissances et de faciliter l'accès à d'autres fonctions dans l'Employeur afin d'assurer leur employabilité.

ARTICLE 13 – MUTATIONS

13.01 Affichage de poste

(a) Poste permanent

Lorsque l'Employeur décide de combler un poste permanent vacant ou nouvellement créé couvert par la présente convention collective, il affiche ledit poste sur le site carrière de l'Employeur durant une période de trois(3) jours ouvrables, sauf dans le cas où une personne salariée devient disponible, qu'elle appartient à une autre unité d'accréditation (SEP-B-V) et qu'elle transfère sur un poste du Service à la Clientèle. Le Syndicat est avisé de tout affichage à venir, ou transfert d'une personne salariée provenant d'une autre accréditation.

(b) Poste temporaire de plus de six (6) mois

Lorsque l'Employeur décide de combler un poste temporairement vacant ou poste temporaire de plus de six (6) mois, elle procède par affichage selon la procédure établie en a).

(c) Poste temporaire de moins de six (6) mois

Lorsque l'Employeur décide de combler un poste temporairement vacant ou un poste temporaire de moins de six (6) mois, elle procède tel que prévu à 13.03 d).

(d) Avis d'affichage

L'avis d'affichage indique, entre autres :

- le titre du poste – la classe d'emploi;
- le statut rattaché au poste et sa durée si disponible, si le poste est de nature temporaire;
- une description sommaire de la fonction;
- l'horaire de travail;
- les exigences normales;
- la période d'affichage;
- la date du début d'entrée en fonction, si elle est connue.

13.02 Soumission des candidatures

(a) Toute personne salariée a le droit, durant la période d'affichage, de soumettre sa candidature en applicant directement en ligne.

(b) La personne salariée qui obtient un poste permanent ne peut postuler sur un autre poste dans la première année de sa nomination, sauf pour les cas de promotion.

(c) La personne salariée qui obtient un poste temporaire ne peut, pendant le temps où elle est ainsi affectée, postuler à une autre affectation temporaire qui débiterait avant la fin prévue de l'affectation qu'elle détient.

Cette restriction ne s'applique pas si la personne salariée occupe un poste temporaire suite à un déplacement selon l'article 14 de la convention collective.

13.03 Nomination

(a) Grille de sélection

Une grille de sélection comportant les exigences normales des postes est établit par l'Employeur. L'Employeur s'engage à consulter le Syndicat lors de la création et de la mise à jour de la grille.

(b) Exigences normales

Les exigences normales doivent être pertinentes et en relation avec le poste.

L'Employeur peut faire un usage de tests et d'examens comme critères de sélection pourvu que ces tests et examens soient en relation avec les exigences normales du poste. Une note globale de soixante-dix pourcent (70%), pondérée selon l'ensemble des résultats par la personne salariée aux tests, examens et entrevues, signifie que la personne salariée remplit les exigences normales du poste.

(c) Nomination des postes affichés

Les postes affichés sont octroyés au candidat le plus qualifié selon le processus de recrutement, qui satisfait aux exigences normales d'emploi et qui ne fait pas l'objet d'un plan d'amélioration de la performance au moment de l'affichage. Par contre, si un candidat possède plus d'ancienneté, qu'il répond aux exigences normales du poste et qu'il est à moins de trois (3) points du candidat le plus qualifié, il aura préséance sur celui-ci.

Si deux (2) ou plusieurs candidats sont à égalité, l'ancienneté prévaut. Si deux (2) ou plusieurs candidats sont à ancienneté égale, le poste sera octroyé au candidat dont les trois (3) derniers chiffres du NAS sont les moins élevés.

La nomination sera faite dans le mois suivant la fin de l'affichage, sinon l'affichage sera considéré comme annulé.

L'Employeur peut donner priorité

- à une personne salariée qui demande une rétrogradation;
- à une personne salariée occupant le même poste de façon temporaire.

(d) Nomination des postes non-affichés de moins de six (6) mois

L'Employeur accorde le poste au candidat ayant un minimum de soixante-dix pourcent (70%) parmi ceux qui remplissent les exigences normales du poste et qui ne font pas l'objet d'un suivi de rendement au moment où l'Employeur décide de combler le poste. Si deux (2) ou plusieurs candidats sont à égalité, le poste sera octroyé au candidat dont les trois (3) derniers chiffres du NAS sont le moins élevés.

Cette façon de procéder ne s'appliquera que pour le premier poste vacant. Les postes libérés suite à la nomination seront comblés à la discrétion de l'Employeur.

(e) Dans tous les cas de nomination, le Syndicat est avisé par courriel du nom de la personne salariée nommée ainsi que le motif de la nomination, le titre du poste et la date du début de sa nomination.

(f) Si aucun candidat n'est retenu, l'Employeur considérera les personnes salariées temporaires. Par la suite, les postes sont comblés à la discrétion de l'Employeur.

- (g) Les candidats qui n'auront pas été retenus peuvent demander leur résultats de tests et entrevues au service des ressources humaines.
- (h) En cas de grief sur le processus de recrutement, l'Employeur aura le fardeau de la preuve.

13.04 Période d'essai

- (a) Le candidat auquel le poste est attribué a droit à une période d'essai d'au plus soixante (60) jours travaillés suivant son entrée en fonction. Dans certaines fonctions spécialisées, la période d'essai peut se prolonger jusqu'à cent quatre-vingts (180) jours travaillés.
- (b) L'Employeur offre à la personne salariée une formation de base pendant la période d'essai. La formation a lieu durant les heures normales de travail. Les frais inhérents à cette formation sont assumés à cent pour cent (100 %) par l'Employeur.
- (c) En tout temps pendant la période d'essai, l'employé peut renoncer à son poste et réintégrer son ancienne fonction. Si le poste est aboli, l'article 14.03 s'applique.
- (d) Dans le cas où l'Employeur n'est pas satisfait de la personne salariée, il pourra la retourner à son ancienne fonction. Si son ancienne fonction a été abolie, la clause 14.03 s'applique, en autant que la personne salariée n'y avait pas recouru auparavant. Si la personne salariée a obtenu un poste en fonction de l'article 14.04, alors l'article 14.05 s'applique.

13.05 Malgré les dispositions de l'article 11.02 (b), lorsqu'une personne salariée qui occupe un poste couvert par la présente convention est mutée ou promue à un poste non couvert par la présente convention, elle accumule de l'ancienneté pour une période de douze (12) mois suivant sa mutation ou sa promotion à un poste non couvert par la présente convention. Pendant cette période, l'Employeur peut retourner la personne salariée dans son ancienne fonction ou une fonction équivalente. Après cette période de douze (12) mois, la personne salariée perd son ancienneté au sein de l'unité de négociation.

ARTICLE 14 - RÉDUCTION DES EFFECTIFS

14.01 Avis de réduction des effectifs

Lorsque l'Employeur décide d'abolir un ou plusieurs poste, il consulte et en avise par écrit ou électroniquement le Syndicat dès que possible.

Par la suite, l'Employeur avise par écrit le(s) titulaire(s) du poste(s) des choix qui s'offrent à lui.

