

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

Objet : Convention collective (R)

N° certificat : DQ-2022-6554

N° dossier d'accréditation : AM-2002-0616

<b>EMPLOYEUR</b>  DIFUZE INC. 2101, RUE SAINTE-CATHERINE OUEST MONTRÉAL QC H3H 1M6  Secteur d'activité : Privé		
<b>ASSOCIATION</b>  SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE, SECTION LOCALE 2154 565, BOULEVARD CRÉMAZIE EST, 8E ÉTAGE MONTRÉAL QC H2M 2V9  Affiliation : Fédération des Travailleurs et Travailleuses du Québec		
<b>TIERS</b>  SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE (SCFP) 565, BOULEVARD CRÉMAZIE EST, BUREAU 7100 MONTRÉAL QC H2M 2V9		
Date signature : 2022-07-20	Nombre de salariés visés : 12	Date début : 2022-07-20
Date dépôt : 2023-05-16		Date d'expiration : 2025-12-31

Remarque :

Martine Dubé  
Préposé(e) à l'émission

2023-06-08  
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  
Télécopieur : 418 528-0559

Courriel: [service\\_clientele@mtess.gouv.qc.ca](mailto:service_clientele@mtess.gouv.qc.ca)



# CONVENTION COLLECTIVE

entre

DIFUZE INC.  
(ci-après appelée « l'Employeur »)



et

LE SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION  
PUBLIQUE - SECTION LOCALE 2154 (F.T.Q.)  
(ci-après appelée « le Syndicat »)



POUR LA PÉRIODE DU  
1er janvier 2021 au 31 décembre 2025

## TABLES DES MATIÈRES

<b>ARTICLE 1</b>	<b>DÉFINITIONS</b>	<b>7</b>
1.1	ANCIENNETÉ DE FONCTION	7
1.2	ANCIENNETÉ DE SERVICE	7
1.3	DÉPARTEMENTS	7
1.4	EMPLOYEUR	7
1.5	GRIEF DÉSIGNE :	7
1.5.1	<i>Grief collectif</i>	7
1.5.2	<i>Grief d'interprétation</i>	7
1.5.3	<i>Grief individuel</i>	7
1.6	PÉRIODE DE PROBATION	7
1.7	PIGISTE	7
1.8	SALARIÉ PERMANENT TEMPS PARTIEL	8
1.9	SALARIÉ PERMANENT TEMPS PLEIN	8
1.10	SALARIÉ TEMPORAIRE	8
1.11	STAGIAIRE	8
1.12	FONCTIONS	8
1.13	TÂCHES	8
<b>ARTICLE 2</b>	<b>BUT DE LA CONVENTION</b>	<b>8</b>
2.1	OBJET	8
2.2	UTILISATION DU GENRE	9
2.3	NULLITÉ D'UNE CLAUSE	9
<b>ARTICLE 3</b>	<b>NON-DISCRIMINATION</b>	<b>9</b>
3.1	DÉCLARATION DE PRINCIPES	9
3.2	ENGAGEMENT DES PARTIES	9
<b>ARTICLE 4</b>	<b>DROITS DE L'EMPLOYEUR</b>	<b>9</b>
4.1	DROIT DE GÉRANCE	9
4.2	LIMITE DE DROIT DE GÉRANCE	9
4.3	TRAVAIL CHEZ UN COMPÉTITEUR	10
<b>ARTICLE 5</b>	<b>RECONNAISSANCE ET JURIDICTION SYNDICALES</b>	<b>10</b>
5.1	PERSONNES SALARIÉES VISÉES PAR LA CONVENTION	10
5.2	PROTECTION LIÉE À LA CERTIFICATION D'ACCREDITATION	10
5.3	JURIDICTION DU SYNDICAT	10
5.4	ENTENTE	10
5.5	REPRÉSENTATION DU SYNDICAT	10
<b>ARTICLE 6</b>	<b>RÉGIME SYNDICAL</b>	<b>10</b>
6.1	ADHÉSION SYNDICALE	10
6.2	PRÉLÈVEMENT DES COTISATIONS SYNDICALES	10
6.3	LISTE DES PERSONNES SALARIÉES	11
6.4	T-4 ET RELEVÉ 1	11
6.5	AVIS À REMETTRE AU SYNDICAT	11
6.6	AVIS À REMETTRE À LA PERSONNE SALARIÉE	12
6.7	COMITÉ D'ACCUEIL SYNDICAL	12
<b>ARTICLE 7</b>	<b>COMITÉS</b>	<b>12</b>
7.1	COMITÉ CONJOINT DE RELATIONS DE TRAVAIL	12
7.2	COMITÉ DE SANTÉ ET DE SÉCURITÉ	12

7.3 LIBÉRATION SYNDICALE .....	13
<b>ARTICLE 8    ACTIVITÉS SYNDICALES.....</b>	<b>13</b>
8.1 REPRÉSENTANT SYNDICAL .....	13
8.2 COPIE DE LA CONVENTION .....	13
8.3 TABLEAUX D’AFFICHAGE .....	13
8.4 NOMINATIONS OU ÉLECTIONS .....	13
8.5 ABSENCES POUR ACTIVITÉS SYNDICALES.....	13
8.6 ACCÈS AUX LIEUX DE TRAVAIL .....	14
8.7 NOMINATION COMME CONSEILLER SYNDICAL .....	14
8.8 LOCAL SYNDICAL .....	14
8.9. RÉUNIONS SYNDICALES DANS L’ENTREPRISE.....	14
8.10 ASSEMBLÉE SYNDICALE.....	14
8.11 LIBÉRATION DU COMITÉ DE NÉGOCIATION .....	14
8.12. SÉANCES DE COMITÉS .....	15
8.13. REPRÉSENTANTS EXTÉRIEURS.....	15
<b>ARTICLE 9    SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL .....</b>	<b>15</b>
9.1 APPLICATION DE LA LOI .....	15
9.2 ÉDUCATION ET PRÉVENTION SST .....	15
9.3 DROITS ET PRESTATION .....	15
<b>ARTICLE 10    MESURES DISCIPLINAIRES .....</b>	<b>15</b>
10.1 MESURES ET DÉLAI .....	15
10.2 CONVOCATION .....	15
10.3 SURVEILLANCE VIDÉO.....	16
10.4 MAINTIEN DES CONTRIBUTIONS .....	16
10.5 ANNULATION OU DIMINUTION DE MESURE.....	16
10.6 CONSULTATION DU DOSSIER.....	16
<b>ARTICLE 11    PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DE GRIEFS .....</b>	<b>16</b>
11.1 ESPRIT DE LA CONVENTION .....	16
11.2 DÉLAIS POUR SOUMETTRE UN GRIEF .....	16
11.3 RENCONTRE DU COMITÉ .....	16
11.4 PROCÉDURE D’ARBITRAGE .....	17
11.5 JURIDICTION DE L’ARBITRE .....	17
11.6 LIBÉRATIONS POUR ARBITRAGE ET GRIEF COLLECTIF.....	17
<b>ARTICLE 12    GRÈVE ET LOCK-OUT .....</b>	<b>17</b>
<b>ARTICLE 13    ANCIENNETÉ .....</b>	<b>17</b>
13.1 ACQUISITION DE L’ANCIENNETÉ.....	17
13.2 PERTE D’ANCIENNETÉ .....	18
13.3 CONSERVATION ET ACCUMULATION DE L’ANCIENNETÉ.....	18
13.4 RETOUR AU TRAVAIL.....	18
13.5 LISTE D’ANCIENNETÉ .....	19
<b>ARTICLE 14    MOUVEMENT DE PERSONNEL .....</b>	<b>19</b>
14.1 OUVERTURE DE POSTE .....	19
14.2 CANDIDATURE DURANT LES VACANCES .....	19
14.3 DÉLAIS POUR APPLIQUER .....	19
14.4 POSTULER VIA UN REPRÉSENTANT SYNDICAL .....	19
14.5 DÉLAIS POUR RÉAPPLIQUER.....	19

14.6 ATTRIBUTION DE POSTE.....	19
14.7 AFFICHAGE DU CHOIX .....	20
14.8 LIMITE DE L'AFFECTION TEMPORAIRE .....	20
14.9 SURCROÏT DE TRAVAIL.....	20
14.10 CONDITIONS D'APPLICATION DE L'AFFECTION TEMPORAIRE .....	20
<b>ARTICLE 15 MISE À PIED .....</b>	<b>21</b>
15.1 PRÉAVIS .....	21
15.2 PROLONGATION .....	21
15.3 PROCÉDURE DE MISE À PIED .....	21
15.4 DROIT DE DÉPLACEMENT .....	22
15.5 RAPPEL .....	22
15.6 ASSURANCES LORS D'UN RAPPEL .....	22
15.7 PROCÉDURE DE RAPPEL .....	22
15.8 TRAITEMENT DE LA PERSONNE SALARIÉE DÉPLACÉE RAPPELÉE.....	23
15.9 TRAITEMENT DE LA PERSONNE SALARIÉE MISE À PIED RAPPELÉE.....	23
15.10 INDEMNITÉ DE SÉPARATION .....	23
15.11 CALCUL DE L'INDEMNITÉ.....	23
15.12 VERSEMENT DE L'INDEMNITÉ.....	23
<b>ARTICLE 16 FORMATION PROFESSIONNELLE.....</b>	<b>23</b>
16.1 DISPOSITION GÉNÉRALE.....	23
16.2 RENCONTRES PATRONALES-SYNDICALES, CHANGEMENTS TECHNOLOGIQUES ET FORMATION .....	23
16.3 PRIME .....	24
16.4 PROGRAMME D'ENCOURAGEMENT À LA FORMATION .....	24
<b>ARTICLE 17 CHANGEMENTS TECHNOLOGIQUES.....</b>	<b>24</b>
17.1 DÉFINITION.....	24
17.2 AVIS.....	24
17.3 COMITÉ DE RELATIONS DE TRAVAIL .....	25
17.4 FORMATION .....	25
17.5 DÉPLACEMENT .....	25
17.6 NOUVELLE FONCTION .....	25
17.7 CONTESTATION DE LA NOUVELLE FONCTION .....	25
<b>ARTICLE 18 HEURES DE TRAVAIL.....</b>	<b>25</b>
18.1 SEMAINE DE TRAVAIL GARANTIE .....	25
18.2 SEMAINE NORMALE.....	25
18.3 SEMAINE RÉDUITE .....	26
18.4 HORAIRE DE TRAVAIL .....	26
18.5 AFFICHAGE DES HORAIRES .....	26
18.6 PAUSE .....	26
18.7 LIEU DE PAUSE.....	26
18.8 PÉRIODE DE REPAS .....	26
18.9 FRAIS DE TRANSPORT .....	27
<b>ARTICLE 19 TEMPS SUPPLÉMENTAIRE .....</b>	<b>27</b>
19.1 DÉFINITION.....	27
19.2 TAUX.....	27
19.3 ABSENCES AUTORISÉES.....	27
19.4 RAPPEL LE MÊME JOUR.....	27
19.5 TRAVAIL LORS D'UN CONGÉ HEBDOMADAIRE .....	27
19.6 AVIS DE FAIRE DU TEMPS SUPPLÉMENTAIRE .....	27

19.7 RÉPARTITION DU TEMPS SUPPLÉMENTAIRE .....	27
19.8 BANQUE DE TEMPS .....	28
19.9 REPORT DU TEMPS SUPPLÉMENTAIRE .....	28
<b>ARTICLE 20 PRIMES.....</b>	<b>28</b>
20.1 PRIMES DE REPAS.....	28
20.2 PRIMES DE SOIR ET DE NUIT.....	29
20.3 REPOS QUOTIDIEN ET PRIME D'ACCROCHAGE .....	29
20.4 APPEL DE DÉPANNAGE .....	29
<b>ARTICLE 21 CONGÉS STATUTAIRES .....</b>	<b>29</b>
21.1 LISTE .....	29
21.2 PERSONNE SALARIÉE NE TRAVAILLANT PAS .....	29
21.3 TAUX.....	29
21.4 CONGÉS COÏNCIDANT AVEC LA FIN DE SEMAINE .....	29
21.5 CONGÉ DURANT LES VACANCES.....	29
<b>ARTICLE 22 VACANCES.....</b>	<b>30</b>
22.1 CLAUSES GÉNÉRALES.....	30
22.2 PÉRIODE DE QUALIFICATION .....	30
22.3 ATTRIBUTION DES VACANCES.....	30
22.4 REPORT DE VACANCES.....	30
<b>ARTICLE 23 CONGÉS DE MALADIE .....</b>	<b>31</b>
<b>ARTICLE 24 CONGÉS FAMILIAUX.....</b>	<b>31</b>
24.1 CONGÉ POUR DÉCÈS .....	31
24.2 CONGÉ POUR MARIAGE OU UNION CIVILE.....	31
24.3 CONVOCATION À LA COUR.....	31
<b>ARTICLE 25 CONGÉ SANS SOLDE .....</b>	<b>32</b>
<b>ARTICLE 26 DROITS PARENTAUX.....</b>	<b>32</b>
26.1 DISPOSITIONS GÉNÉRALES.....	32
26.1.1 <i>Principes</i> .....	32
26.1.2 <i>Bénéficiaire des prestations</i> .....	32
26.2 CONGÉ DE MATERNITÉ .....	32
26.2.1 <i>Durée du congé</i> .....	32
26.2.2 <i>Interruption de grossesse</i> .....	32
26.2.3 <i>Répartition du congé</i> .....	32
26.2.4 <i>Extension du congé</i> .....	32
26.2.5 <i>Préavis</i> .....	33
26.2.6 <i>Suspension temporaire de congé de maternité et parental</i> .....	33
26.2.7 <i>Retour avant le terme du congé</i> .....	33
26.2.8 <i>Indemnités supplémentaires RQAP</i> .....	33
26.2.9 <i>Indemnités supplémentaires RAS</i> .....	33
26.2.10 <i>Avantages maintenus</i> .....	34
26.2.11 <i>Examens médicaux</i> .....	34
26.2.12 <i>Danger pour la santé</i> .....	34
26.2.13 <i>Congés spéciaux</i> .....	34
26.2.14 <i>Avantages durant les congés spéciaux</i> .....	34
26.2.15 <i>Retour du congé</i> .....	35
26.3 CONGÉ DE PATERNITÉ .....	35
26.3.1 <i>Durée du congé</i> .....	35

