

**CONVENTION COLLECTIVE
DE TRAVAIL — QUÉBEC**

**LA CAPITALE ASSUREUR DE L'ADMINISTRATION
PUBLIQUE INC.**

**LA CAPITALE ASSURANCES ET GESTION
DU PATRIMOINE INC.**

LA CAPITALE SERVICES CONSEILS INC.

LA CAPITALE IMMOBILIÈRE MFQ INC.

**ci-après désignées : « L'Employeur »
d'une part**

et

**LE SYNDICAT DES PERSONNES SALARIÉES
DE LA CAPITALE
(SECTION LOCALE 2310, SCFP-FTQ)
ci-après désigné : « Le Syndicat »
d'autre part**

1^{ER} JANVIER 2010 AU 31 DÉCEMBRE 2015

TABLE DES MATIÈRES

ARTICLE 1	DÉFINITION.....	4
ARTICLE 2	BUT DE LA CONVENTION.....	9
ARTICLE 3	RECONNAISSANCE SYNDICALE ET CHAMP D'APPLICATION.....	10
ARTICLE 4	DROITS DE LA DIRECTION.....	13
ARTICLE 5	DISCRIMINATION.....	14
ARTICLE 6	RÉGIME SYNDICAL.....	15
ARTICLE 7	ACTIVITÉS SYNDICALES.....	16
ARTICLE 8	AFFICHAGE.....	18
ARTICLE 9	ANCIENNETÉ.....	19
ARTICLE 10	POSTE VACANT.....	21
ARTICLE 11	MISE À PIED ET RAPPEL AU TRAVAIL.....	24
ARTICLE 12	PROCÉDURE DE RÈGLEMENTS DES GRIEFS.....	27
ARTICLE 13	ARBITRAGE.....	29
ARTICLE 14	DISCIPLINE.....	30
ARTICLE 15	HEURES DE TRAVAIL.....	31
ARTICLE 16	HEURES SUPPLÉMENTAIRES.....	32
ARTICLE 17	JOURS FÉRIÉS ET PAYÉS.....	34
ARTICLE 18	CONGÉS SPÉCIAUX.....	36
ARTICLE 19	VACANCES ANNUELLES.....	38
ARTICLE 20	AVANTAGES SOCIAUX.....	41
ARTICLE 21	CONGÉS DE MALADIE.....	42
ARTICLE 22	CONGÉS DE MATERNITÉ ET PARENTAL.....	43
ARTICLE 23	IMPRESSION DE LIVRETS.....	46
ARTICLE 24	JURÉ ET TÉMOIN.....	47
ARTICLE 25	SANTÉ, SÉCURITÉ, HYGIÈNE AU TRAVAIL.....	48
ARTICLE 26	ANNEXES.....	49
ARTICLE 27	SALAIRES.....	50
ARTICLE 28	SÉCURITÉ D'EMPLOI.....	51
ARTICLE 29	NOUVEAU POSTE.....	52

ARTICLE 30	CONGÉ SANS SOLDE	53
ARTICLE 31	FORMATION.....	55
ARTICLE 32	RÉGIME ANNUEL D'INTÉRESSEMENT	56
ARTICLE 33	PRIME D'ANGLAIS	57
ARTICLE 34	DURÉE DE LA CONVENTION.....	58
ANNEXE « A »	NOMENCLATURÉ DES POSTES.....	59
ANNEXE « B »	AUGMENTATIONS SALARIALES.....	65
ANNEXE « C »	RÉGLEMENTATION RELATIVE À L'HORAIRE	68
ANNEXE « D »	ÉCHANGE INTER-COMPAGNIES.....	75
ANNEXE « E »	MODALITÉS DE RETOUR PROGRESSIF.....	76
ANNEXE « F »	PLAN DE CONTINUITÉ DES AFFAIRES.....	77
ANNEXE « G »	PROGRAMME D'ÉCOUTE TÉLÉPHONIQUE.....	79
ANNEXE « H »	AMÉNAGEMENT DE SEMAINES DE TRAVAIL PARTICULIÈRES.....	80
ANNEXE « I »	FUSION DES LISTES D'ANCIENNETÉ	83
ANNEXE « J »	LETTRE D'ENTENTE.....	86