14.02 Ordre de la réduction des effectifs

L'Employeur réduit ses effectifs dans une fonction en procédant à l'abolition du poste, d'abord détenu par la personne salariée à contrat, temps partiel, temporaire, la personne salariée en probation, la personne salariée permanente qui est sur un plan d'amélioration de la performance dans la fonction où le poste est aboli. Dans le cas où aucune personne salariée rentre dans les catégories nommées ci-haut, alors la personne salariée ayant le moins d'ancienneté est impactée par la réduction des effectifs.

L'Employeur applique, s'il y a lieu, les options prévues à l'article 14.03.

L'Employeur peut également offrir un départ volontaire à toute personne salariée de la même fonction, du même quart de travail et du même établissement que le poste aboli qui manifeste son désir de quitter et ceci avec l'indemnité de fin d'emploi prévue au présent article. Si deux (2)

personnes salariées sont à ancienneté égale, la réduction des effectifs dans une fonction est faite selon le numéro d'assurance sociale dont les trois (3) derniers chiffres sont les moins élevés.

14.03 Options

La personne salariée permanente dont le poste a été aboli a deux (2) options: combler un poste vacant disponible ou recevoir une indemnité de départ.

Dans les trois (3) jours ouvrables qui suivent l'avis d'abolition de poste, la personne salariée avise l'Employeur par écrit ou par courriel de son choix conformément à la procédure prévue ci-après.

À défaut par la personne salariée d'aviser l'Employeur dans le délai requis, celui-ci reçoit l'indemnité de fin d'emploi prévue à l'article 14.05.

14.04 Option 1 - Poste vacant

- (a) L'Employeur présente à la personne salariée visée par la réduction des effectifs les postes vacants d'échelle salariale égale ou inférieure disponibles au moment de la réduction des effectifs. La personne salariée applique si elle le désire sur un poste et on lui octroie le poste à la condition qu'elle satisfasse aux exigences du poste. Si elle n'a pas les compétences requises, l'article 14.05 s'applique.
- (b) Si l'employé ne possède pas les exigences du poste ou s'il ne satisfait à la période d'essai prévue de l'article 13.04, l'emploi prend fin et l'employé reçoit l'indemnité de départ prévue à l'article 14.05.

14.05 Option 2- Indemnité de départ

La personne salariée licenciée suite à une réduction d'effectifs qui ne se prévaut pas de la disposition de l'article 14.04 reçoit :

- (a) Un préavis de cessation d'emploi ou une indemnité compensatrice tenant lieu de préavis de cessation d'emploi selon les modalités de la *Loi sur les normes du travail*. Dans l'éventualité où l'Employeur décide de donner le préavis de cessation d'emploi sous forme d'indemnité compensatrice, la personne salariée continue à recevoir son salaire pour une période équivalente au préavis. Durant cette période, sa couverture en vertu du programme d'avantages sociaux de même que son droit au régime de retraite continuera à l'exception de sa couverture en cas d'invalidité prolongée ou de courte durée.
- (b) Une indemnité de cessation d'emploi incluant le préavis légal équivalente à :

- Trois (3) semaines par année de service

L'Employeur paiera jusqu'à un maximum de soixante-quinze (75) semaines.

ARTICLE 15 - CHANGEMENTS TECHNOLOGIQUES

15.01 Définition

Pour les fins des présentes, un changement technologique se définit comme un changement apporté aux opérations de l'Employeur incluant les méthodes ou les outils de travail qui changent significativement le travail d'une personne salariée, causant directement l'abolition d'un minimum de cinq (5) postes permanents ou qui modifie de façon significative l'exercice des tâches de la personne salariée ou les connaissances requises à la pratique habituelle du poste.

15.02 Préavis

- (a) Lorsque l'Employeur décide de procéder à un changement technologique, elle en discute par écrit avec le Syndicat, et ce, au moins vingt (20) jours avant la date à laquelle elle entend y procéder.

15.03 L'Employeur offre un programme de formation pendant une période raisonnable à la personne salariée touchée par un tel changement.

15.04 La personne salariée qui deviendrait excédentaire pourra se prévaloir de l'article 14.

ARTICLE 16 - MÉCANISMES SALARIAUX

16.01 Généralités

Le présent article a pour objet d'assurer le maintien de l'équité salariale tel qu'établi à la *Loi sur l'équité salariale* et d'appliquer les dispositions et mécanismes nécessaires pour établir et maintenir l'équité salariale de tous les emplois visés par la présente convention. L'analyse, la description, l'évaluation et le classement de toute fonction nouvelle ou modifiée sont réalisés selon les outils d'évaluation des emplois utilisés lors de la réalisation de l'équité salariale.

Demande de révision

Si une personne salariée ou le Syndicat constate que la description et/ou que ses conditions d'exécution n'est/ne sont pas représentative(s) des tâches accomplies, elle peut formuler une demande de révision au CCÉÉS par l'entremise de la partie syndicale dudit comité conjoint; si elle le juge à propos, la partie syndicale transmet alors à l'Employeur, sans préjudice, l'ensemble des éléments justifiant la demande de modification, tant au niveau de la description qu'au niveau de l'évaluation et ce, pour fins de discussion au CCÉÉS.

Dans les cas ci-haut mentionnés ou lorsque l'Employeur modifie ou crée un emploi, le comité conjoint doit se réunir le plus tôt possible.

La personne salariée qui n'exécute qu'une partie des tâches caractéristiques d'une description de fonction à la demande de l'Employeur est considéré comme accomplissant l'ensemble de la fonction.

Comité conjoint d'évaluation et d'équité salariale (CCÉÉS)

Le CCÉÉS est constitué d'un (1) membre désigné par l'Employeur et d'un (1) membre désigné par le Syndicat et son mandat est d'analyser, de discuter, d'accepter ou de refuser tout ce qui a trait à la description d'emploi et/ou à l'évaluation des emplois. Si le comité le juge nécessaire, il pourrait inviter une personne salariée occupant le poste à évaluer, ou son gestionnaire ou un conseiller en ressources humaines.

L'Employeur convient d'accorder une période d'absence avec solde à la personne salariée désignée par le Syndicat à ce comité conjoint afin d'enquêter et d'étudier et de discuter toute situation relative à l'application du présent article. À la demande écrite de l'une des parties, le CCÉÉS doit se réunir dans un délai de dix (10) jours ouvrables.

Changement de salaire

Lors d'une reclassification d'un emploi à une classe supérieure, la personne salariée reçoit, à partir de la date de la mise en application des changements, le salaire correspondant à ce groupe salarial (cette classe salariale) selon les modalités prévues à la présente convention collective.

Lors de reclassification d'un emploi à une classe inférieure, la personne salariée prendra le salaire de la nouvelle classe à partir de la date de la mise en application de ce changement.

Lors de la création d'un nouvel emploi, la personne salariée reçoit le salaire correspondant à cette classe salariale selon les modalités prévues à la présente convention collective à partir de la date de mise en application de ce nouvel emploi.