26.3.2	Extension du congé de cinq (5) semaines .....	35
26.3.3	Extension du congé d'une année .....	35
26.3.4	Interruption de grossesse .....	35
26.3.5	Retour du congé.....	35
26.4	CONGÉ POUR ADOPTION .....	36
26.4.1	Durée du congé.....	36
26.4.2	Extension du congé d'un (1) an.....	36
26.4.3	Avantages maintenus .....	36
26.4.4	Retour du congé.....	36
<b>ARTICLE 27</b>	<b>RÉGIME ENREGISTRÉ D'ÉPARGNE RETRAITE COLLECTIF .....</b>	<b>36</b>
27.1	CONTRIBUTION.....	36
<b>ARTICLE 28</b>	<b>ASSURANCES COLLECTIVES.....</b>	<b>37</b>
28.1	MAINTIEN DES ASSURANCES.....	37
28.2	MODIFICATION OU RENOUVELLEMENT .....	37
28.3	DOCUMENTS À REMETTRE .....	37
<b>ARTICLE 29</b>	<b>PAIEMENT DU SALAIRE .....</b>	<b>37</b>
29.1	PROGRESSION SALARIALE.....	37
29.2	MOMENT DU DÉPÔT.....	37
29.3	TEMPS SUPPLÉMENTAIRE OU AFFECTATION TEMPORAIRE .....	37
29.4	RELEVÉ DE PAIE .....	38
29.5	INSCRIPTION DES HEURES SUPPLÉMENTAIRES .....	38
29.6	ERREUR SUR LA PAIE .....	38
29.7	CONGÉDIEMENT OU DÉMISSION.....	38
29.8	NOUVELLES PERSONNES SALARIÉES.....	38
<b>ARTICLE 30</b>	<b>ÉCHELLES DE SALAIRE .....</b>	<b>38</b>
<b>ARTICLE 31</b>	<b>DISPOSITIONS GÉNÉRALES .....</b>	<b>38</b>
31.1	ANNEXES ET LETTRES D'ENTENTES .....	38
<b>ARTICLE 32</b>	<b>DURÉE DE LA CONVENTION .....</b>	<b>38</b>

## **ARTICLE 1 DÉFINITIONS**

### **1.1 Ancienneté de fonction**

Durée de travail effectif dans une même fonction régie par la convention collective à titre de personne salariée permanente.

### **1.2 Ancienneté de service**

Durée de service continu depuis la dernière date d'embauche auprès de l'Employeur à titre de personne salariée permanente dans l'unité d'accréditation.

### **1.3 Départements**

Le département au sein de l'Employeur est le son/doublage.

### **1.4 Employeur**

Difuze inc.  
2101 Ste-Catherine Ouest  
Montréal (Québec)  
H3H 1M6

### **1.5 Grief désigne :**

- a) Tout désaccord relatif à l'interprétation ou à l'application de la convention collective.
- b) Tout désaccord relatif à toutes mesures disciplinaires ou administratives prises par l'Employeur et ayant comme conséquence la rétrogradation, la suspension ou le congédiement d'une personne salariée.

#### **1.5.1 Grief collectif**

Désigne un grief visant directement l'ensemble des personnes salariées ou l'ensemble des personnes salariées d'un service, d'un département, d'une fonction.

#### **1.5.2 Grief d'interprétation**

Grief découlant d'une mécontente portant exclusivement sur l'interprétation d'une clause de la présente convention.

#### **1.5.3 Grief individuel**

Grief par lequel la personne salariée ou le Syndicat, au nom et pour le compte de la personne salariée, réclame l'octroi d'un avantage prévu à la présente convention collective ou conteste une décision ou une mesure que l'Employeur a prise à l'endroit de la personne salariée.

### **1.6 Période de probation**

Désigne la période de six (6) mois qu'une personne salariée doit compléter avant d'obtenir son statut de personne salariée permanente.

### **1.7 Pigiste**

- a) Désigne toute personne embauchée temporairement pour effectuer des tâches techniques particulières.
- b) Cette personne ne bénéficie pas des dispositions de la convention collective.

### **1.8 Salarié permanent temps partiel**

Désigne une personne salariée détentrice d'un poste dont le nombre d'heures est stable mais est inférieur à celui de la semaine normale de travail prévu à son titre de fonction.

Une personne salariée à temps partiel qui fait, exceptionnellement, l'équivalent d'une semaine normale de travail conserve son statut de personne salariée à temps partiel.

À l'exception des dispositions particulières prévues au contrat d'assurances collectives, la personne salariée à temps partiel bénéficie de tous les droits et avantages prévus à la présente convention collective, et ce, au prorata des heures travaillées.

### **1.9 Salarié permanent temps plein**

Désigne une personne salariée engagée pour combler un poste permanent et qui a complété sa période de probation. Cette personne travaille sur une base régulière durant la semaine normale de travail prévue à l'article 18.

### **1.10 Salarié temporaire**

Désigne une personne salariée engagée pour répondre à une fluctuation temporaire des opérations ou pour remplacer une personne salariée permanente qui jouit d'un congé autorisé. La personne salariée temporaire est engagée pour une période n'excédant pas douze (12) mois ou encore pour couvrir la durée totale d'un congé autorisé.

La personne salariée temporaire bénéficie de tous les droits et avantages prévus à la convention collective à l'exception des avantages sociaux offerts par l'Employeur tels que: congés de maladie, assurance collective et REER collectif.

### **1.11 Stagiaire**

Désigne toute personne inscrite à un programme d'étude comportant un ou des stages pratiques dans le cadre des activités de l'Employeur. Cette personne est non rémunérée et ne bénéficie pas des dispositions de la présente convention collective. L'utilisation de stagiaire ne doit avoir aucun effet réducteur du temps de travail normalement effectué par les personnes salariées. L'Employeur informe le Syndicat un (1) mois à l'avance du début d'un tel stage et lui fournit une copie du programme de stage auquel il est inscrit. Il assure un encadrement et un suivi profitable aux stagiaires.

### **1.12 Fonctions**

Ensemble des responsabilités spécifiques et des tâches afférentes, désigné par un titre et confié à une personne salariée. La liste des fonctions apparaît à l'article 30 de la présente convention.

### **1.13 Tâches**

Activité afférente à une fonction, en vue de s'acquitter d'une responsabilité.

## **ARTICLE 2 BUT DE LA CONVENTION**

### **2.1 Objet**

Cette convention collective a pour but de promouvoir l'harmonie des relations entre Difuze inc. et ses personnes salariées représentées par le Syndicat, d'établir et de maintenir des taux de salaire et des conditions de travail pour la durée de la présente convention, et de prévoir un mécanisme pour le règlement des griefs qui peuvent survenir et de traiter les personnes salariées de manière juste et équitable.

## **2.2 Utilisation du genre**

Chaque fois que le genre masculin est utilisé dans le texte de la présente convention collective, il s'applique sans égard au sexe de la personne que ledit texte pourrait concerner.

## **2.3 Nullité d'une clause**

Si l'une ou l'autre des clauses de la présente convention collective est déclarée et/ou devient nulle en regard des dispositions d'une Loi, les autres clauses de ladite convention collective ne sont pas affectées par cette nullité.

# **ARTICLE 3 NON-DISCRIMINATION**

## **3.1 Déclaration de principes**

Aux fins de l'application de la présente convention collective, ni l'Employeur, ni le Syndicat, ni leurs représentants respectifs, n'exercent de discrimination contre une personne salariée, à cause de sa race, de sa couleur, de son sexe, de sa grossesse, de son orientation sexuelle, de son état civil, de son âge sauf dans la mesure prévue par la loi, de sa religion, de ses convictions politiques, de sa langue, de son origine ethnique ou nationale, de sa condition sociale, de son handicap ou de l'utilisation d'un moyen pour pallier cet handicap.

Il y a discrimination lorsqu'une telle distinction, exclusion ou préférence a pour effet de détruire ou de compromettre le droit à la reconnaissance et à l'exercice en pleine égalité des droits et libertés de la personne.

Malgré ce qui précède et sous réserve des dispositions de la présente convention collective, une distinction, exclusion ou préférence fondée sur les aptitudes ou qualités requises pour accomplir les tâches d'une fonction est réputée non-discriminatoire.

## **3.2 Engagement des parties**

Les parties s'engagent à coopérer pour que le milieu de travail soit exempt de toute forme de discrimination.

# **ARTICLE 4 DROITS DE L'EMPLOYEUR**

## **4.1 Droit de gérance**

L'administration de l'entreprise et la gestion des personnes salariées appartiennent à l'Employeur. Sans restreindre la généralité de ce qui précède, ces droits comprennent, entre autres, le droit de :

- a) maintenir l'ordre et la discipline;
- b) organiser et distribuer le travail et diriger les personnes salariées;
- c) engager, discipliner, renvoyer les personnes salariées pour une cause juste et suffisante;
- d) Le droit de mettre en pratique et de changer les procédés des opérations, faire des études sur le volume de travail, sur les allocations des tâches, les méthodes d'opération, de déterminer le travail à accomplir, les machines et outils à être utilisés, le nombre de personnes salariées requis en tout temps pour effectuer toutes et chacune des opérations, de déterminer les quantités de production, les procédés de fabrication et d'augmenter et/ou diminuer les opérations.

## **4.2 Limite de droit de gérance**

L'Employeur convient qu'il n'exerce pas les droits décrits ci-dessus de façon à contrevenir à l'une ou l'autre des clauses de cette convention.

L'Employeur reconnaît que toute décision qu'il prend contrevenant à l'une ou l'autre des clauses de la présente convention est sujette à la procédure de griefs.

#### **4.3 Travail chez un compétiteur**

En l'absence d'une autorisation écrite de l'Employeur, une personne salariée ne peut, sous aucune considération, travailler pour un compétiteur. L'Employeur n'utilise pas sa discrétion de façon déraisonnable.

### **ARTICLE 5 RECONNAISSANCE ET JURIDICTION SYNDICALES**

#### **5.1 Personnes salariées visées par la convention**

L'Employeur reconnaît le Syndicat comme l'agent négociateur exclusif de toutes les personnes salariées visées par le certificat d'accréditation (et des modifications qui pourraient lui être apportées par la suite) qui lui a été émis par le Service du droit d'association du Ministère du Travail et de la main-d'œuvre du Québec.

#### **5.2 Protection liée à la certification d'accréditation**

Le fait d'embaucher et/ou de faire travailler une personne non régie par la présente convention pour effectuer un travail couvert par la présente convention collective ne doit pas avoir pour effet de déplacer, remplacer, mettre ou maintenir en mise à pied une personne salariée permanente.

#### **5.3 Juridiction du Syndicat**

La juridiction du Syndicat est définie comme incluant tout le travail fait par les personnes salariées couvertes par l'accréditation pour l'Employeur.

#### **5.4 Entente**

- a) À l'exception des changements d'horaire de courte durée, toute entente concernant les conditions de travail ou d'emploi d'une personne salariée doit être rédigée, en présence d'un membre de l'exécutif syndical.
- b) L'Employeur et le Syndicat peuvent, d'un commun accord, constater sous la forme de lettre d'entente signée entre les parties, préciser, amender ou autrement modifier, en tout ou en partie, toute clause de la présente convention collective afin de tenir compte d'une situation particulière susceptible de survenir pendant la durée de la convention collective.

#### **5.5. Représentation du Syndicat**

Aucune personne salariée n'a le droit de représenter le Syndicat auprès de l'Employeur sans y être dûment autorisée.

### **ARTICLE 6 RÉGIME SYNDICAL**

#### **6.1 Adhésion syndicale**

Toute personne salariée doit, comme condition du maintien de son emploi, devenir et demeurer membre du Syndicat pour la durée de la convention.

#### **6.2 Prélèvement des cotisations syndicales**

- a) L'Employeur remet bi hebdomadairement au Syndicat, dans les dix (10) jours de la date de la dernière paie, les montants retenus à titre de cotisations syndicales avec une liste alphabétique mise à jour des noms des personnes salariées incluant les renseignements suivants :

- Nom;
- Service;
- Taux horaire de la personne salariée;
- Salaire régulier mensuel de la personne salariée;
- Rémunération supplémentaire de la personne salariée;
- Salaire total mensuel de la personne salariée;
- Statut.

L'Employeur remet, au besoin, la liste des nouvelles personnes salariées embauchées dans le dernier mois ainsi que leurs coordonnées:

- Nom;
- Adresse;
- Numéro de téléphone;
- Numéro de la personne salariée;
- Fonction occupée;
- Faux horaire.

L'Employeur remet, au besoin, la liste des départs ainsi que leurs coordonnées.

S'il y a lieu, la facture des libérations syndicales est envoyée une (1) fois par mois. La facture doit inclure les détails suivants : nom, salaire, nombre d'heures et date.

- Dans le cas d'une omission de prélèvement dû à des erreurs administratives, l'Employeur s'engage, après réception d'un avis écrit du Syndicat à cet effet, de prélever le montant non remis au Syndicat dans les vingt et un (21) jours dudit avis.
- Toute correspondance administrative au sujet des prélèvements doit se faire entre l'Employeur et le trésorier du Syndicat.
- Le Syndicat fait parvenir à l'Employeur les copies des résolutions prises par l'Assemblée générale des membres au sujet des cotisations.
- Au besoin, l'Employeur fait parvenir au trésorier du Syndicat la liste des cotisants syndicaux, ainsi que le montant perçu pour chaque personne salariée au cours de l'année précédente.
- S'il y a modification au montant de la retenue syndicale, le Syndicat en informe par écrit l'Employeur au moins quatorze (14) jours avant la mise en vigueur de cette modification.