Procédure de règlement de litiges

Nonobstant toute autre disposition de la convention collective, il est convenu que tout désaccord entre les parties quant à l'application du présent article est référé à l'arbitrage. Cette référence à l'arbitrage doit faire mention des points en litige quant à la description et l'évaluation et des redressements désirés avec copie de ceci à l'autre partie.

Les pouvoirs de l'arbitre sont limités à l'application du plan d'évaluation quant aux facteurs en litige qui lui sont soumis et à la preuve présentée. Il n'a aucun pouvoir pour prendre des décisions qui diminuent, augmentent ou altèrent le plan d'évaluation. La décision est finale et lie les parties. Les honoraires sont payés à parts égales par les parties.

16.02 Les grilles salariales correspondant aux fonctions incluses dans l'unité de négociation sont établies à l'Annexe A.

16.03 Affectation temporaire

- (a) Quand une personne salariée est affectée temporairement à un poste d'un échelon supérieur, pour une heure ou plus, la rémunération est déterminée suivant l'article 16.05 ci-dessous.
- (b) La personne salariée permanente qui obtient une affectation temporaire suite à un affichage est garanti du salaire attaché audit poste pour une durée minimale de quatre (4) mois. Cette disposition ne s'applique toutefois pas dans les cas suivants : remplacement d'une personne salariée en absence de maladie qui revient au travail, application des dispositions des articles 13.04 (c) et 14 de la convention collective.

16.04 Progression et augmentations de salaires

- (a) L'intervalle entre les divers échelons est prévue le 1^{er} avril 2026.
- (b) L'intervalle pour une personne salariée qui est engagée ou réengagée
 - i) entre les premier et quinzième jours du mois inclusivement, est calculé à partir des premiers quinze (15) jours du mois;
 - ii) entre les seizième (16^e) et dernier jours du mois inclusivement, est calculé à partir du premier jour du mois suivant.
- (c) La date d'entrée en vigueur d'une augmentation ou d'une progression est le premier jour de la période de deux (2) semaines la plus proche du premier du mois.
- (d) Les personnes salariées hors barème (cercle rouge) reçoivent l'augmentation de salaire générale sous forme de montant forfaitaire à chaque année jusqu'à ce que l'échelle salariale les rejoigne en autant qu'elles aient une cote de performance globale "solide".

16.05 Promotion

Au moment où une personne salariée est promue et débute son nouveau poste, ou sa formation le cas échéant, son salaire est porté au taux de l'échelle du poste auquel elle accède au même échelon.

16.06 Jour de paie

- (a) Les salaires doivent être payés tous les deux (2) vendredis, aux taux de base et pour la période de deux (2) semaines qui se termine le samedi précédant le jour de paie. Ils doivent comprendre la rémunération des heures supplémentaires et tout autre supplément pour la période. Sont déduites du salaire les absences non payées survenues durant cette même période.
- (b) Si un jour de paie coïncide avec un jour férié, la rémunération sera versée le jour ouvrable précédent.
- (c) Malgré les dispositions énoncées en (b) ci-dessus, pour la période de paie qui coïncide avec le congé de Noël et du jour de l'An, deux (2) semaines additionnelles seront requises pour le paiement des heures supplémentaires et de toute autre somme due.

16.07 Relevé de paie

Les détails suivants devront être accessibles à la personne salariée avec son salaire :

- nom de la personne salariée
- période couverte
- taux de salaire
- rémunération brute
- déductions
- rémunération nette
- heures supplémentaires.

L'Employeur s'engage à stipuler clairement les cotisations syndicales sur les T-4 et Relevé 1.

ARTICLE 17 - RÉMUNÉRATION DIFFÉRENTIELLE ET PRIMES

17.01 Rémunération différentielle

- (a) Quand une personne salariée doit effectuer un quart de soir, chaque heure ou partie d'heure de travail durant le quart de soir donne lieu à une rémunération différentielle de soixante-quinze cent (0,75 \$).
- (b) Il n'est pas accordé de rémunération différentielle pour :
 - i) les périodes pendant lesquelles la personne salariée est payée selon les modalités de rémunération des heures supplémentaires;
 - ii) les absences payées.

17.02 Prime de supervision et de démonstration

Une prime de huit pourcent (8%) du salaire horaire de base est allouée à la personne salariée pour toutes les heures dans une journée :

i) elle lui est confié la supervision d'autres personnes salariées en l'absence de la direction

ou

ii) il occupe un autre emploi que celui de premier préposé ou un emploi qui pourrait être créé pendant la durée de la présente convention, et à qui est confiée la tâche de montrer ou d'expliquer une méthode de travail ou une façon de travailler.

17.03 Prime de changement d'horaire de travail

- (a) Si la personne salariée n'est pas avisé sept (7) jours à l'avance du changement de son horaire de travail, elle reçoit, sauf disposition contraire à l'article 17.03 (b), une prime équivalant au demi-taux de son salaire pour les heures effectuées en dehors de l'horaire de travail initialement prévu à son horaire pour la journée, mais seulement pour le nombre de jours qui manquent au délai prévu de sept (7) jours.
- (b) Si le changement est effectué à sa propre demande, elle est rémunérée au taux normal.

17.04 Prime des samedis consécutifs

- (a) La personne salariée dont l'horaire normal prévoit un maximum de cinq (5) jours de travail par semaine qui, à la demande de l'Employeur, travaille au moins une demi-journée de (4) quatre heures deux (2) samedis consécutifs ou plus, reçoit, sauf disposition contraire à l'article 17.04 b) une prime équivalente au demi-taux de son salaire pour les heures effectuées entre minuit le vendredi et minuit le samedis suivants.
- (b) Cette prime n'est pas accordée dans le cas de congés payés ou d'heures de travail pour lesquelles la personne salariée est rémunérée à un taux qui, à l'exclusion de la rémunération différentielle des horaires de travail, est supérieur à son taux de salaire de base.

17.05 Prime du dimanche

- (a) La personne salariée dont l'horaire normal prévoit un horaire de travail qui tombe partiellement ou entièrement entre minuit le samedi et minuit le dimanche a droit à la prime du dimanche. Cette prime équivaut au demi-taux du salaire pour les heures effectuées le dimanche.
- (b) Cette prime n'est pas accordée dans le cas de congés payés.

17.06 Prime spéciale de la veille du jour de l'An

La personne salariée qui travaille sur l'horaire de soir et qui doit travailler la veille du jour de l'An, reçoit une prime équivalant au taux normal majoré de cinquante pourcent (50 %) pour les heures qu'elle effectue entre 16 h 30 et minuit.

17.07 Progression salariale

Pour progresser à l'échelon supérieur des grilles salariales prévue à l'Annexe A, une personne salariée doit avoir une cote de performance globale « Solide ». Les progressions seront en vigueur au 1^{er} avril 2026. Pour bénéficier de la progression, une personne salariée doit être à l'emploi pour un minimum de trois (3) mois durant l'année de référence soit au 1^{er} janvier.