### **6.3 Liste des personnes salariées**

Au besoin, l'Employeur remet au Syndicat une liste comportant le nom, la fonction et la date d'entrée en service de chacune des personnes salariées ainsi que leur adresse et leur numéro de téléphone.

### **6.4 T-4 et relevé 1**

L'Employeur continue d'indiquer sur le T-4 et le relevé 1 de chaque personne salariée le montant total des cotisations syndicales prélevé durant une année.

### **6.5 Avis à remettre au Syndicat**

L'Employeur remet le plus tôt possible au Syndicat, les avis suivants :

- affichage de poste, noms des postulants et nom du candidat choisi;
- sur demande, le motif de refus de promotion;

- c) abolition de poste;
- d) changements aux descriptions des fonctions ou ajout de nouvelles classifications de fonction convenues avec le Syndicat;
- e) sur demande, avis de rappel au travail et liste des personnes salariées en rappel;
- f) en janvier de chaque année, liste d'ancienneté par fonction et service;
- g) préavis de fin d'emploi et/ou de mise à pied;
- h) sur demande, démission ou retraite d'une personne salariée;
- i) mesures disciplinaires;
- j) avis pour amender ou négocier la convention collective;
- k) sur demande, les demandes de congé sans solde, incluant la durée et la date de retour au travail;
- l) mutation, promotion et rétrogradation, incluant la classification et le salaire.

#### **6.6 Avis à remettre à la personne salariée**

L'Employeur remet, le plus tôt possible, aux personnes salariées, les avis suivants :

- a) sur demande, motif de refus de promotion;
- b) abolition de poste;
- c) changements aux descriptions des fonctions ou ajout de nouvelles classifications de fonction convenues avec le Syndicat;
- d) avis de rappel au travail;
- e) préavis de fin d'emploi;
- f) préavis de mise à pied;
- g) mesures disciplinaires;
- h) mutation, promotion et rétrogradation, incluant la classification et le salaire.

#### **6.7 Comité d'accueil syndical**

Au cours des premiers mois d'embauche, l'Employeur accorde une libération aux nouvelles personnes salariées de même qu'à un représentant syndical (au choix du Syndicat) afin de permettre à celles-ci de se familiariser avec le Syndicat.

### **ARTICLE 7 COMITÉS**

#### **7.1 Comité conjoint de relations de travail**

Le comité conjoint de relations de travail est composé de deux (2) membres du Syndicat et de deux (2) personnes représentant l'Employeur. Ce comité a pour mandat de discuter toute question relative aux conditions de travail qu'une partie veut soumettre à l'autre. Chaque partie peut s'adjoindre à un conseiller externe pour l'une des rencontres dudit comité pour autant qu'elle en avise l'autre partie à l'avance. Il est convenu que ce comité se réunit au besoin et que la personne salariée concernée par un grief peut être présente à ce comité lors de la discussion de son grief. À la demande de l'une ou l'autre des deux parties, la rencontre doit avoir lieu dans un délai maximal de quatre (4) semaines, sauf sur justification lors de cas exceptionnels.

#### **7.2 Comité de santé et de sécurité**

- a) Le comité de santé et sécurité est composé de deux (2) représentants du Syndicat et de deux (2) représentants de l'Employeur. Le mandat du comité est tel que prévu par la loi.

L'Employeur doit approuver au préalable les changements d'horaires requis pour participer aux réunions.

- b) Nonobstant le paragraphe précédent, un (1) représentant du Syndicat siègera sur le comité de santé et sécurité multipartite.

### **7.3 Libération syndicale**

Toute personne salariée participant à des rencontres patronales/syndicales autorisées par cette convention collective le fait sans perte de salaire.

## **ARTICLE 8      ACTIVITÉS SYNDICALES**

### **8.1 Représentant syndical**

- a) S'il est nécessaire pour le représentant syndical de s'occuper de l'application de la convention collective durant les heures de travail, il peut le faire après en avoir obtenu préalablement l'autorisation de son superviseur, lequel ne peut refuser sans un motif valable précis.
- b) Les personnes salariées doivent faire intervenir leur représentant syndical pour l'interprétation et l'application de la convention.
- c) L'Employeur ne fait aucune discrimination envers une personne salariée en raison de sa participation à des activités syndicales.

### **8.2 Copie de la convention**

Afin de permettre à toute personne salariée de se familiariser avec ses droits et engagements vis-à-vis de l'Employeur, ce dernier remet une copie électronique de la convention à chaque personne salariée dans les quatre-vingt-dix (90) jours de la signature de la convention. La convention est disponible uniquement en français.

### **8.3 Tableaux d'affichage**

Le représentant syndical maintient le tableau d'affichage, fermé à clef, à un endroit sur les lieux de travail à raison d'un (1) tableau au 2101 rue Ste-Catherine Ouest. Le représentant syndical peut faire afficher sur ce tableau tout avis relatif aux assemblées syndicales, aux élections, aux séances de négociation et aux affaires de routine.

Une copie desdits avis est remise aux Ressources humaines.

### **8.4 Nominations ou élections**

Le Syndicat fournit à l'Employeur les noms de ses officiers et de ses représentants, dans les quatorze (14) jours de leur nomination ou de leur élection.

### **8.5 Absences pour activités syndicales**

Toute personne salariée officiellement mandatée ou déléguée par le Syndicat peut s'absenter de son travail pour participer à des activités syndicales telles que réunions, congrès, comités, séances de formation, etc., et ce, aux conditions qui suivent:

- a) Une personne salariée représentante du Syndicat peut s'absenter de son travail, dans la mesure où les besoins de la production le permettent, pour une période de temps raisonnable sans perte de salaire régulier, afin de discuter de l'application de la convention collective avec des représentants de l'Employeur.
- b) Un maximum de quatre (4) personnes salariées à la fois, représentantes autorisées par le Syndicat, peut s'absenter du travail pour participer à des activités syndicales. Le Syndicat doit aviser l'Employeur de telles absences au moyen d'un préavis de sept (7) jours, à moins de cas urgents ou imprévisibles.
- c) Un maximum de quatre (4) personnes salariées à la fois, représentantes du Syndicat, peut s'absenter du travail pour participer à des activités syndicales tel un congrès, colloque, séance de formation ou

conseils syndicaux. Le Syndicat doit aviser l'Employeur de telles absences au moyen d'un préavis de sept (7) jours à moins de cas urgents ou imprévisibles

- d) Par année de convention collective débutant à la date de la signature, l'Employeur accorde l'équivalent de cent (100) heures d'absences rémunérées pour l'ensemble des activités syndicales.
- e) Si une demande de libérations syndicales est faite pour plus d'une personne du même département, l'Employeur peut, mais n'est pas tenu, de libérer plus qu'une personne à la fois. Si c'est le cas, le Syndicat choisit la personne qui sera libérée.
- f) Les absences prévues au présent article peuvent être sans frais pour l'Employeur. Les personnes salariées autorisées par le Syndicat reçoivent directement de l'Employeur le salaire régulier et les avantages sociaux auxquels ils auraient normalement eu droit s'ils avaient été au travail durant ces absences. L'Employeur facture mensuellement au Syndicat les sommes payées incluant les avantages sociaux.

### **8.6 Accès aux lieux de travail**

L'Employeur accorde l'accès aux lieux de travail à un représentant du Syndicat pendant les heures de travail, pourvu que les opérations normales n'en soient pas affectées. Le représentant syndical doit obtenir, l'autorisation du gestionnaire concerné, lequel ne peut refuser sans un motif valable précis.

### **8.7 Nomination comme conseiller syndical**

Une personne salariée nommée ou élue sur un poste de conseiller syndical continue d'accumuler son ancienneté pour une période de deux (2) ans pendant la durée de la présente convention collective lors de telle absence. Il doit aviser l'Employeur un (1) mois avant son départ et un (1) mois avant son retour.

### **8.8 Local syndical**

L'Employeur mettra à la disposition du Syndicat un local barré au 2101 rue Ste-Catherine Ouest à l'usage exclusif du Syndicat. Si les besoins des opérations amènent l'Employeur à devoir reprendre le local syndical, il s'engage à fournir au Syndicat un local de substitution barré ou faute d'espace, un classeur barré avec accès à des salles de réunions.

### **8.9. Réunions syndicales dans l'entreprise**

Des réunions syndicales d'unité peuvent être tenues dans l'entreprise à l'occasion, à un moment déterminé entre le représentant syndical et l'Employeur.

### **8.10 Assemblée syndicale**

Lorsque le Syndicat décide de tenir une assemblée syndicale la fin de semaine, s'il en avise l'Employeur au moins une (1) semaine à l'avance, l'Employeur ne doit pas procéder à des heures supplémentaires pendant l'assemblée générale. L'Employeur se réserve le droit de refuser la demande du Syndicat, et ce, trois (3) fois par année au maximum et un tel refus doit être remis au Syndicat par écrit.

### **8.11 Libération du comité de négociation**

- a) Les pertes de salaires occasionnées par trois (3) membres du comité de négociation pour les séances de négociation et de conciliation sont payées par l'Employeur. Le comité de négociation compte trois (3) personnes salariées.
- b) Afin de préparer le cahier des demandes syndicales, à l'occasion de la négociation en vue du renouvellement de la convention collective, l'Employeur accorde une banque d'absences de neuf (9) jours, et ce, aux frais de l'Employeur.

### **8.12. Séances de comités**

Les séances des comités conjoints ont lieu durant les heures de travail. À cette fin, l'Employeur peut modifier, s'il y a lieu, le quart de travail d'une personne salariée membre du comité dans la mesure où cette modification n'entraîne pas de perturbation dans ses activités d'opérations. La modification ne doit pas entraîner plus de trois (3) heures d'écart entre l'horaire d'origine et le nouvel horaire.

### **8.13. Représentants extérieurs**

Les représentants extérieurs de chacune des deux (2) parties ont le droit d'assister à toutes les rencontres prévues aux présentes.

## **ARTICLE 9 SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL**

### **9.1 Application de la loi**

L'Employeur et le Syndicat s'engagent au respect de leurs obligations tel que prévu par la Loi sur la santé et la sécurité au travail et ses règlements. À cet égard, l'Employeur et le Syndicat doivent prendre les mesures nécessaires pour protéger la santé et assurer la sécurité et l'intégrité physique des personnes salariées.

### **9.2 Éducation et prévention SST**

Le Syndicat convient de coopérer avec l'Employeur afin de promouvoir et d'encourager l'éducation sur la santé et la sécurité, la prévention des accidents et il coopère pour que les personnes salariées respectent les directives et règlement qui peuvent être émis aux fins d'assurer la santé et sécurité au travail.

### **9.3 Droits et prestation**

La personne salariée ne perd pas de salaire pour les heures d'absence du travail le jour de l'accident.

Dans le cas où une personne salariée accidentée est admissible à des indemnités en vertu de la loi, l'Employeur lui verse à l'avance le montant des indemnités auxquelles elle a droit jusqu'à ce que la CNESST ait commencé à lui verser des indemnités. Il est entendu que pour bénéficier du présent article, la personne salariée doit s'engager à remettre à l'Employeur les indemnités de remplacement du revenu ainsi reçues et doit signer tous les documents nécessaires à cette fin.

## **ARTICLE 10 MESURES DISCIPLINAIRES**

### **10.1 Mesures et délai**

- a) Lors de mesure disciplinaire ou administrative, l'Employeur en assume le fardeau de la preuve en cas d'arbitrage.
- b) L'Employeur doit d'informer le salarié pour lequel une mesure disciplinaire ou administrative doit être prise dans les vingt et un (21) jours de la connaissance de l'infraction par l'Employeur. Cet avis doit stipuler les motifs s'y rattachant.

### **10.2 Convocation**

- a) Lorsque l'Employeur convoque une personne salariée pour lui remettre une mesure disciplinaire ou administrative, l'Employeur donne le choix à la personne salariée d'être accompagnée ou non d'un représentant syndical disponible sur les lieux du travail.
- b) Si aucun représentant syndical n'est disponible, la personne salariée peut, si tel est son choix, choisir un substitut désigné par le Syndicat ou faire reporter la convocation à une date où un représentant syndical est disponible pour l'accompagner.

### **10.3 Surveillance vidéo**

L'utilisation d'un système de surveillance vidéo par l'Employeur ne doit pas servir pour fins de mesures disciplinaires ou administratives, sauf dans les cas d'infractions criminelles incluant le piratage.

L'Employeur doit informer le Syndicat d'une telle utilisation et des motifs la justifiant.

### **10.4 Maintien des contributions**

Une suspension n'interrompt pas le service d'une personne salariée. Pour toute suspension d'un (1) mois ou plus ou dans les cas de congédiement (pour lequel un grief a été déposé et jusqu'à ce qu'il y ait une décision arbitrale ou d'une entente entre les parties), la personne salariée peut, si elle le désire, maintenir en vigueur les différents régimes d'avantages sociaux prévus dans la présente convention collective. Elle doit alors défrayer le coût des primes totales, et ce, à compter du deuxième (2e) mois de l'imposition d'une mesure disciplinaire ou administrative. Le tout sans admission quant au bien-fondé de la décision de l'Employeur.

### **10.5 Annulation ou diminution de mesure**

Toute mesure disciplinaire ou administrative annulée ou diminuée par un arbitre ou par l'Employeur ne peut être invoquée contre la personne salariée et est retirée de son dossier.

### **10.6 Consultation du dossier**

Toute personne salariée a le droit de consulter son dossier, accompagnée d'un représentant du service des ressources humaines en tout temps, avec lequel elle a pris rendez-vous.