ARTICLE 18- HEURES DE TRAVAIL

À moins d'exception entendue entre les parties:

18.01 Personnes salariées à plein temps

Le nombre moyen d'heures de travail de base par semaine d'une personne salariée à plein temps est de trente-sept heures et demi (37,5) réparties sur un maximum de cinq (5) jours. L'horaire de travail de la semaine est du lundi au vendredi et l'horaire de fin de semaine inclu le samedi et ou le dimanche.

L'heure de début et de sortie:

- horaire de jour : entre 7h00 et 10h00 et entre 15h00 et 18h30.
- horaire de soir : entre 10h30 et 12h30 et entre 18h30 et 21h00.

L'Employeur allouera d'abord les horaires sur une base volontaire puis selon l'ancienneté. Advenant le cas où il y aurait plus de volontaire que de requis quant au nombre de ressources nécessaires, l'attribution se fera selon l'ancienneté. Les horaires attribuées demeurent en vigueur jusqu'à ce qu'un changement soit requis par l'Employeur.

L'Employeur peut, avec un préavis de deux (2) semaines, mettre en place un ou des nouveaux horaires et assigner une ou des personnes salariées (s) intéressé (s) à un tel horaire. L'Employeur consultera le Syndicat avant la mise en place de nouveaux horaires de travail. Dans le cas où l'Employeur ne peut combler son besoin, il assigne le poste à une ou aux personnes salariées (s) qui possèdent le moins d'ancienneté. Dans le cas où une personne salariée ne pourrait se rendre disponible à la fin du préavis de deux (2) semaines, et ce pour motif exceptionnel, l'Employeur pourra extensionner le délais (d'un maximum de 2 semaines supplémentaires) et combler temporairement son besoin par ordre inverse d'ancienneté.

Cependant, dans le cas où les personnes salariées ayant le moins d'ancienneté ne possède pas l'expérience minimale requise de trois (3) mois, l'Employeur peut assigner des personnes salariées ayant l'expérience requise afin de combler les besoins opérationnels par ordre inverse d'ancienneté.

18.02 Personne salariées à temps partiel

Tout poste à temps partiel doit comporter moins de trente-sept heures et demi (37,5) par semaine selon les horaires mentionnés ci-haut.

18.03 Repas

Le période de repas ne doit pas excéder une (1) heure et est non-rémunérée.

Après entente entre la personne salariée et le supérieur immédiat, la personne salariée pourra prendre jusqu'à un minimum de trente (30) minutes non-rémunérée.

18.04 Période de repos

La personne salariée bénéficie d'une période de repos rémunérée de quinze (15) minutes par demi-journée de travail. Ces périodes de repos sont prises après entente entre la personne salariée et le supérieur immédiat. En cas de conflit, le supérieur immédiat détermine la période de repos selon les besoins des opérations.

ARTICLE 19 - HEURES SUPPLÉMENTAIRES

19.01 Pour la personne salariée à plein temps, le terme *heures supplémentaires* désigne les heures de travail :

- (a) En sus de sept heures et demi (7,5) ou trente-sept heures et demi (37,5) par semaine travaillées, en autant que ces heures aient été travaillées, ou à défaut, rémunérées.

19.02 Pour la personne salariée à plein temps, les heures supplémentaires doivent être rémunérées comme suit :

- (a) Au taux horaire de la personne salariée majoré de cinquante pour cent (50 %) pour les heures effectuées;
- (b) Dans le cas où elle est requise d'effectuer des heures supplémentaires :
 - suite à ou précédant une journée de travail, l'Employeur donnera un préavis de trois (3) heures;
 - la personne salariée qui ne peut se rendre disponible pour effectuer le temps supplémentaire devra être contrain par une obligation de nature sérieuse;
 - lors d'une journée de travail non-planifiée, l'Employeur donnera un préavis d'au moins vingt-quatre (24) heures.

19.03 Lorsqu'une personne salariée doit travailler pendant deux (2) heures supplémentaires consécutives ou plus, elle a droit à une pause payée de quinze (15) minutes au taux régulier pour ces heures de travail. La période de quinze (15) minutes doit être prise avant que la personne salariée n'effectue son temps supplémentaire.

Lorsqu'une personne salariée travaille en temps supplémentaire pendant son horaire de travail, elle a droit aux mêmes pauses que s'il s'agissait de son horaire de travail normal.

19.04 La période de repas n'est pas incluse dans le calcul des heures supplémentaires, mais elle n'interrompt pas la période du temps supplémentaire.

19.05 Distribution du temps supplémentaire

- (a) L'Employeur distribue le temps supplémentaire de façon équitable en tenant compte des qualifications requises pour exécuter le travail.
- (b) Le temps supplémentaire est volontaire. Toutefois, si le nombre de personnes salariées n'est pas suffisant, l'Employeur désigne les personnes salariées qui sont qualifiées pour faire ce travail, selon l'ordre inverse d'ancienneté.

ARTICLE 20 - JOURS FÉRIÉS

20.01 (a) Les jours suivants sont considérés comme fériés :

- Le jour de l'An
- Le vendredi Saint
- Le lundi de Pâques
- La fête des Patriotes
- La fête Nationale
- La fête du Canada
- La fête du Travail

- La fête de l'Action de Grâce
- La fête de Noël
- Le congé du lendemain de Noël

(b) Les jours suivants sont considérés comme jours fériés autorisés par l'Employeur:

- Le lendemain du jour de l'An
- Une journée mobile

Si des raisons personnelles ou religieuses l'exigent, les jours fériés énumérés en (b) peuvent être échangés contre un jour qui est mutuellement convenu avec son gestionnaire.

La personne salariée a droit à un (1) jour de congé mobile annuel avec solde. Ce congé n'est ni cumulatif, ni monnayable. La personne salariée pourra prendre son congé après avoir avisé son supérieur immédiat lors de l'établissement de l'horaire de travail.

La personne salariée à temps partiel pourra bénéficier des jours fériés prévus ci-haut qui coïncident avec les jours où elle aurait normalement dû être au travail.

- 20.02 Lorsqu'un jour férié tombe un dimanche, il est reporté au lendemain.
- 20.03 Lorsqu'un jour férié tombe en semaine, du lundi au vendredi, il est inclus dans l'horaire de toutes les personnes salariées pour la semaine en cause.
- 20.04 Lorsqu'un jour férié tombe un samedi, l'Employeur doit l'inclure dans l'horaire hebdomadaire de la personne salariée ou accorder un congé payé dont la rémunération est calculée suivant l'article 20.09 en dehors de la période de vacances annuelles à une date déterminée par l'Employeur.
- 20.05 Malgré les dispositions énoncées en 20.04, lorsque la fête Nationale tombe un samedi, l'Employeur doit accorder le congé le jour ouvrable précédent ou suivant le jour férié.
- 20.06 Malgré les dispositions énoncées en 20.03 et 20.04, les congés des lendemains de Noël et du Jour de l'An sont régis par les modalités suivantes :
- (a) Lorsque les congés du lendemain de Noël et du Jour de l'An tombent un lundi, ils sont reportés au lendemain;
 - (b) Lorsque les congés des lendemains de Noël et du Jour de l'An tombent en semaine, du mardi au vendredi inclusivement ils sont inclus dans l'horaire de toutes les personnes salariées pour la semaine en cause;
 - (c) Lorsque les congés du lendemain de Noël et du Jour de l'An tombent un samedi, ils sont reportés au lundi;
- 20.07 Rémunération des heures de travail un jour férié
- (a) Lorsque la personne salariée à plein temps doit travailler un jour férié qui tombe dans son horaire hebdomadaire :
 - i) elle doit être rémunérée à son taux de salaire de base pour cette journée,
 - ou
 - ii) un congé payé peut lui être accordé à une date qui lui convient et qui convient à l'Employeur s'il effectue les heures de travail de base pour cette journée.