## **ARTICLE 11 PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DE GRIEFS**

### **11.1 Esprit de la convention**

- a) Il entre dans l'esprit et l'objet de la convention d'assurer aussi diligemment que possible le règlement des griefs pouvant surgir de son application ou de son interprétation.
- b) Les parties s'entendent pour recommander que les personnes salariées rencontrent leur superviseur afin de tenter de solutionner les problèmes avant le dépôt d'un grief.

### **11.2 Délais pour soumettre un grief**

- a) Tout grief doit être soumis à l'Employeur par écrit dans les vingt-huit (28) jours de la connaissance du fait (sans que ce délai n'excède six (6) mois de la dernière manifestation de l'événement en ayant donné naissance). L'Employeur doit rendre sa réponse par écrit dans les vingt-huit (28) jours suivant la rencontre du Comité de relations de travail.
- b) Lorsqu'une personne salariée est absente à cause de vacances congé maladie ou congé autorisé et qu'elle est mise à pied, rétrogradée, transférée ou promue, durant son absence; l'Employeur avise la personne salariée par courrier recommandé.
- c) Le délai pour soumettre un grief à la suite d'une situation décrite à l'article 11,4 b), est d'un maximum de quinze (15) jours à compter de la date livraison de l'avis à son domicile.

### **11.3 Rencontre du Comité**

À la rencontre du comité conjoint de griefs ou au comité de relation de travail, les parties s'emploient à régler les griefs à leur satisfaction mutuelle et le plus promptement possible. Cependant, les parties peuvent

aussi convenir de laisser un grief en suspens lors de la rencontre d'un desdits comités. Une telle situation est inscrite au procès - verbal de la rencontre.

#### **11.4 Procédure d'Arbitrage**

- a) Lorsque la partie syndicale désire soumettre un grief à l'arbitrage, elle doit le faire en transmettant à l'Employeur un avis écrit à cet effet et tel avis doit, dans tous les cas, être transmis dans les quatorze (14) jours de la réception de la réponse écrite prévue à la
- b) clause 11.2.
- c) Dans les vingt et un (21) jours suivant la réception de l'avis prévu à l'Article 11.3 et par entente mutuelle les parties doivent s'informer respectivement du nom de l'arbitre.
- d) La décision de l'arbitre est définitive, elle lie les parties et est exécutoire à leur égard.
- e) L'Employeur et le Syndicat partagent à parts égales les frais, honoraires et déboursés de l'arbitre.

#### **11.5 Juridiction de l'arbitre**

- a) L'arbitre, en aucun temps, ne doit et ne peut changer ou amender les dispositions de la présente convention collective, ne peut y ajouter ou en retrancher quoi que ce soit, ou rendre une décision qui serait contraire à ses termes.
- b) Dans le cas de mesures disciplinaires ou administratives, si l'arbitre vient à la conclusion que la mesure imposée par l'Employeur est non fondée, il peut l'annuler. S'il vient à la conclusion qu'elle est abusive ou discriminatoire, il peut substituer à la mesure imposée toute autre mesure qui lui semble juste et raisonnable.

#### **11.6 Libérations pour arbitrage et grief collectif**

- a) La personne salariée visée par un grief et un représentant du Syndicat peuvent s'absenter de leur travail, sans perte de traitement et sans remboursement du Syndicat, pour les séances d'arbitrage.
- b) Les personnes salariées appelées comme témoins sont libérées de leur travail le temps jugé nécessaire pour qu'elles puissent témoigner, et ce, sans traitement.
- c) Lors d'un grief collectif, une seule personne salariée visée par le grief, ainsi qu'un représentant du Syndicat, sont libérés sans perte de traitement et sans remboursement du Syndicat.

### **ARTICLE 12 GRÈVE ET LOCK-OUT**

Il est entendu que pendant la durée de la présente convention collective aucun ralentissement de travail, aucune grève ou lock-out ne sont permis.

### **ARTICLE 13 ANCIENNETÉ**

#### **13.1 Acquisition de l'ancienneté**

- a) Malgré les dispositions prévues à l'article 5, une personne salariée acquiert ses droits d'ancienneté après avoir complété la période de probation. Une fois cette période complétée, sa date d'ancienneté est considérée comme étant la date d'embauche. C'est cette ancienneté qui est toujours utilisée, sauf dans les cas de mise à pied.
- b) Dix (10) jours après que sa période de probation soit complétée, la personne salariée n'ayant pas reçu d'avis écrit de la part de l'Employeur, est reconnue comme ayant complété sa période de probation avec succès.

### **13.2 Perte d'ancienneté**

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

- a) Si elle quitte volontairement son emploi;
- b) Si elle est congédiée pour cause et n'est pas réinstallée selon les dispositions de la présente convention;
- c) Lorsqu'elle réclame le paiement global de son indemnité de départ à la suite d'une mise à pied;
- d) Pour une mise à pied d'une durée égale à son ancienneté et dans tous les cas n'excédant pas vingt-quatre (24) mois consécutifs;
- e) Si à la suite d'une mise à pied, elle fait défaut dans les sept (7) jours de la réception d'un avis de retour au travail qui lui est signifié à sa dernière adresse connue, par lettre recommandée dont copie sera envoyée au Syndicat, de retourner au travail à la date et à l'heure spécifiées dans un tel avis, sauf dans les cas de raisons hors du contrôle de la personne salariée.
- f) Absence sans permission ou non prévue par la présente convention pour une période excédant deux (2) jours de travail;
- g) Si elle ne revient pas au travail à la suite d'un congé autorisé à moins d'une raison jugée valable par l'Employeur pour le prolonger ou utilise un congé pour des fins autres que celles pour lesquelles il a été accordé;
- h) Lorsque rétablie à la suite d'une maladie ou d'un accident, elle ne revient pas au travail dans le délai prévu, à moins que la personne salariée présente un certificat médical attestant la nécessité de la prolongation;
- i) Si elle est absente pour cause de maladie ou d'accident, autre qu'un accident du travail, pour une période égale à son ancienneté dans tous les cas n'excédant pas vingt-quatre (24) mois. Toutefois, si après avoir perdu son ancienneté et son emploi une personne salariée prouve par une attestation d'un médecin désigné par l'Employeur qu'elle est suffisamment rétablie pour remplir un emploi dans l'unité de négociation, l'Employeur lui accorde une priorité d'embauche.

Si elle est réembauchée et qu'elle est confirmée dans son emploi au terme de sa période de probation, la personne salariée recouvre alors l'ancienneté qu'elle avait au moment de son départ.

### **13.3 Conservation et accumulation de l'ancienneté**

La personne salariée conserve et continue d'accumuler ses droits d'ancienneté dans les cas suivants :

- a) Lorsqu'elle est en absence autorisée pour des raisons prévues à la présente convention collective;
- b) Lorsqu'elle est nommée à un poste non couvert à la convention collective, et ce pour une période de neuf (9) mois à l'expiration de laquelle elle perd tous ses droits d'ancienneté;
- c) Lorsqu'elle s'est absentée pour cause de maladie ou d'accident sous réserve des dispositions de la clause 13.2;
- d) Si elle est absente par suite d'une lésion professionnelle telle que définie par la Loi des accidents du travail et des maladies professionnelles;

### **13.4 Retour au travail**

À son retour, la personne salariée visée par une des situations prévues à la clause 13,3 b) etc), reprend sa

fonction pourvu qu'elle soit capable de la remplir de façon efficace à moins que, n'eût été son absence, et si elle était demeurée au travail, elle en aurait été déplacée par suite de l'application d'une des dispositions relatives à l'ancienneté. Elle réintègre alors une fonction que son ancienneté et sa compétence lui auraient permis d'occuper.

Il en est de même d'une personne salariée qui retourne au travail à la suite d'un congé autorisé.

### **13.5 Liste d'ancienneté**

La liste d'ancienneté de toutes les personnes salariées de l'unité de négociation est soumise au Syndicat pour fins de vérification selon la clause 6.5 f) et toute contestation relative à un élément de cette liste peut faire l'objet d'un grief selon la procédure de grief établie.

## **ARTICLE 14 MOUVEMENT DE PERSONNEL**

### **14.1 Ouverture de poste**

Lorsqu'il y a une ouverture pour un poste permanent de travail compris dans l'unité de négociation, ladite ouverture est affichée pour une période de sept (7) jours calendrier pendant laquelle les personnes salariées intéressées peuvent poser leur candidature pour ledit poste. Une copie de cet avis est transmise au Syndicat.

### **14.2 Candidature durant les vacances**

La personne salariée peut dans son formulaire de vacances indiquer le ou les postes sur lesquels elle voudrait poser sa candidature si l'affichage a lieu durant ses vacances.

La personne salariée peut également indiquer son intérêt à être considérée comme candidate pour un nouveau poste qui serait créé. L'Employeur doit tenir compte des choix exprimés via ces formulaires lors des différents affichages.

### **14.3 Délais pour appliquer**

Les personnes salariées qui désirent poser leur candidature doivent le faire dans les délais prévus ci-dessus.

### **14.4 Postuler via un représentant syndical**

Le représentant syndical ou son assistant peut postuler au nom d'une personne salariée absente lors de l'affichage. Toutefois, le candidat choisi doit être présent au travail dans les quatorze (14) jours de la date prévue de son affectation dans la nouvelle fonction.

### **14.5 Délais pour réappliquer**

La personne salariée qui a obtenu un poste à la suite d'un affichage ou la personne salariée qui n'a pas une année d'ancienneté dans son nouveau poste ne peut réappliquer à nouveau sur un autre poste à l'intérieur d'une période d'un (1) an, à moins d'entente contraire avec le Syndicat.

### **14.6 Attribution de poste**

Les postes sont octroyés selon les critères suivants :

- a) Les personnes les plus qualifiées et les plus compétentes se voient offrir le poste vacant. L'Employeur favorise l'avancement du personnel en place en procédant à du recrutement et à des promotions internes avant de faire appel à des ressources externes, afin d'enrichir et de regrouper les connaissances et l'expertise de l'équipe.

Le poste est accordé au candidat le plus compétent pour combler le poste tel qu'affiché.

- b) Lorsque ces facteurs sont égaux entre deux ou plusieurs candidats, l'ancienneté de service prévaut.
- c) Il est convenu que pour certains postes et à la discrétion de l'Employeur, les candidats pourraient être soumis à un test afin de déterminer s'ils ont les compétences pour remplir ladite fonction.
- d) La détermination des postes nécessitant un test, le contenu des tests et les notes de passage sont discutés en comité conjoint de relations de travail. Lorsque le test est déterminant pour l'octroi d'un poste, si plus d'un candidat réussit son test avec une note au-dessus de la note de passage, l'ancienneté de service prévaut. Les résultats des tests sont transmis au Syndicat.
- e) La personne salariée ayant obtenu le poste bénéficie d'une période d'adaptation de trente (30) jours travaillés. Cette période d'adaptation pourra être prolongée de trente (30) jours. À la fin de cette période (et de sa prolongation le cas échéant), elle peut cependant être retournée à son ancienne fonction s'il est établi qu'elle ne peut pas effectuer le travail de façon satisfaisante, le tout sous réserve du droit de la personne salariée de faire un grief.
- f) Lorsqu'une personne salariée se voit prolonger sa période d'adaptation, elle se voit remettre un avis par écrit dont une copie sera envoyée au Syndicat.

Pendant cette période d'adaptation, la personne salariée continue de bénéficier de tous les avantages de la convention collective.

- g) En tout temps, après une période minimale de deux (2) semaines au cours de la période d'adaptation, si l'Employeur juge que la personne salariée ne remplit pas normalement les tâches de la fonction, la personne salariée réintègre son ancienne fonction. Dans le même délai, la personne salariée peut demander à l'Employeur de réintégrer son ancienne fonction. L'Employeur la réintègre dans un délai maximum de trente (30) jours.
- h) Lorsqu'un Employé est promu à une autre fonction, il est intégré à l'échelon immédiatement supérieur le plus près du salaire de base qu'il reçoit au moment de l'obtention du poste. Une promotion ne saurait en aucun cas causer une baisse de salaire.

#### **14.7 Affichage du choix**

L'Employeur informe le Syndicat du choix du candidat.

#### **14.8 Limite de l'affectation temporaire**

L'utilisation de l'affectation temporaire ne doit pas avoir pour but d'empêcher l'ouverture d'un poste ni de faire en sorte de ne pas combler un poste vacant.

#### **14.9 Surcroît de travail**

Lorsque l'affectation temporaire vise à combler un surcroît de travail, celle-ci ne peut être supérieure à quatre (4) mois de travail continu.

#### **14.10 Conditions d'application de l'affectation temporaire**

- a) Lorsqu'une personne salariée est affectée à un travail dont le taux de salaire est plus élevé que celui de son travail régulier, elle est rémunérée au taux de salaire plus élevé pour chacune des heures en assignation temporaire et pour un minimum d'une heure.

Le paragraphe a) ne reçoit pas d'application lorsque la personne salariée est affectée à une

occupation lors d'une période d'adaptation ou de formation.

- b) Lorsqu'une personne salariée est affectée temporairement à un travail dont le taux de salaire est moins élevé que celui de son travail régulier, elle maintient pour la durée de cette affectation son taux horaire régulier.
- c) Les transferts temporaires sont offerts aux personnes salariées par ancienneté pourvu qu'elles répondent aux exigences normales de la fonction.

Dans le cas où il n'y a pas suffisamment de volontaires, ceux qui ont le moins d'ancienneté parmi ceux-ci doivent effectuer le travail.

- d) Une personne salariée peut toujours refuser un transfert en dehors de son département.
- e) Une personne salariée qui refuse un transfert en dehors de son département conformément au présent article perd son droit à la semaine garantie pour cette semaine spécifique.
- f) Le Syndicat peut demander en tout temps le registre des affectations temporaires effectuées durant le mois précédent. Le registre inclut: le nom des personnes salariées, leur affectation, le nombre d'heures et les dates.

## **ARTICLE 15 MISE À PIED**

### **15.1 Préavis**

Avant de procéder à une mise à pied, l'Employeur et le Syndicat se rencontrent afin de tenter de trouver des mesures alternatives.

Dans l'éventualité où l'Employeur se voit dans l'obligation de réduire son personnel et d'effectuer une ou des mises à pied, il doit donner un préavis si la mise à pied est de plus de six (6) mois. Le préavis à donner est de :

- a) deux (2) semaines pour les personnes ayant entre trois (3) mois à moins de cinq (5) ans d'ancienneté de service;
- b) quatre (4) semaines pour les personnes ayant entre cinq (5) ans à moins de dix (10) ans d'ancienneté de service;
- c) huit (8) semaines pour les personnes ayant dix (10) ans et plus d'ancienneté de service.

### **15.2 Prolongation**

Dans le cas où une mise à pied de moins de six (6) mois se prolonge au-delà de cette période, l'Employeur verse à la personne salariée, le montant du préavis.

### **15.3 Procédure de mise à pied**

L'Employeur procède de la façon suivante lorsqu'il doit procéder à une ou plusieurs mises à pied:

- a) Dans la mesure du possible, lors d'un processus de mise à pied, l'Employeur priorise les demandes de vacances, les demandes d'absences compensées par la banque de temps ou les congés sans solde dans le but de réduire le nombre de mise à pied. Cette possibilité est offerte par ancienneté. L'Employeur et le Syndicat favorisent également toutes autres mesures susceptibles de réduire le nombre de mises à pied.

- b) L'Employeur met à pied la personne salariée ayant le moins d'ancienneté dans la fonction où il y a réduction de personnel.
- c) Cette personne salariée qui a été mise à pied peut déplacer, si son ancienneté de service le lui permet, une autre personne salariée d'une autre fonction ayant moins d'ancienneté de service et dont le taux horaire maximum est égal ou inférieur.
- d) Cette personne salariée qui a été mise à pied peut retourner au poste précédent qu'elle a occupé, sans égard au taux horaire, à la condition de ne pas avoir été rétrogradé de celui-ci et selon la procédure décrite au paragraphe précédent.
- e) La personne salariée ainsi déplacée peut exercer le même droit de déplacement et ainsi de suite. Cet article ne reçoit pas d'application dans le cas de personnes salariées rappelées pour une courte période alors qu'elles sont déjà en mise à pied.
- f) La personne salariée doit remettre à l'Employeur son choix de déplacer ou d'être en mise à pied au plus tard cinq (5) jours suivant la réception de son préavis.

#### **15.4 Droit de déplacement**

Pour pouvoir exercer son droit de déplacement, la personne salariée doit pouvoir répondre aux exigences normales de la fonction dont elle veut déplacer le titulaire.

Si son droit de déplacement est refusé, la personne salariée peut avoir recours à la procédure de griefs et l'Employeur assume le fardeau de la preuve.

#### **15.5 Rappel**

Lorsqu'il y a rappel, les personnes salariées mises à pied ou déplacées comme résultat de l'exercice de déplacement d'une autre personne salariée, réintègrent par ordre décroissant d'ancienneté de service un emploi de niveau salarial égal ou inférieur dans la mesure où la personne salariée répond aux exigences normales de la fonction.

Si l'emploi offert n'est pas l'emploi d'origine de la personne salariée, cette dernière peut refuser le rappel sans préjudice.

#### **15.6 Assurances lors d'un rappel**

Une personne salariée permanente qui est en mise à pied et qui se fait rappeler au travail pour une durée préalablement déterminée de deux (2) mois et plus, a droit aux assurances collectives, et ce aux conditions offertes aux personnes salariées permanentes.

#### **15.7 Procédure de rappel**

- a) Malgré la clause 13.2 e), le rappel d'une personne salariée mise à pied peut se faire par téléphone au dernier numéro connu par l'Employeur.
- b) Advenant un besoin urgent de production d'une durée de sept (7) jours et moins, l'Employeur fait appel par ordre d'ancienneté de service à la personne salariée disponible immédiatement sur la liste de mises à pied selon les exigences normales de la fonction.

Dans un tel cas, la personne salariée qui n'est pas rejointe ou qui n'est pas disponible, conserve son droit de rappel.

### **15.8 Traitement de la personne salariée déplacée rappelée**

La personne salariée déplacée qui est rappelée dans sa fonction d'origine de laquelle a été déplacée depuis plus d'un (1) an voit son salaire établi selon le plus élevé des modes suivants :

- a) le salaire correspondant au même échelon dans la fonction d'origine incluant, s'il y a lieu, toute augmentation salariale prévue à l'article 29.1;

ou

- b) le salaire actuel intégré, s'il y a lieu, à l'échelon immédiatement supérieur dans la fonction d'origine.

### **15.9 Traitement de la personne salariée mise à pied rappelée**

La personne salariée mise à pied qui est rappelée dans sa fonction d'origine depuis plus d'un (1) an reçoit le salaire correspondant au même échelon, incluant toute augmentation salariale prévue à l'article 29.1, s'il y a lieu.

### **15.10 Indemnité de séparation**

L'indemnité de séparation s'applique pour une mise à pied d'une durée de six (6) mois consécutifs ou plus.

### **15.11 Calcul de l'indemnité**

Une personne salariée mise à pied qui compte au moins une (1) année d'ancienneté a droit à une indemnité de séparation calculée de la façon suivante :

L'équivalent de deux (2) semaines de salaire par année de service, et ce, jusqu'à un maximum de vingt-six (26) semaines.

### **15.12 Versement de l'indemnité**

L'indemnité est versée globalement au moment de la mise à pied. Une personne salariée qui demande le versement de l'indemnité de séparation ne peut être placée sur la liste de rappel.

## **ARTICLE 16      FORMATION PROFESSIONNELLE**

### **16.1 Disposition générale**

L'Employeur reconnaît que, dans le contexte de notre industrie, il est essentiel d'offrir aux Employés de la formation afin de parfaire leurs connaissances. Des rencontres patronales- syndicales auront lieu, au minimum deux fois par année, afin de discuter de la formation des membres.

L'Employeur s'engage à investir l'équivalent de 1 % de la masse salariale cumulative des Employés, et ce, sur la durée de la présente convention.

### **16.2 Rencontres patronales-syndicales, changements technologiques et formation**

- a) Outre les situations qualifiées de force majeure, au moins deux (2) mois avant d'effectuer un changement technologique affectant un ou plusieurs Employés réguliers, les deux (2) parties s'engagent à étudier et à mettre au point des programmes tels que formation et recyclage. Ces programmes ont pour but de permettre aux Employés affectés de s'adapter dans la mesure du possible aux changements projetés. Un changement technologique est un changement dans les équipements, les méthodes et procédures d'exécution d'une tâche donnée (par exemple: modification des logiciels utilisés) susceptible de modifier substantiellement la nature d'une fonction existante.

- b) L'Employeur accordera à l'Employé affecté par un changement technologique la formation requise pour s'adapter audit changement avant de l'assigner sur une session de travail.
- c) Si un Employé refuse d'être recyclé à la suite d'un changement technologique, il peut choisir de remettre sa démission. Dans ce cas, il reçoit l'indemnité prévue à l'article 15.11.

### **16.3 Prime**

Une prime de deux (2 \$) dollars de l'heure sera payée à l'Employé à qui on demande de donner une formation à un autre Employé. Il est entendu qu'un Employé doit avoir un minimum de douze (12) mois de service dans la fonction avant de pouvoir donner de la formation à un autre Employé, à moins qu'il soit un spécialiste dans le domaine dans lequel il donne la formation.

### **16.4 Programme d'encouragement à la formation**

- a) Toute personne salariée désirant participer à un programme d'étude pertinent à sa fonction de personne salariée, peut présenter une demande à cet effet à la Direction.

La Direction considérera cette demande dans le cadre de son Programme d'encouragement à la formation.

- b) Procédure

Étant donné que l'Employeur désire encourager les personnes salariées permanentes à suivre des cours de perfectionnement, l'Employeur s'engage à rembourser à toute personne salariée permanente les frais d'inscription et de scolarité de tels cours de la manière prévue ci-après, et dans la mesure où les conditions prévues aux alinéas (c), (d) et (e) sont rencontrées.

- c) La personne salariée permanente qui entend se faire rembourser ses frais de scolarité pour des cours pertinents à sa fonction de personne salariée, tel qu'indiqué ci-haut, doit avant de s'inscrire aux cours, obtenir l'autorisation préalable écrite de l'Employeur.
- d) Pour obtenir cette autorisation, la personne salariée permanente concernée doit déposer sa demande de remboursement à l'Employeur au moins deux (2) semaines avant le début de ce cours, en y précisant le cours qu'elle désire suivre, l'institution qui le dispense et les frais d'inscription et de scolarité de ce cours. L'Employeur fait parvenir sa décision par écrit à la personne salariée concernée.
- e) À la fin du cours, la personne salariée doit faire parvenir à l'Employeur la preuve qu'elle a suivi et terminé le cours avec succès (bulletin de notes) suivi des pièces justificatives à l'appui de sa demande de remboursement.

## **ARTICLE 17 CHANGEMENTS TECHNOLOGIQUES**

### **17.1 Définition**

Pour les fins de la présente convention collective, un changement technologique est un changement dans les équipements, les méthodes et procédures d'exécution d'une tâche donnée susceptible de modifier substantiellement la nature d'une fonction existante.

### **17.2 Avis**

L'Employeur avise par écrit le Syndicat deux (2) mois à l'avance de tout changement technologique tel que défini à la clause 17.1. Au même moment, l'Employeur remet au Syndicat tous les documents relatifs au changement technologique apporté ou aux nouveaux équipements dans la mesure du possible en français.

### **17.3 Comité de relations de travail**

Le comité de relations de travail se réunit dans les vingt et un (21) jours de l'avis pour identifier et évaluer les effets de ces changements sur les personnes salariées impliquées et étudier toute formule pouvant leur venir en aide ainsi que toute nouvelle condition de travail en découlant.

### **17.4 Formation**

L'Employeur accorde à la personne salariée affectée par un changement technologique la formation requise pour s'adapter audit changement pourvu qu'elle ait les qualifications de base requises pour répondre aux exigences de la nouvelle fonction dans un délai raisonnable.

### **17.5 Déplacement**

Si une personne salariée affectée par un changement technologique n'est pas qualifiée pour l'entraînement prévu ci-haut, elle a droit de déplacer une personne salariée de l'unité de négociation possédant moins d'ancienneté pourvu qu'elle soit qualifiée pour accomplir le travail de ladite personne salariée.

### **17.6 Nouvelle fonction**

Si une nouvelle fonction est établie ou si une fonction existante est modifiée pendant la durée de la présente convention, l'Employeur apporte les modifications à la description de fonction et établit, le cas échéant, le salaire correspondant en rapport avec les taux existants. Le Syndicat reçoit une copie de ces modifications dans les vingt et un (21) jours suivant les changements dans la fonction existante ou suivant la création de la nouvelle fonction.

### **17.7 Contestation de la nouvelle fonction**

Le Syndicat a droit de soumettre un grief à l'arbitrage dans les vingt et un (21) jours de la réception de l'avis du changement du taux ou dans les vingt et un (21) jours de la fin du délai prévu à la clause 17.4 pour la réception par le Syndicat de la copie des modifications. Le mandat de l'arbitre est de déterminer le taux de salaire de la fonction en question en se basant sur l'échelle de salaire existante et la preuve présentée. L'arbitre doit être, dans la mesure du possible, un ingénieur industriel.

## **ARTICLE 18 HEURES DE TRAVAIL**

### **18.1 Semaine de travail garantie**

Sous réserve des autres dispositions de la convention collective, la semaine de travail prévue à la clause 18.2 est garantie.

### **18.2 Semaine normale**

La semaine normale de travail est de quarante (40) heures. La journée normale de travail est de huit (8) heures. Pour les fins d'application du présent article, la semaine de travail peut être répartie du lundi au vendredi.

Nonobstant le paragraphe qui précède, afin d'optimiser son infrastructure, l'employeur peut créer un ou des postes dont l'horaire de travail ne correspond pas à la semaine normale de travail définie ci-haut, et ce jusqu'à concurrence de 4 employés membres de l'unité.

Pour les fins d'application de la présente convention, l'équipe de travail de jour signifie celle dont les heures régulières de travail sont cédulées entre 7 h et 20 h.

L'équipe de travail de soir signifie celle dont les heures régulières cédulées se terminent entre 20 h et 24 h. Toutefois pour des besoins d'opérations, les heures cédulées peuvent se terminer entre 20 h et 2 h. L'équipe

de travail de nuit signifie celle dont les heures régulières cédulées débutent à ou avant minuit et se terminent à ou après 7 h.

### **18.3 Semaine réduite**

En fonction des besoins des opérations et avec l'accord de l'Employeur, la semaine de travail d'un Employé permanent à temps plein peut être réduite jusqu'à trente-deux (32) heures par semaine.

L'Employé qui veut s'en prévaloir doit en faire la demande au moins deux (2) semaines à l'avance. Les modalités du nouvel horaire de travail seront établies conjointement avec l'Employeur en tenant compte des besoins des opérations. L'Employé continue de bénéficier des avantages et des conditions de travail stipulées dans la convention collective, et ce, au prorata des heures travaillées.

### **18.4 Horaire de travail**

Pour les besoins de la production, l'horaire de travail d'une personne salariée peut comprendre des heures de travail différentes pour chaque jour, pour une période prédéfinie.

Toutefois, il ne doit pas y avoir une variance de plus de quatre (4) heures entre les heures d'entrée et de fin de journée pour chaque jour de travail à moins d'ententes différentes avec la personne salariée.

### **18.5 Affichage des horaires**

Il est convenu que les horaires de travail sont affichés au plus tard le jeudi précédant la semaine où ils deviennent en application. Il est également convenu que la rotation des équipes de travail s'effectue dans chaque département pour une période de quatre (4) semaines, toutefois, des ententes peuvent être prises entre les personnes salariées de chaque département quant au choix des équipes de travail, soit sur une base d'horaire fixe ou en rotation ou pour les périodes de rotation. L'Employeur ne peut refuser une telle demande sans motifs valables pourvu que l'efficacité des opérations soit maintenue.