- (b) De plus, la personne salariée doit être rémunérée à son taux de salaire de base majoré de cinquante pour cent (50 %) pour les heures effectuées lors de cette journée fériée.
- 20.08 Lorsque la personne salariée doit travailler un samedi férié, elle est payé selon les modalités de rémunération des heures supplémentaires pour les heures effectuées, et a droit à un (1) jour de congé payé, comme il est prévu à l'article 20.04.
- 20.09 Lorsqu'une personne salariée n'a pas à se présenter au travail un jour férié inclus dans son horaire hebdomadaire, ce congé doit lui être payé au taux de salaire de base pour cette journée.
- 20.10 Pour être admissible au paiement d'un jour férié, la personne salariée ne doit pas s'être absentée le jour avant ou le jour après le congé férié sans avoir une raison valable ou la permission de son gestionnaire.

ARTICLE 21 - VACANCES ANNUELLES

- 21.01 La personne salariée a droit à des vacances payées conformément aux dispositions suivantes du présent article. Pour déterminer le *quantum* des vacances auxquelles une personne salariée a droit, l'Employeur tiendra compte des années de service de la personne salariée tel que prévu à l'article 11.
 - (a) Durant l'année de son embauche ou de sa réembauche, la personne salariée à plein temps a droit à une journée et quart (1.25) de vacances payée par mois complet de service dans l'année civile en cause, jusqu'à concurrence de quinze (15) journées.
 - (b) Aux fins du présent article :
 - i) quand une personne salariée est engagée entre les premier (1^{er}) et quinzième (15^e) jours du mois inclusivement, la durée du service est calculée à compter du premier jour du mois;
 - ii) quand une personne salariée est engagée entre les seizième (16^e) et dernier jours du mois inclusivement, la durée du service est calculée à compter du premier jour du mois suivant.
- 21.02 Dans les années qui suivent l'engagement ou le réengagement, la personne salariée a droit à des vacances payées, suivant le tableau ci-dessous, dans l'année pendant laquelle elle atteindra le nombre d'années de service requis. Elle a le même droit chaque année jusqu'au palier suivant prévu, comme l'indique le tableau ci-dessous.

Durée reconnue du service	Semaines de vacances
Moins d'un an	1.25 jours par mois travaillé
1 à 4	3
5 à 9	4
10 à 25	5
25 et plus	6

- Toutefois, la personne salariée permanente à temps partiel a droit aux vacances payées mais au prorata du nombre de jours de travail de base normalement effectués au cours d'une semaine.
- 21.03 Aux fins du présent article, lorsqu'une semaine civile s'étend sur deux (2) mois, cette semaine est considérée comme faisant partie du mois dans lequel tombe le mercredi de la semaine en cause. Cette règle s'applique à la détermination de la fin du mois d'avril, pour l'établissement du

calendrier des vacances conformément à l'article 21.04 ou pour la modification de ce calendrier conformément à l'article 21.06.

21.04 Les vacances sont établies pour une année civile complète et peuvent être inscrites au calendrier entre le 1^{er} janvier et la fin du mois d'avril de l'année suivante. Le droit aux vacances est déterminé en fonction de la durée reconnue du service dans l'année pour laquelle les vacances sont accordées.

21.05 Lorsqu'un jour férié tombe durant les vacances annuelles, la personne salariée a droit à un jour chômé payé, à une date qui lui convient et qui convient à l'Employeur.

21.06 Lorsqu'une personne salariée tombe malade ou est victime d'un accident avant de quitter le travail le dernier jour qui précède ses vacances, et qu'il lui est impossible de prendre ses vacances, l'Employeur doit reporter celles-ci à une date ultérieure au cours de l'année civile pour laquelle les vacances sont accordées ou à une autre date selon l'article 21.07.

Lorsqu'une personne salariée est empêchée, dû à une absence pour invalidité, de prendre des vacances acquises, elle peut les reporter à son retour au travail, pour une durée maximale de douze (12) mois suivant la date de son retour au travail.

21.07 Calendrier de vacances

(a) Fractionnement de vacances

- i) la personne salariée peut prendre ses vacances séparément ou en totalité.
- ii) les vacances devront normalement se prendre par semaine complète commençant au début de la semaine civile. Cependant, un maximum de deux (2) semaines de vacances peuvent être prises séparément en journées.

(b) Établissement du calendrier de vacances

- i) le calendrier des vacances annuelles peut être préparé par l'Employeur avant le 31 décembre. Le choix définitif des vacances pour chaque période doit se faire avant le 31 janvier. Les choix définitifs devront être affichés au plus tard le 15 février.

le supérieur immédiat doit donner préférence, quant au choix des dates de vacances, aux personnes salariées par poste ayant le plus d'ancienneté en s'assurant de la continuité des opérations sur les lieux de travail. Un ratio représentant le nombre de personnes pouvant être en vacances au même moment peut être déterminé par l'Employeur.

- ii) le nom des personnes salariées ne faisant pas partie de l'unité d'accréditation ne peuvent se retrouver sur le calendrier de vacances.
- iii) une personne salariée peut, après entente avec son supérieur immédiat, effectuer une modification à son choix de vacances en ne nuisant pas à tout autre choix ayant pu être exprimé auparavant.
- iv) dans la première semaine de décembre de chaque année et avant que le calendrier de vacances ne soit distribué, le Syndicat est informé des ratios de vacances des différents gestionnaires.

- (c) L'Employeur doit respecter le choix de vacances ayant pu être exprimé par un employé qui est déplacé conformément à l'article 14.02 avant la prise de ses vacances pourvu que son choix ait été exprimé conformément à 21.07 (b) (i).