### **18.6 Pause**

Toutes les personnes salariées bénéficient sans perte de salaire de deux (2) pauses de quinze (15) minutes chacune par jour; le moment de la prise de ces pauses est déterminé par la personne salariée et son superviseur dans chaque département selon les exigences de la production et doit généralement se situer le plus près possible au milieu de chaque moitié de son quart de travail. Lorsque la personne salariée doit continuer à travailler pendant ses pauses, cette personne salariée reçoit l'équivalent de ce temps au taux supplémentaire. Lorsqu'une personne salariée est requise de travailler en temps supplémentaire à la suite de ses heures régulières de travail, et ce, pour une période de plus de deux (2) heures continues de temps supplémentaire, elle a alors droit à une période additionnelle de quinze (15) minutes de pause sans perte de salaire. S'il est requis pour la personne salariée de continuer de travailler durant ses pauses, elle peut, après en avoir préalablement reçu l'autorisation de son superviseur, quitter plus tôt.

### **18.7 Lieu de pause**

La personne salariée peut prendre sa pause en dehors de son lieu de travail après en avoir avisé son superviseur.

### **18.8 Période de repas**

Les personnes salariées doivent prendre leur période de repas entre la troisième (3e) et la cinquième (5e) heure de travail de leur équipe, le tout tel qu'entendu entre la personne salariée et son superviseur.

Pour les fins d'application du présent article, la période de repas est de soixante (60) minutes. En fonction des besoins opérationnels ou après en avoir préalablement reçu l'autorisation de son superviseur, la période de repas peut être réduite jusqu'à un minimum de 30 minutes.

### **18.9 Frais de transport**

Lorsque l'horaire d'une personne salariée se termine en dehors des heures de service du transport en commun, l'Employeur rembourse les frais de retour à la maison jusqu'à concurrence de trente dollars (30 \$) sur présentation d'un reçu.

## **ARTICLE 19 TEMPS SUPPLÉMENTAIRE**

### **19.1 Définition**

Tout travail exécuté par une personne salariée au-delà de quarante (40) heures par semaine, est considéré comme temps supplémentaire et rémunéré tel que ci-après prévu.

### **19.2 Taux**

Pour les Employés dont la semaine de travail est répartie du lundi au vendredi, toutes les heures supplémentaires travaillées au cours d'une (1) semaine, au-delà de quarante (40) heures, sont rémunérées au taux du temps et demi (150 %). Toutefois, les heures supplémentaires travaillées le dimanche seront rémunérées au taux du temps double (200%) pourvu que l'Employé ait aussi travaillé le samedi précédent.

### **19.3 Absences autorisées**

Pour les fins de computation des heures travaillées dans une (1) semaine ou une (1) journée de travail au sens du présent article, les heures d'absences autorisées par la présente convention sont réputées avoir été travaillées.

### **19.4 Rappel le même jour**

Toute personne salariée qui est rappelée au travail après avoir quitté les lieux de travail après la fin de sa journée régulière de travail, reçoit un minimum de quatre (4) heures au taux applicable.

### **19.5 Travail lors d'un congé hebdomadaire**

Il est convenu que toute personne salariée requise de travailler lors d'une journée de congé prévue à son horaire de travail hebdomadaire a droit à au moins quatre (4) heures de travail lors de cette journée.

### **19.6 Avis de faire du temps supplémentaire**

Lors de la demande de temps supplémentaire, l'Employeur avise les personnes salariées avant la fin de la première moitié de leur quart de travail à l'exception des personnes salariées du quart de nuit qui peuvent être informées à la fin de leur quart de travail, et ce autant pour le temps supplémentaire à être accompli la journée même que pour le temps supplémentaire à être accompli pendant la fin de semaine.

Si l'Employeur ne respecte pas la procédure ci-haut décrite, les personnes salariées concernées ne sont pas obligées d'accomplir le temps supplémentaire requis, et ce, malgré les dispositions de la clause 19.7.

Toutefois, cette clause ne reçoit pas d'application lorsque le travail à être accompli n'est pas connu de l'Employeur dans les délais ci-haut mentionnés.

### **19.7 Répartition du temps supplémentaire**

Pourvu que cela permette à l'Employeur de rencontrer les exigences de la production, le temps supplémentaire est réparti équitablement parmi les personnes salariées disponibles et aptes à accomplir le travail. Aucune personne salariée n'est tenue d'effectuer plus de huit (8) heures de temps supplémentaire

lors d'une journée de congé prévue à son horaire de travail hebdomadaire. De plus, aucune personne salariée n'est requise d'effectuer plus de trente-deux (32) heures de temps supplémentaire par mois durant les jours ci-haut mentionnés.

### **19.8 Banque de temps**

L'Employé dispose d'une banque de temps (Employé). L'employeur peut, à la demande de l'employé, ajouter les heures supplémentaires, majorée de 50 % pour les heures en sus des quarante (40) heures par semaine, en tout ou en partie, dans sa banque de temps.

- a) Le temps accumulé dans la banque de la personne salariée peut être pris en absences autorisées, au choix de la personne salariée, avec un avis préalable d'une (1) semaine pour un congé de huit (8) heures et de deux (2) semaines pour un congé d'une durée supérieure à huit (8) heures. Le superviseur peut accepter un délai moindre, dans la mesure du possible, et si la production le permet. L'Employeur donne, dans les quarante-huit (48) heures suivant la demande, sa réponse à la personne salariée. Les dates ainsi accordées ne peuvent être changées qu'avec le consentement de la personne salariée.
- b) En tout temps, un maximum de la valeur de sa semaine normale de travail pourra être accumulé dans sa banque. Toutes les heures cumulées au-delà de ces maximums seront automatiquement payées aux personnes salariées.
- c) Les heures accumulées en banque de temps, lorsqu'elles sont utilisées, doivent être confirmées par un avis écrit à la personne salariée concernée.
- d) Il est convenu cependant que l'Employeur n'est pas tenu d'accorder d'absences autorisées à plus d'une seule personne salariée par groupe de fonctions à la fois.
- e) Lorsqu'une personne salariée reprend en temps des heures accumulées, ces heures sont payées au taux de salaire en vigueur au moment de la reprise du temps.

### **19.9 Report du temps supplémentaire**

Lorsqu'une personne salariée effectue du temps supplémentaire, elle peut, à son choix, après en avoir avisé son superviseur transformer en temps les heures ainsi accumulées et reporter d'autant son heure d'entrée sur son quart de travail régulier suivant, de façon à bénéficier d'un repos de dix (10) heures entre ses deux (2) temps de travail.

## **ARTICLE 20 PRIMES**

### **20.1 Primes de repas**

- a) Si immédiatement après ses heures régulières de travail pour une journée, une personne salariée est requise de travailler en temps supplémentaire pour trois (3) heures continues ou plus, elle a droit à trente (30) minutes payées au taux applicable et reçoit quinze dollars (15,00 \$) pour défrayer le coût de son repas.
- b) Si en plus de ses heures régulières de travail pour une (1) semaine, une personne salariée est requise de travailler en temps supplémentaire lors d'une journée de congé prévue à son horaire de travail hebdomadaire pour cinq (5) heures ou plus, elle a droit à une période de repas de trente (30) minutes payées au taux applicable. Cependant, si cette personne salariée est requise de travailler pendant cette période de repas, elle reçoit en plus de son salaire, un montant de quinze dollars (15,00 \$) pour défrayer le prix de son repas et trente (30) minutes payées au taux applicable. Le présent paragraphe s'applique à toute tranche de cinq (5) heures de travail en temps supplémentaire lors d'une journée de congé prévue à son horaire de travail hebdomadaire.

### **20.2 Primes de soir et de nuit**

Les personnes salariées travaillant sur l'équipe de soir reçoivent une prime d'un dollar vingt-cinq cents (1,25 \$) l'heure. Les personnes salariées travaillant sur l'équipe de nuit reçoivent une prime d'un dollar et cinquante cents (1,50 \$) l'heure.

### **20.3 Repos quotidien et prime d'accrochage**

Le repos quotidien est la période d'au moins douze (12) heures qui sépare la fin d'une journée régulière de travail d'une personne salariée et le début de la suivante. Toute partie de journée régulière qui empiète sur le repos quotidien donne lieu à une rémunération supplémentaire égale à cinquante pour cent (50 %) du taux horaire de base pour les heures qui empiètent (accrochent).

### **20.4 Appel de dépannage**

La personne salariée qui, à la demande de l'Employeur, accepte d'être disponible en dehors de ses heures de travail pour répondre à un appel de dépannage, reçoit un congé de l'équivalent de 50 % de la durée de la disponibilité.

## **ARTICLE 21 CONGÉS STATUTAIRES**

### **21.1 Liste**

Les jours suivants sont reconnus comme congés statutaires payés aux conditions déterminées au présent article :

- |                                    |                                 |
|------------------------------------|---------------------------------|
| 1. Le Jour de l'An                 | 8. La Fête du Travail           |
| 2. Le Lendemain du Jour de l'An    | 9. Le Jour de l'Action de Grâce |
| 3. Le Vendredi-Saint               | 10. La Veille de Noël           |
| 4. Le Lundi de Pâques              | 11. Le Jour de Noël             |
| 5. La Fête nationale des patriotes | 12. Le Lendemain de Noël        |
| 6. La Fête Nationale               | 13. La Veille du Jour de l'An.  |
| 7. Le Jour du Canada               |                                 |

### **21.2 Personne salariée ne travaillant pas**

Les personnes salariées éligibles qui ne travaillent pas un jour de congé statutaire sont payées pour une journée normale de travail à leur taux régulier.

### **21.3 Taux**

Les personnes salariées éligibles qui travaillent un jour de congé statutaire, tel que prévu à la clause 21.1 sont payées au taux de temps double (200 %) pour les heures où elles ont travaillé en plus de la paie ordinaire de congé prévue à la clause 21.3.

### **21.4 Congés coïncidant avec la fin de semaine**

Si l'un des congés statutaires mentionnés ci-dessus coïncide avec un samedi ou un dimanche et qu'il n'a pas été reporté à un autre jour, soit par la Loi et par ordonnance, la date d'observation du congé est déterminée par l'Employeur eu égard aux exigences de l'entreprise et aux recommandations du Syndicat.

### **21.5 Congé durant les vacances**

Si un congé statutaire survient pendant la période de vacances d'une personne salariée, cette personne a droit à un (1) jour de vacances reporté.

## ARTICLE 22 VACANCES

### 22.1 Clauses générales

- a) Chaque Employé a droit à des vacances annuelles, qui doivent être prises au cours de l'année qui suit l'année de référence.
- b) Les vacances sont calculées sur leurs gains totaux accumulés pendant la période de qualification, basée sur leur ancienneté de service.
- c) Pour l'application des clauses 22.2, le calcul du pourcentage applicable au total des gains de l'année de référence se fait à partir des gains totaux indiqués sur la paie incluant les dernières heures effectuées pendant l'année de référence.
- d) L'année de référence va du 1<sup>er</sup> janvier au 31 décembre.

### 22.2 Période de qualification

Ancienneté de service acquis au 31 décembre de chaque année	Durée des vacances	% des gains totaux depuis le 1 <sup>er</sup> janvier
Moins d'un (1) an	1 jour par mois, Max. 10 jours par année	4%
Un an et moins de trois ans	2 semaines	4%
Trois ans et moins de huit ans	3 semaines	6%
Huit ans et moins de dix-huit ans	4 semaines	8%
Dix-huit et moins de vingt-cinq ans	5 semaines	10%
Vingt-cinq ans et plus	6 semaines	12%

### 22.3 Attribution des vacances

L'Employeur prépare des cédules de vacances pour toutes les personnes salariées qui se qualifient en tenant compte de la période de vacances désirée par chaque personne salariée et des exigences d'opération de l'Employeur. Dans l'attribution des périodes de vacances, les personnes salariées ayant le plus d'ancienneté ont la préférence pourvu qu'il soit pratique de le faire.

Chaque personne salariée doit faire parvenir à l'Employeur, avant le 1<sup>er</sup> avril de chaque année, une liste de trois (3) choix de périodes de vacances. Chaque personne salariée est avisée avant la mi-mai de chaque année de la période où il doit prendre ses vacances. La période de vacances d'une personne salariée ne peut être changée sans le consentement de la personne salariée. Toutefois, la personne salariée mutée à une autre fonction après que chaque personne salariée ait été avisée de la période de leurs vacances, doit faire parvenir à la l'Employeur un nouveau choix de vacances en tenant compte des périodes de vacances déjà choisies par chaque personne salariée du département et des exigences d'opérations.

Aucune personne salariée ne peut choisir plus de trois (3) semaines de vacances consécutives avant que toutes les autres personnes salariées n'aient choisi leurs périodes de vacances. Les personnes salariées désirant choisir plus de trois (3) semaines de vacances consécutives peuvent le faire après que toutes les personnes salariées aient choisi leurs vacances estivales.

### 22.4 Report de vacances

Sur présentation d'un certificat médical, la personne salariée permanente absente pour cause de maladie, qui n'est pas rétablie au début de la période prévue pour ses vacances annuelles ou qui devient malade avant ses vacances annuelles, peut reporter ses vacances à une date ultérieure fixée d'un commun accord avec l'Employeur.