- (d) La personne salariée n'a pas le droit de reporter ses vacances, en entier ou en partie, à une autre période.
- 21.08 La personne salariée en congé pour invalidité de longue durée ne cumule pas de vacances pour la durée de son absence.
- 21.09 Indemnité compensatrice de vacances

La personne salariée a droit à une indemnité compensatrice de vacances conformément aux dispositions énoncées dans les articles ci-dessous.
- 21.10 Lorsqu'une personne salariée démissionne, est mise à pied ou congédiée, ou qu'elle a terminé le travail pour lequel ses services ont été retenus, une rémunération en espèces lui est versée en remplacement de vacances prévues pour l'année civile en cours. La rémunération est calculée conformément aux articles 21.11 à 21.13 inclusivement. La personne salariée doit cependant rembourser les vacances qu'elle aurait prises et qu'elle n'avait toujours pas accumulées à la date de son départ.
- 21.11 La personne salariée dont la durée reconnue du service est inférieure à une (1) année a droit à six pourcent (6 %) de son revenu pour toute la période en cause, montant duquel est déduit le salaire correspondant aux jours de vacances pris durant cette période.
- 21.12 En cas de départ volontaire, de congédiement ou de décès d'une personne salariée, tous ses crédits de vacances accumulés lui sont payés ou à sa succession au prorata des mois travaillés pendant l'année.
- 21.13 Le montant de l'indemnité compensatrice de vacances conformément aux articles 21.11 et 21.13 est diminué du salaire correspondant aux jours de vacances pris pour l'année civile en cours avant que la personnes salariée ait quitté l'Employeur.

ARTICLE 22 - CONGÉS SOCIAUX

- 22.01 Congé de deuil
 - (a) Au décès de son conjoint, de son conjoint de fait, de son conjoint du même sexe, de son fils, de sa fille, une personne salariée se verra accorder un congé de deuil d'un maximum de sept (7) jours payés durant son horaire de travail
 - (b) Au décès de son père, de sa mère, de son frère, de sa sœur, de son beau-père, de sa belle-mère, ou du père ou de la mère de son conjoint du même sexe, ou de tout autre parent qui habite le même domicile permanent que la personne salariée, cette dernière se verra accorder un congé de deuil payé d'un maximum de trois (3) jours durant son horaire de travail.
 - (c) Considérations relatives au congé de deuil
 - i) si l'un des événements cités aux articles 22.01 a) et b) ont lieu à plus de cent soixante (160) kilomètres du domicile de la personne salariée, elle a droit à une (1) journée additionnelle de congé payée.
 - ii) les congés prévus au présent article ne sont pas nécessairement continus mais doivent être reliés à l'évènement, à savoir : l'exposition, l'incinération, le service funèbre, l'enterrement et le devoir de liquidateur.

- (d) Autres congés de deuil
 - i) au décès d'un de ses grands-parents, d'un petit-fils ou d'une petite-fille, la personne salariée a droit à un congé de deuil d'un maximum de trois (3) jours payé durant son horaire de travail.
 - ii) à l'occasion du décès d'un ami proche, la personne salariée a droit à un congé de deuil sans solde d'un maximum d'une (1) journée durant son horaire de travail
 - iii) si l'un des décès prévus à l'article 22 survient pendant les vacances de la personne salariée, celle-ci pourra reporter les jours de vacances affectés à une date ultérieure convenue avec l'Employeur.

22.02 Congé sans solde

L'Employeur peut accorder un congé sans solde à une personne salariée. L'octroi du congé sans solde est à la seule discrétion de l'Employeur.

Une demande de congé sans solde doit être transmise par écrit au département concerné ainsi qu'au département des ressources humaines . La demande doit indiquer la raison et la durée du congé désiré.

À son retour au travail, la personne salariée reprend le poste qu'elle occupait avant son départ ou un poste équivalent si ce dernier a été aboli.

Durant son congé sans solde, seule l'ancienneté s'accumule. La personne salariée peut continuer à bénéficier de ses assurances en payant la totalité des primes, soit les parties de la personne salariée et de l'Employeur.

La personne salariée qui désire revenir au travail avant la fin de son congé sans solde doit donner un préavis écrit d'au moins deux (2) semaines à l'Employeur en précisant la date de son retour.

Les congés sans solde ne sont pas cumulatifs d'une année à l'autre. La personne salariée s'entend avec son supérieur immédiat pour la prise de son congé sans solde.

ARTICLE 23 - ABSENCE POUR CAUSE DE MALADIE

23.01 La personne salariée dont la durée reconnue du service est de six (6) mois ou plus et qui s'absente pour cause de maladie doit être payé pour toute absence continue avant le huitième (8^e) jour civil complet comme suit :

- (a) En ce qui concerne la détermination du huitième (8^e) jour civil complet d'absence, tout retour au travail constitue une interruption de la période d'absence;
- (b) Toute personne salariée doit être payée pour toute la période d'absence;
- (c) La personne salariée n'a droit à aucune rémunération ni à aucun autre avantage prévu dans le présent article pour toute journée qui, en vertu d'autres dispositions de la présente convention, lui a donné ou lui donne droit à une autre rémunération ou à d'autres avantages.

23.02 Les articles 9 et 10 de la convention collective s'appliquent advenant un litige en vertu du régime d'invalidité courte durée.

23.03 Afin de bénéficier de l'assurance invalidité de courte durée, la personne salariée doit avoir complété 90 jours calendrier.

ARTICLE 24 - CONGÉS PARENTAUX

24.01 Obligations familiales

Une personne salariée a le droit de s'absenter du travail dix (10) jours par année dont deux (2) journées rémunérées:

- pour remplir des obligations liées à la garde, à la santé ou à l'éducation de son enfant ou de l'enfant de son conjoint;
- en raison de l'état de santé d'un parent ou d'une personne pour laquelle la personne salariée agit à titre de proche aidant, tel qu'attesté par un professionnel œuvrant dans le milieu de la santé et des services sociaux régi par le Code des professions.

Cette absence est sans salaire. Cependant, les deux (2) premières journées prises annuellement sont rémunérées si le salarié justifie de trois (3) mois de service continu. Toutefois, l'Employeur n'est pas tenu de rémunérer plus de deux (2) journées d'absence au cours d'une même année lorsque la personne salariée s'absente pour ce motif ou pour cause de maladie, de don d'organes ou de tissus, d'accident, de violence conjugale, de violence à caractère sexuel ou d'acte criminel. Il est possible de fractionner ces congés en journées. La journée peut à son tour être fractionnée avec l'autorisation de l'Employeur.

Le salarié doit aviser son Employeur le plus tôt possible et prendre les moyens pour limiter la prise et la durée des congés. L'Employeur peut demander au salarié de lui fournir un document attestant des motifs de son absence, si les circonstances le justifient, notamment eu égard à la durée de l'absence.

24.02 Congé pour examen relié à sa grossesse

Une personne salariée peut s'absenter du travail sans salaire pour un examen médical relié à sa grossesse ou pour un examen relié à sa grossesse et effectué par une sage-femme. La personne salariée avise son Employeur le plus tôt possible du moment où elle devra s'absenter.

24.03 Congé de naissance ou adoption

Une personne salariée peut s'absenter du travail pendant cinq (5) journées, à l'occasion de la naissance de son enfant, de l'adoption d'un enfant ou lorsque survient une interruption de grossesse à compter de la vingtième (20^e) semaine de grossesse. Les deux (2) premières journées d'absence sont rémunérées si la personne salariée justifie soixante (60) jours de service continu. 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 ou, le cas échéant, l'interruption de grossesse. La personne salariée doit aviser l'Employeur de son absence le plus tôt possible.