## **ARTICLE 23      CONGÉS DE MALADIE**

- a) Du 1<sup>er</sup> janvier au 31 décembre de chaque année, chacune des personnes salariées a droit à six (6) jours de maladie payés annuellement. Ces congés s'accumulent à raison d'une demi-journée (1/2) par mois travaillé. Lorsqu'une personne salariée quitte le travail durant une année et qu'elle a utilisé plus de jours de maladie que le prorata prévu chaque année, l'Employeur peut retenir de la dernière paie de la personne salariée, les montants ainsi avancés.
- b) Les jours de congés de maladie accumulés non utilisés au cours d'une (1) année sont, au choix de la personne salariée, payés à la période de paie suivante du 31 décembre au taux horaire régulier de la personne salariée ou déposés dans la banque de temps de la personne salariée.
- c) Si la banque de temps Employé est déjà à quarante (40) heures, la balance de ses heures maladie sera automatiquement payée.

## **ARTICLE 24      CONGÉS FAMILIAUX**

### **24.1 Congé pour décès**

Toute personne salariée a droit, sans perte de salaire, aux congés suivants pour les fins et périodes suivantes :

- a) décès de son père, de sa mère, de son frère, de sa sœur, de son conjoint, d'un enfant (incluant ceux du conjoint), de ses petits-enfants : cinq (5) jours ouvrables dont le jour des funérailles;
- b) décès de son grand-père, de sa grand-mère, de son beau-père, de sa belle-mère, de son beau-frère, de sa belle-sœur, du gendre, de la bru : trois (3) jours ouvrables, dont le jour des funérailles;
- c) décès de son grand-père par alliance ou de sa grand-mère par alliance : le jour des funérailles ou le jour ouvrable suivant;
- d) décès d'une personne très significative et avec laquelle elle entretenait une relation proche, une personne salariée pourra obtenir une journée sans solde, le jour des funérailles, à condition qu'elle y assiste.

L'Employeur a le droit d'exiger des personnes salariées la production d'un certificat de décès de la personne concernée.

### **24.2 Congé pour mariage ou union civile**

La personne salariée a droit aux congés suivants pour les fins et périodes suivantes :

- a) À l'occasion de son mariage ou de son union civile, la personne salariée a droit à un maximum de cinq (5) jours ouvrables. Trois (3) de ces jours ouvrables sont payés. La personne salariée qui le désire peut accoler à ce congé une semaine de vacances auquel elle a droit.
- b) À l'occasion du mariage ou de l'union civile de son fils ou de sa fille, la personne salariée a droit de s'absenter sans perte de salaire pour un (1) jour ouvrable.
- c) À l'occasion du mariage ou de l'union civile de son père, de sa mère, d'un frère, d'une sœur ou d'un enfant du conjoint, la personne salariée a droit de s'absenter, sans salaire, pour un (1) jour ouvrable.

### **24.3 Convocation à la Cour**

L'Employeur verse à la personne salariée, la différence entre son salaire de base et la rémunération à laquelle elle a droit lorsqu'elle est assignée comme juré, ou comme témoin dans une cause où elle n'est ni défendeur, ni demandeur, pour un maximum de dix (10) jours ouvrables.

## **ARTICLE 25      CONGÉ SANS SOLDE**

Dans les cas non prévus par la convention, la personne salariée qui, pour une raison valable, désire obtenir un congé sans solde, doit faire une demande écrite à son superviseur avec copie au représentant du service des ressources humaines. Le congé sans solde sera autorisé à la discrétion de l'Employeur et en fonction des besoins opérationnels.

## **ARTICLE 26      DROITS PARENTAUX**

### **26.1 Dispositions générales**

#### 26.1.1 Principes

À moins de stipulations expresses à l'effet contraire et sous réserve des lois applicables, le présent article ne peut avoir pour effet de conférer à la personne salariée un avantage dont elle n'aurait pas bénéficié si elle était restée au travail.

#### 26.1.2 Bénéficiaire des prestations

Lorsque les parents sont tous deux de sexe féminin, les indemnités et avantages octroyés au père sont alors octroyés à celle des deux (2) mères qui n'a pas donné naissance à l'enfant.

Dans le cas d'une adoption, le choix de la personne qui a droit aux prestations et aux différents bénéfices en lien avec l'adoption prévue à la convention collective, est déterminé en début de régime, à l'exclusion du congé prévu à la clause 26.4.1 qui s'applique même dans l'éventualité où les deux parents étaient des personnes salariées.

### **26.2 Congé de maternité**

#### 26.2.1 Durée du congé

La personne salariée enceinte a droit à un congé de maternité sans salaire de dix-huit (18) semaines qui sous réserve de la clause 26.2.4 doivent être consécutives. Le congé de maternité est indemnisé suivant la clause 26.7.

La personne salariée qui devient enceinte alors qu'elle bénéficie d'un congé sans traitement prévu au présent article a également droit au congé de maternité et à l'application de la clause 26.7.

#### 26.2.2 Interruption de grossesse

S'il y a une interruption de grossesse postérieure à la dix-neuvième (19e) semaine de grossesse, la personne salariée a également droit au congé de maternité d'une durée de dix-huit (18) semaines. Toutefois, cette personne salariée ne recevra pas l'indemnité supplémentaire prévue aux clauses 26.2.8 et/ou 26.2.9.

#### 26.2.3 Répartition du congé

La répartition des semaines de congé avant et après la naissance est à la discrétion de la personne salariée. Elle doit aviser l'Employeur trois (3) semaines avant la date de son départ en présentant un certificat médical ou un certificat signé par une sage-femme, indiquant la date probable de la naissance.

Le préavis peut être de moindre durée si le certificat atteste du besoin de la personne salariée de cesser le travail dans un délai moindre.

#### 26.2.4 Extension du congé

Une personne salariée a droit à une extension de son congé de maternité d'une durée de dix-huit (18) semaines pour une période maximale d'un (1) an. Durant cette période, la personne salariée n'a pas droit à la prestation supplémentaire pour congé de maternité prévue aux clauses 26.2.8 et/ou 26.2.9.

#### 26.2.5 Préavis

La personne salariée donne un préavis écrit d'au moins trois (3) semaines à l'Employeur indiquant la date du début du congé de maternité et la date prévue de son retour au travail. Ce préavis doit être accompagné d'un certificat médical attestant de la grossesse et de la date prévue pour la naissance.

La personne salariée peut être exemptée de la formalité de présenter un préavis ou peut donner un préavis moindre, si un certificat médical atteste que la personne salariée doit quitter son poste plus tôt que prévu.

Une personne salariée peut se présenter au travail avant la date mentionnée dans l'avis prévu au premier paragraphe de cette clause après avoir donné à l'Employeur un avis écrit d'au moins trois (3) semaines de la nouvelle date de son retour au travail.

#### 26.2.6 Suspension temporaire de congé de maternité et parental

Lorsqu'elle est suffisamment rétablie de son accouchement et que son enfant n'est pas en mesure de quitter l'établissement de santé, la personne salariée peut suspendre son congé de maternité en retournant au travail. La personne salariée doit présenter un certificat médical à l'Employeur autorisant le retour au travail.

Le congé ne peut être suspendu qu'une fois. Il est complété lorsque l'enfant intègre la résidence familiale.

La personne salariée dont l'enfant est hospitalisé dans les quinze (15) jours de sa naissance a également ce droit.

#### 26.2.7 Retour avant le terme du congé

Le congé de maternité et parental peut être d'une durée inférieure à dix-huit (18) semaines. Si la personne salariée revient au travail dans les deux (2) semaines suivant la naissance, elle produit sur demande, un certificat médical attestant que son rétablissement est suffisant pour reprendre le travail.

#### 26.2.8 Indemnités supplémentaires RQAP

La personne salariée qui compte une (1) année d'ancienneté de service, et qui présente le certificat mentionné à la clause 26.2.5, de même qu'une preuve attestant qu'elle est admissible aux prestations du Régime québécois d'assurance parentale et qu'elle en a fait la demande, reçoit une indemnité supplémentaire de maternité conformément aux dispositions qui suivent.

- a) Pour chacune des semaines où la personne salariée reçoit des prestations de maternité tel que prévu à la clause 26.2.1, l'Employeur lui verse une indemnité égale à la différence entre quatre-vingt-dix pour cent (90 %) de son traitement hebdomadaire de base et le montant des prestations de maternité ou parentales qu'elle reçoit du Régime québécois d'assurance parentale.
- b) Cette indemnité se calcule à partir des prestations du Régime québécois d'assurance parentale qu'une personne salariée a droit de recevoir sans tenir compte des montants soustraits de telles prestations en raison d'un remboursement de prestations, des intérêts, des pénalités et autres montants recouvrables en vertu de la Loi sur l'assurance parentale.
- c) L'expression « prestation de maternité » indiquée au paragraphe a) de la présente clause, comprend aussi toutes les autres rémunérations qu'une personne salariée peut recevoir chez un autre Employeur ou par un travail à son propre compte. Ces sommes sont donc réduites du montant à être versée par l'Employeur.

#### 26.2.9 Indemnités supplémentaires RAS

La personne salariée qui compte une (1) année d'ancienneté de service et qui est admissible au Régime d'assurance-emploi sans être admissible au Régime québécois d'assurance parentale a le droit de recevoir:

- a) pour chacune des semaines du délai de carence prévu au Régime d'assurance-emploi, une indemnité égale à quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son traitement hebdomadaire de base;
- b) pour chacune des semaines qui suivent la période prévue au premier alinéa, une indemnité égale à la différence entre quatre-vingt-dix pour cent (90 %) de son traitement hebdomadaire de base et la prestation de maternité ou parentale du Régime d'assurance-emploi qu'elle reçoit, et ce, jusqu'à la fin de la dix-huitième (18e) semaine du congé de maternité.

Cette indemnité se calcule à partir des prestations du Régime d'assurance-emploi qu'une personne salariée a droit de recevoir sans tenir compte des montants soustraits de telles prestations en raison d'un remboursement de prestations, des intérêts, des pénalités et autres montants recouvrables en vertu de la Loi sur l'assurance-emploi.

L'expression « prestation de maternité et parentale » indiquée au paragraphe b) de la présente clause, comprend aussi toutes les autres rémunérations qu'une personne salariée peut recevoir chez un autre Employeur ou par un travail à son propre compte. Ces sommes sont donc réduites du montant à être versée par l'Employeur.

#### 26.2.10 Avantages maintenus

Durant ce congé de maternité et l'extension prévue à la clause 26.2.4, la personne salariée bénéficie, pourvu qu'elle y ait normalement droit, aux avantages suivants :

- a) Assurances collectives pourvu qu'elle verse ses cotisations régulières au moyen de chèques postdatés remis au départ pour son congé;
- b) Accumulation de l'ancienneté de service et de fonction.

#### 26.2.11 Examens médicaux

La personne salariée enceinte peut s'absenter pour subir les examens médicaux en rapport avec sa grossesse, et ce, sans perte de salaire. La personne salariée avise l'Employeur le plus tôt possible du moment où elle doit s'absenter.

#### 26.2.12 Danger pour la santé

Lorsqu'une personne salariée travaille dans des conditions qui, compte tenu de son état de grossesse, comportent des dangers sérieux pour sa santé ou celle de l'enfant qu'elle porte, elle peut, après entente entre le Syndicat et l'Employeur, être mutée à d'autres fonctions, et ce, pour la période où son état de grossesse l'exige.

#### 26.2.13 Congés spéciaux

La personne salariée a droit à un congé spécial dans les cas suivants :

- c) Lorsqu'une complication de grossesse ou un danger d'interruption de grossesse exige un arrêt de travail dont la durée est prescrite par un certificat médical.
- d) Lorsque survient une interruption de grossesse naturelle ou provoquée légalement avant le début de la dix-neuvième (19e) semaine précédant la date prévue de l'accouchement sur présentation d'un certificat médical qui en prescrit la durée.

#### 26.2.14 Avantages durant les congés spéciaux

Durant les congés spéciaux octroyés en vertu du présent article, la personne salariée bénéficie des avantages prévus par la clause 26.2.10, pourvu qu'elle y ait normalement droit.

La personne salariée visée à l'un ou l'autre des cas de la clause 26.2.13 peut se prévaloir des bénéfices du régime d'absence pour maladie ou d'assurance-salaire.

#### 26.2.15 Retour du congé

Au retour du congé de maternité et de son extension prévue à la clause 26.2.4, s'il y a lieu, la personne salariée reprend son poste. Dans l'éventualité où le poste a été aboli, la personne salariée bénéficie du droit de déplacement dont elle aurait bénéficié si elle avait été au travail.

La personne salariée qui ne se présente pas au travail à l'expiration du congé de maternité ou, de l'extension prévue, est réputée avoir quitté volontairement son emploi sous réserve de la présentation d'un certificat médical attestant qu'elle ne peut reprendre son travail.

### **26.3 Congé de paternité**

#### 26.3.1 Durée du congé

Une personne salariée peut s'absenter de son travail pendant dix (10) journées à l'occasion de la naissance de son enfant. Les trois (3) premières journées d'absence sont rémunérées si la personne salariée justifie de soixante (60) jours de service.

Ce congé peut être fractionné en journées à la demande de la personne salariée. Il ne peut être pris après l'expiration des vingt et un (21) jours qui suivent l'arrivée de l'enfant à la résidence de son père ou de sa mère. La personne salariée doit aviser l'Employeur de son absence le plus tôt possible.

#### 26.3.2 Extension du congé de cinq (5) semaines

La personne salariée peut s'absenter du travail, sans solde, pendant cinq (5) semaines à l'occasion de la naissance de son enfant.

Le congé de paternité débute au plus tôt la semaine de la naissance de l'enfant et se termine au plus tard 52 semaines après la semaine de la naissance.

La personne salariée donne un préavis écrit d'au moins trois (3) semaines précédant le début du congé. Il est toutefois possible, avec l'accord de l'Employeur, de modifier légèrement les dates prévues de congé advenant le cas que la date d'accouchement diffère de la date prévue.

#### 26.3.3 Extension du congé d'une année

À l'expiration des congés prévus aux clauses 26.3.1 et 26.3.2, la personne salariée dont la conjointe accouche a droit à un congé sans traitement pour une période maximale d'un (1) an.