24.04 Congé de maternité.

(a) Durée du congé

La personne salariée enceinte a droit à un congé de maternité sans salaire d'une durée maximale de dix-huit (18) semaines continues, sauf si, à sa demande, l'Employeur consent à un congé de maternité d'une période plus longue. La personne salariée peut répartir le congé de maternité à son gré avant ou après la date prévue pour l'accouchement. Toutefois, lorsque le congé de maternité débute la semaine de l'accouchement, cette semaine n'est pas prise en compte aux fins du calcul de la période maximale de dix-huit (18) semaines continues.

(b) Accouchement retardé

Si l'accouchement a lieu après la date prévue, la personne salariée a droit à au moins deux (2) semaines de congé de maternité après l'accouchement.

(c) Début du congé.

Le congé de maternité débute au plus tôt la seizième (16^e) semaine précédant la date prévue pour l'accouchement et se termine au plus tard dix-huit (18) semaines après la semaine de l'accouchement.

(d) Congé de maternité spécial.

Lorsqu'il y a danger d'interruption de grossesse ou un danger pour la santé de la mère ou de l'enfant à naître, occasionné par la grossesse et exigeant un arrêt de travail, la personne salariée a droit à un congé de maternité spécial, sans salaire, de la durée indiquée au certificat médical qui atteste du danger existant et qui indique la date prévue de l'accouchement. Le cas échéant, ce congé est réputé être le congé de maternité prévu à l'alinéa (a) à compter du début de la quatrième (4^e) semaine précédant la date prévue de l'accouchement.

(e) Interruption de grossesse

Lorsque survient une interruption de grossesse avant le début de la vingtième (20^e) semaine précédant la date prévue de l'accouchement, la personne salariée a droit à un congé de maternité spécial, sans salaire, d'une durée n'excédant pas trois (3) semaines, à moins qu'un certificat médical n'atteste du besoin de prolonger le congé. Si l'interruption de grossesse survient à compter de la vingtième (20^e) semaine de grossesse, la personne salariée a droit à un congé de maternité sans salaire d'une durée maximale de dix-huit (18) semaines continues à compter de la semaine de l'événement.

(f) Avis

Le congé de maternité peut être pris après un avis écrit d'au moins trois (3) semaines à l'Employeur indiquant la date du début du congé et celle du retour au travail. Cet avis doit être accompagné d'un certificat médical attestant de la grossesse et de la date prévue pour l'accouchement. Dans un tel cas, le certificat médical peut être remplacé par un rapport écrit signé par une sage-femme. L'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.

En cas d'interruption de grossesse ou d'accouchement prématuré, la personne salariée doit, le plus tôt possible, donner à l'Employeur un avis écrit l'informant de l'événement survenu et de la date prévue de son retour au travail, accompagné d'un certificat médical attestant de l'événement.

(g) Certificat médical

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. 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.

Malgré l'avis prévu à l'alinéa (f), la personne salariée peut revenir au travail avant l'expiration de son congé de maternité. Toutefois, l'Employeur peut exiger de la personne salariée qui revient au travail dans les deux semaines suivant l'accouchement un certificat médical attestant qu'elle est en mesure de travailler.

(h) Prestation supplémentaire de maternité

La personne salariée permanente à la date de l'accouchement et admissible à recevoir des prestations du Régime québécois d'assurance parentale (RQAP) a droit à une prestation supplémentaire de maternité représentant quinze pour cent (15%) de son salaire régulier. Cette prestation supplémentaire de maternité, lorsqu'elle est additionnée à la prestation du RQAP prévue à l'article 24.04 a), ne peut excéder quatre-vingt-cinq pour cent (85%) de son salaire régulier. Le revenu maximal admissible aux fins du calcul de la prestation supplémentaire de maternité est le même que celui fixé par la RQAP.

24.05 Congé de paternité

Une personne salarié a droit à un congé de paternité d'au plus cinq (5) semaines continues, sans salaire, à l'occasion de la naissance de son enfant. Ce congé peut être fractionné. Le congé de paternité débute au plus tôt la semaine de la naissance de l'enfant et se termine au plus tard cinquante-deux (52) semaines après la semaine de la naissance. Le congé de paternité peut être pris après un avis écrit d'au moins trois (3) semaines à l'Employeur indiquant la date prévue du début du congé et celle du retour au travail. Ce délai peut toutefois être moindre si la naissance de l'enfant survient avant la date prévue de celle-ci.

24.06 Congé parental

(a) Durée

Le père et la mère d'un nouveau-né et la personne qui adopte un enfant ont droit à un congé parental sans salaire d'au plus soixante-cinq (65) semaines continues.

(b) Début du congé.

Le congé parental peut débiter au plus tôt la semaine de la naissance du nouveau-né ou, dans le cas d'une adoption, la semaine où l'enfant est confié à la personne salariée dans le cadre d'une procédure d'adoption ou la semaine 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 soixante-dix-huit (78) semaines après la naissance ou, dans le cas d'une adoption, soixante-dix-huit (78) semaines après que l'enfant lui a été confié.

(c) Fin du congé parental

Toutefois, le congé parental peut, dans les cas et aux conditions prévues par règlement du gouvernement, se terminer au plus tard cent quatre (104) semaines après la naissance ou, dans le cas d'une adoption, cent quatre (104) semaines après que l'enfant a été confié à la personne salariée.

(d) Avis

Le congé parental peut être pris après un avis d'au moins trois (3) semaines à l'Employeur indiquant la date du début du congé et celle du retour au travail. Ce délai peut toutefois être moindre si la présence de la personne salariée est requise auprès de l'enfant nouveau-né ou nouvellement adopté ou, le cas échéant, auprès de la mère, en raison de leur état de santé.

(e) Retour au travail

Si l'Employeur y consent, la personne salariée peut reprendre son travail à temps partiel ou de manière intermittente pendant son congé parental

(f) Présomption de démission.

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.

(g) Fractionnement de congé

Sur demande de la personne salariée, le congé de maternité, de paternité ou parental peut être fractionné en semaines si son enfant est hospitalisé ou si la personne salariée peut s'absenter en vertu des articles 79.1 ou 79.8 à 79.12 de la *Loi sur les normes du travail* et dans les cas déterminés par règlement, aux conditions et suivant la durée et les délais qui y sont prévus.

(h) Suspension de congé

Lorsque l'enfant est hospitalisé au cours du congé de maternité, de paternité ou parental, celui-ci peut être suspendu, après entente avec l'Employeur, pour permettre le retour au travail de la personne salariée pendant la durée de cette hospitalisation. En outre, la personne salariée qui fait parvenir à l'Employeur, avant la date d'expiration de son congé, un avis accompagné d'un certificat médical attestant que l'état de santé de son enfant ou, dans le cas du congé de maternité, l'état de santé de la personne salariée l'exige, a droit à une prolongation du congé de la durée indiquée au certificat médical.

24.07 Dispositions générales

(a) Assurances collectives et régimes de retraite.

La participation de la personne aux régimes d'assurance collective et de retraite reconnus à son lieu de travail ne doit pas être affectée par l'absence de la personne salariée, sous réserve du paiement régulier des cotisations exigibles relativement à ces régimes et dont l'Employeur assume sa part habituelle.

(b) Avis de réduction du congé

Une personne salariée peut se présenter au travail avant la date mentionnée dans l'avis prévu pour le congé de paternité, de maternité et parental après avoir donné à l'Employeur un avis écrit d'au moins trois (3) semaines de la nouvelle date de son retour au travail.

(c) Réintégration de la personne salariée.

À la fin d'un congé de maternité, de paternité ou parental, l'Employeur réintègre 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. La personne salariée accumule également son ancienneté et elle bénéficie, en autant qu'elle y ait normalement droit, des avantages prévus à la convention collective. Si le poste habituel de la personne salariée n'existe plus à son retour, l'Employeur doit lui reconnaître tous les droits et privilèges dont elle aurait bénéficié au moment de la disparition du poste si elle avait alors été au travail.

ARTICLE 25 - DURÉE DE LA CONVENTION

- 25.01 La présente convention collective entre en vigueur le 1^{er} avril 2023 et se termine le 31 mars 2027.
- 25.02 Pendant la période qui suit l'expiration de la présente convention, l'Employeur et le Syndicat conviennent que les conditions de travail contenues dans cette dernière continueront de s'appliquer jusqu'à l'exercice par l'une ou l'autre partie du droit de grève ou de lock-out.
- 25.03 Les annexes et les lettres d'entente font partie intégrante de la présente convention collective.

ARTICLE 26 - SIGNATURE

EN FOI DE QUOI les représentants autorisés des parties contractantes ont signé la présente convention collective par leurs représentants dûment autorisés, ce 7^e jour de juin 2023.

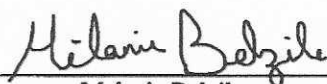
**PAGES JAUNES SOLUTIONS
NUMÉRIQUES ET MÉDIAS LIMITÉE**



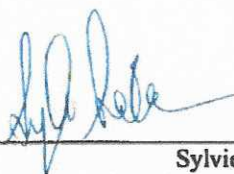
Pierre Bédard
Vice-president, Ressources Humaines



Socheata Chin
Partenaire d'Affaires des Ressources Humaines



Melanie Belzile
Partenaire d'Affaires sénior des Ressources Humaines



Sylvie Scelsa
Directrice – Expérience Client



John Ireland
Premier Vice-president efficacité organisationnelle

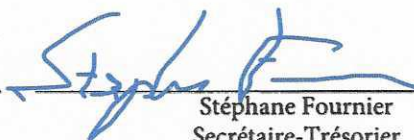
**SYNDICAT DES EMPLOYÉES ET
EMPLOYÉS PROFESSIONNELS-LES ET
DE BUREAU (SEP), SECTION LOCALE
574, CTC-FTQ**



Hélène Tougas
Présidente syndicale



Christine Daigneault
Vice-Présidente syndicale



Stéphane Fournier
Secrétaire-Trésorier



Anne Frédérique Titley
Conseillère syndicale & Avocate



Caroline Duval
Conseillère syndicale & Avocate

ANNEXE A - GRILLE SALARIALE (DU 1^{ER} AVRIL AU 31 MARS)

1er avril	Taux horaire			
	2023 (2%)	2024 (1.75%)	2025 (1.5%)	2026 (1.5%)
ÉCHELON 1	\$ 20.79	\$ 21.15	\$ 21.47	\$ 21.79
ÉCHELON 2	\$ 23.19	\$ 23.60	\$ 23.95	\$ 24.31
ÉCHELON 3	\$ 25.90	\$ 26.35	\$ 26.75	\$ 27.15
ÉCHELON 4	\$ 27.40	\$ 27.88	\$ 28.29	\$ 28.72
ÉCHELON 5	\$ 28.91	\$ 29.41	\$ 29.85	\$ 30.30
ÉCHELON 6	\$ 30.59	\$ 31.13	\$ 31.59	\$ 32.07
ÉCHELON 7	\$ 32.27	\$ 32.84	\$ 33.33	\$ 33.83

Niveau 1 (ES3): Échelon 1 à 5, Niveau 2 (ES4): Échelon 2 à 6, Niveau 3 (ES5): Échelon 2 à 7

ANNEXE B - PERSONNES SALARIÉES TEMPORAIRES

La présente lettre d'entente régit les conditions de travail des personnes salariées temporaires embauchés après l'entrée en vigueur de la convention collective.

Seuls les articles suivants de la convention collective s'appliquent aux personnes salariées temporaires :

- 1
- 2
- 3
- 4
- 6
- 7
- 9
- 10
- 18.01
- 18.02
- 18.03
- 18.04
- 19
- 20.01 à 20.10
- 21.11
- Annexe A

Pour toute autre condition de travail, les dispositions de la *Loi sur les normes du travail* s'appliquent.

La personne salariée temporaire n'accumule pas d'ancienneté. L'Employeur considérera la candidature d'une personne salariée temporaire sur un poste permanent. En situation de recrutement, la Employeur considérera aussi la candidature d'une personne salariée temporaire avant celle provenant de l'extérieur pour un poste permanent.

Si la durée d'embauche dépasse une (1) année, la personne salariée temporaire recevra une augmentation de salaire selon l'article 17.07, correspondant à l'augmentation de salaire prévue dans sa progression salariale.

LETTRE D'ENTENTE N° 1

MAINTIEN DES AVANTAGES SOCIAUX

L'Employeur maintiendra pour la durée de la convention collective, dans la mesure où ils s'appliquent aux personnes salariées visées par la convention, les avantages des régimes suivants, tels qu'ils existaient à la date de la signature de la présente convention :

- Régime d'assurance-maladie
- Régimes d'indemnité d'incapacité (I.I.M.-I.I.A.-I.I.P.)
- Régime de retraite
- Régime de protection des survivants

Avant de modifier les avantages prévus à ces régimes, l'Employeur en informera le Syndicat trente (30) jours à l'avance pour solliciter son avis à cet égard. Le Syndicat ne pourra s'opposer aux modifications sans raison valable.

Toute modification se fera en harmonie avec les réglementations et législations applicables.

L'Employeur accepte de former avec le Syndicat un comité paritaire pour étudier l'ensemble des avantages reliés au régime d'indemnités d'incapacité (I.I.M.-I.I.A.-I.I.P.). Ce comité sera formé de deux (2) représentants de l'Employeur et de deux (2) représentants du Syndicat choisis parmi les employés personnes salariées. Les rencontres ont lieu pendant les heures de travail et les employés personnes salariées sont libérées sans perte de salaire. Le conseiller syndical peut assister aux réunions. Le comité fera les recommandations qu'il jugera appropriées à l'Employeur.

LETTRE D'ENTENTE N° 2

PREUVE EXTRINSÈQUE

Les parties conviennent que toute communication verbale ou écrite échangée entre les parties pendant toute la période de la négociation de la convention collective ne pourra être introduite devant quelque tribunal que ce soit et, notamment et sans y restreindre, devant un arbitre de griefs.