Durant ces congés prévus aux clauses 26.3.1, 26.3.2 et la présente clause, la personne salariée bénéficie des avantages prévus à la clause 26.2.10, pourvu qu'elle y ait normalement droit.

La personne salariée donne un préavis écrit d'au moins deux (2) semaines précédant le début du congé prévu à la présente clause en indiquant la date du début du congé et la date prévue du retour au travail. Il est toutefois possible avec l'accord de l'Employeur de modifier les dates prévues de congés advenant le cas où la date de l'accouchement diffère de la date prévue.

#### 26.3.4 Interruption de grossesse

En cas d'interruption de la grossesse survenue à compter du début de la dix-neuvième (19e) semaine précédant la date prévue de l'accouchement, une personne salariée peut s'absenter du travail pendant cinq (5) journées. Les deux (2) premières journées d'absences sont rémunérées si la personne salariée justifie soixante (60) jours de service.

#### 26.3.5 Retour du congé

Au retour du congé de paternité ou de l'extension, la personne salariée reprend son poste. Dans l'éventualité où le poste a été aboli, la personne salariée bénéficie du droit de déplacement dont elle aurait

bénéficié si elle avait alors été au travail.

La personne salariée qui ne se présente pas au travail à l'expiration du congé de paternité ou, de l'extension prévue, est réputée avoir quitté volontairement son emploi sous réserve de la présentation d'un certificat médical attestant qu'elle ne peut reprendre son travail.

## **26.4 Congé pour adoption**

### 26.4.1 Durée du congé

Une personne salariée peut s'absenter de son travail pendant dix (10) journées à l'occasion de l'adoption d'un enfant. Les trois (3) premières journées d'absence sont rémunérées si la personne salariée justifie de soixante (60) jours de service.

Malgré ce qui précède, une personne salariée qui adopte l'enfant de son conjoint n'a droit qu'à un congé de deux (2) journées sans salaire.

Ce congé peut être fractionné en journées à la demande de la personne salariée. Il ne peut être pris après l'expiration des vingt et un (21) jours qui suivent l'arrivée de l'enfant à la résidence de son père ou de sa mère.

### 26.4.2 Extension du congé d'un (1) an

À l'expiration du congé prévu à la clause 26.4.1, la personne salariée qui a adopté un enfant a droit à une extension de son congé pour une période maximale d'un (1) an.

La personne salariée donne un préavis écrit à l'Employeur de trois (3) semaines précédant le début de cette extension.

### 26.4.3 Avantages maintenus

Durant son congé pour adoption prévu à la clause 26.4.1, ainsi que durant son extension prévue à la clause 26.4.2, la personne salariée bénéficie des avantages prévus à la clause 26.2.10, pourvu qu'elle y ait normalement droit.

### 26.4.4 Retour du congé

Au retour du congé pour adoption et/ou de l'extension, la personne salariée reprend son poste. Dans l'éventualité où le poste a été aboli, la personne salariée bénéficie du droit de déplacement dont elle aurait bénéficié si elle avait alors été au travail.

La personne salariée qui ne se présente pas au travail à l'expiration du congé d'adoption ou de l'extension prévue est réputée avoir quitté volontairement son emploi sous réserve de présentation d'un certificat médical attestant qu'elle ne peut reprendre son travail.

## **ARTICLE 27 RÉGIME ENREGISTRÉ D'ÉPARGNE RETRAITE COLLECTIF**

### **27.1 Contribution**

Les parties conviennent de maintenir un régime enregistré d'épargne retraite collectif (REER collectif).

La contribution de l'Employeur et du salarié sont déterminées de la façon suivante :

- a) L'Employeur verse une cotisation égale à celle de la personne salariée jusqu'à concurrence de quatre pour cent (4 %) dans un RPDB;

- b) La personne salariée peut verser une contribution pouvant aller jusqu'au maximum prévu par la loi. Il est par ailleurs entendu que la contribution maximale de l'Employeur est de quatre pour cent (4 %).

## **ARTICLE 28 ASSURANCES COLLECTIVES**

### **28.1 Maintien des assurances**

L'Employeur maintient pour toute la durée de la présente convention collective un régime d'assurances collectives et dont le partage des coûts est de cinquante pour cent (50 %) des coûts du plan flexible, option 2, indépendamment de l'option choisie par l'Employé.

### **28.2 Modification ou renouvellement**

Malgré la clause précédente, les parties conviennent de discuter de toute modification ou renouvellement au régime d'assurances collectives au moins trente (30) jours avant ledit événement.

### **28.3 Documents à remettre**

L'Employeur fournit, sur demande du Syndicat, une copie du guide des assurances collectives et les documents d'informations qui peuvent légalement être remis, ainsi que tout amendement qui est apporté, dans les trente (30) jours de la demande.

## **ARTICLE 29 PAIEMENT DU SALAIRE**

### **29.1 Progression salariale**

Les Employés occupant les fonctions régies par cette convention reçoivent les salaires horaires prévus à l'article 30.

- a) En date du 1er janvier de chaque année, le salaire de chaque Employé progresse d'un échelon à l'intérieur de l'échelle salariale pour sa catégorie d'emploi, tel que stipulé à l'article 30. L'application de cette échelle stipulée sera mise en application automatiquement à compter du 27 juin 2021.
- b) L'Employé dont le salaire est égal ou dépasse le maximum de l'échelle salariale de sa catégorie d'emploi reçoit un ajustement de salaire d'un (1) pourcent. Nonobstant ce qui précède, lorsque le salaire horaire dépasse de dix (10) pourcent le maximum de son échelle, il reçoit un montant forfaitaire d'un (1) pourcent chaque année. Ce montant sera payé en deux versements égaux, soit la paie suivant le 1er janvier et le 1er juillet.

### **29.2 Moment du dépôt**

Les personnes salariées sont payées tous les deux (2) jeudis, par le moyen d'un dépôt bancaire dans l'institution bancaire de leur choix. La personne salariée a la possibilité de récupérer son relevé de paie au moyen d'outil informatique libre-service. Advenant un retard hors du contrôle du service de paie de Difuze inc., aucun grief ne peut être soumis.

### **29.3 Temps supplémentaire ou affectation temporaire**

La rémunération du temps supplémentaire ainsi que le nouveau taux salarial suite à l'affectation temporaire est versée à la période de paie qui couvre la date où ledit temps supplémentaire et/ou affectation temporaire a été effectué pourvu qu'il soit administrativement possible de le faire. S'il s'avère administrativement impossible de le faire, l'Employeur a jusqu'à la prochaine paie pour verser le montant manquant à la personne salariée.

#### 29.4 Relevé de paie

Sur le relevé de paie, l'Employeur inscrit le nom, le prénom, la date de période de paie, les heures travaillées, les primes, les déductions effectuées, le montant net du salaire.

#### 29.5 Inscription des heures supplémentaires

Lorsqu'il y a paiement de temps supplémentaire, l'Employeur inscrit sur le relevé de paie le nombre d'heures supplémentaires effectuées et le taux applicable.

#### 29.6 Erreur sur la paie

Toute erreur relevée sur le relevé de paie d'une personne salariée est immédiatement corrigée. Toutefois, si la somme manquante représente cinquante (50,00 \$) dollars et plus, la personne salariée peut demander d'être remboursée sans délai à défaut de quoi, le remboursement est effectué, au plus tard, à la période de paie suivant la connaissance de l'erreur par l'Employeur. Dans le cas de sommes versées en trop à la personne salariée, celle-ci est tenue d'en aviser son superviseur aussitôt qu'elle constate l'erreur. L'Employeur et la personne salariée tenue de rembourser s'entendront sur un étalonnage du montant sur les prochaines paies.

Un avis écrit est remis à la personne salariée et copie conforme au Syndicat.

#### 29.7 Congédiement ou démission

Toute personne salariée qui est congédiée, sous réserve de la clause 10.7 ou qui quitte volontairement son emploi, doit recevoir l'argent qui lui est dû à la période de paie suivant la date de son départ.

#### 29.8 Nouvelles personnes salariées

Les nouvelles personnes salariées reçoivent leur première paie au cycle de paie suivant leur entrée en fonction.

### ARTICLE 30 ÉCHELLES DE SALAIRE

Les salaires horaires ci-dessous reflètent une augmentation de 3,8 % en 2021 par rapport à l'échelle salariale précédente, et seront en vigueur à compter du 27 juin 2021 pour la durée de la présente convention.

Poste / Fonction	Échelon - taux horaire											Limite de dépassement
	Entrée	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10-Max	
	70,0%	73,0%	76,0%	79,0%	82,0%	85,0%	88,0%	91,0%	94,0%	97,0%	100,0%	
Technicien au transfert doublage	19,25	20,08	20,91	21,73	22,56	23,38	24,21	25,03	25,86	26,68	27,51	30,26
Recaleur doublage	22,52	23,49	24,46	25,42	26,39	27,35	28,32	29,28	30,25	31,21	32,18	35,40
Preneur de son doublage	22,89	23,87	24,85	25,83	26,81	27,79	28,77	29,75	30,74	31,72	32,70	35,97
Recaleur principal doublage	25,29	26,37	27,45	28,54	29,62	30,70	31,79	32,87	33,96	35,04	36,12	39,73
Mixeur doublage	27,61	28,79	29,98	31,16	32,34	33,53	34,71	35,89	37,08	38,26	39,44	43,39

### ARTICLE 31 DISPOSITIONS GÉNÉRALES

#### 31.1 Annexes et lettres d'ententes

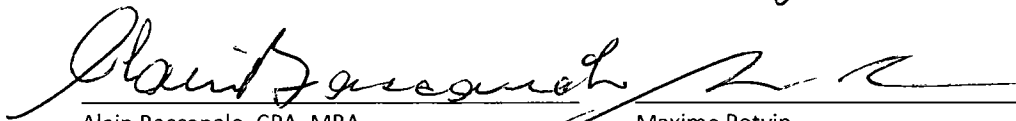
Les annexes et les lettres d'ententes font parties intégrantes de la convention.

### ARTICLE 32 DURÉE DE LA CONVENTION

- a) Les dispositions de cette convention collective entrent en vigueur à la date de sa signature et le demeurent jusqu'au 31 décembre 2025.

b) Dans les trente (30) jours de la signature de la présente convention collective, l'Employeur met en vigueur les nouvelles échelles salariales et verse toute rétroactivité, le cas échéant.

En foi de quoi, les parties ont signé à Montréal ce 20 juillet 2022.

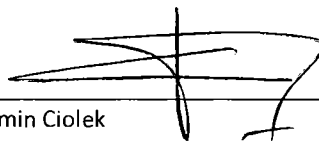


Alain Bacchanale, CPA, MBA  
Vice-président, finances et administration  
Difuze inc.

Maxime Potvin  
Président de l'unité locale 2154  
SCFP



Isabelle Favreau  
Directrice, Services audio  
Difuze inc.



Benjamin Ciolek  
Membre du comité de négociation  
SCFP



Lise Delisle, CRHA  
Directrice, ressources humaines  
Difuze inc.



Maxime Blais  
Conseiller principal, ressources humaines  
Difuze inc.

**LETTRE D'ENTENTE No. 1**

**CONCLUE ENTRE**

**Difuze inc.**

**et**

**SCFP – section locale 2154**

**Taux horaire pour prise de son originale**

**ATTENDU** la demande occasionnelle de prise de son originale;

**ATTENDU** le taux horaire convenu à la convention collective pour la prise de son au doublage;

**ATTENDU** le souhait des parties de clarifier la rémunération attachée à ce rôle;

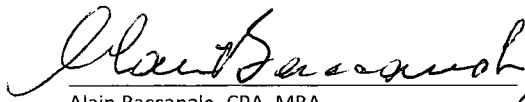
**LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :**

- 1- Le taux horaire payable lors des sessions de prise de son originale sera de 7,00 \$ ajouté au taux actuel du titulaire;
- 2- Le taux horaire majoré de 7,00 \$ sera payable pour le temps réellement travaillé en original, avec un minimum de quatre (4) heures.

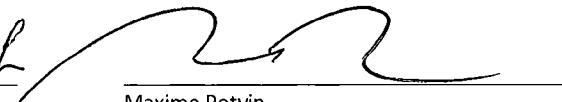
EN FOI DE QUOI LES PARTIES ONT SIGNÉ À Montréal, ce 20 juillet 2022.

Pour l'employeur :

Pour le syndicat :



Alain Bacchanale, CPA, MBA  
Vice-président, finances et administration  
Difuze inc.



Maxime Potvin  
Président de l'unité locale 2154  
SCFP

**LETTRE D'ENTENTE No. 2**

**CONCLUE ENTRE  
Difuze inc.**

**Et**

**SCFP – section locale 2154**

**Utilisation des pigistes**

**ATTENDU** que les parties souhaitent clarifier le libellé des articles 1.7 Pigistes et 1.10 Salariés temporaires;

**ATTENDU** que les parties souhaitent mieux comprendre l'utilisation de pigistes sur une année afin de finaliser une entente basée sur ces pratiques.

**LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :**

Pour une période d'un an à la suite de la signature de la convention collective :

- 1- Les articles 1.7 et 1.10 sont suspendus;
- 2- La pratique en cours quant à l'utilisation de pigistes continue de s'appliquer;
- 3- L'employeur procédera à l'embauche de nouveaux salariés pour limiter l'utilisation de pigistes;
- 4- Le syndicat convient de ne poser aucun grief à cet effet.

Un an après la signature de la convention collective, une rencontre sera organisée afin de poursuivre les discussions et formaliser une entente sur l'utilisation des pigistes vs salariés temporaires afin de clarifier le libellé des articles 1.7 et 1.10.

EN FOI DE QUOI LES PARTIES ONT SIGNÉ À Montreal, ce 20 juillet 2022.

Pour l'employeur :

Pour le syndicat :

Alain Bacchanale, CPA, MBA  
Vice-président, finances et administration  
Difuze inc.

Maxime Potvin  
Président de l'unité locale 2154  
SCFP