ARTICLE 1 DÉFINITION

Dans la présente convention, les expressions et les termes suivants désignent, à moins que le contexte s'y oppose :

1.01 Personne salariée

Désigne toute personne comprise dans l'unité de négociation prévue à l'article 3.01 travaillant pour l'Employeur moyennant rémunération ou, en absence autorisée en vertu de la présente convention.

1.02 Personne salariée permanente

Personne salariée qui a complété sa période de probation.

1.03 Personne salariée remplaçante

La personne salariée remplaçante est celle qui est embauchée pour une période définie afin de remplacer une personne salariée permanente en congé prévu à la convention collective ou autrement autorisé.

1.04 Personne salariée à temps complet

Personne salariée à temps complet embauchée dans un poste dont l'horaire de travail comporte un nombre d'heures égal à la semaine normale de travail.

1.05 Personne salariée temporaire

Personne salariée embauchée pour parer à un surcroît occasionnel de travail et pour une durée maximale de six (6) mois.

1.06 Personne salariée à temps partiel

Toute personne salariée embauchée pour occuper un poste dont l'horaire de travail fixé à l'embauche comporte un nombre d'heures inférieur à la semaine normale de travail.

1.07 Personne salariée permanente à temps partiel

Toute personne salariée à temps partiel qui a complété sa période de probation.

1.08 **Étudiant**

Toute personne salariée qui suit des cours dans une institution reconnue et qui est embauchée par l'Employeur. Les étudiants reçoivent comme rémunération, le salaire du premier échelon de leur classe d'emploi, sauf pour les étudiants embauchés pour une période se situant entre le 15 avril et le 31 août inclusivement ou pour tout étudiant embauché à l'extérieur de cette période pour un travail n'exigeant aucune formation particulière, auquel cas il recevra la rémunération prévue à l'Annexe « B ».

Aucune disposition de la convention collective ne s'applique aux étudiants, sauf celles reliées à son droit de recevoir sa rémunération telle qu'elle apparaît à l'Annexe « B ».

1.09 **Période de probation**

Personne salariée à temps complet embauchée dans un poste permanent qui n'a pas complété cinq (5) mois travaillés. Elle a droit à tous les avantages de la convention, sauf qu'elle ne peut contester par voie de grief une mise à pied selon l'article 11 et un congédiement selon l'article 14. Dans le cas d'une personne salariée à temps partiel, la période de probation équivaut à sept cents (700) heures travaillées.

Aux fins du présent paragraphe, le temps passé à la formation préparatoire à l'exécution de sa tâche et qui se déroule dans une salle de formation est exclu de la période de probation.

1.10 **Personne conjointe / enfant à charge**

On entend par personnes conjointes, les personnes :

- a) Qui sont mariés et cohabitent;
- b) Qui sont unis civilement et cohabitent;
- c) Qui vivent maritalement et sont les père et mère d'un même enfant;
- d) De sexe différent ou de même sexe qui vivent maritalement depuis au moins un (1) an.

Enfant à charge :

Enfant de la personne salariée et/ou de son conjoint.

1.11 **Promotion**

Passage par une personne salariée d'une classe d'emploi à une autre dont le maximum de l'échelle est supérieur.

L'échelon de la personne salariée dans sa nouvelle classe suite à une promotion est déterminé de la façon ci-après décrite :

- L'échelon de la classe avant la promotion, diminué du coefficient obtenu par la différence du nombre de classe(s) gagnée(es) moins un (1);
- Suite à l'application de ce processus, si l'augmentation accordée est inférieure à trois pour cent (3 %), l'échelon immédiatement supérieur de la nouvelle classe sera accordé.

1.12 **Rétrogradation**

Passage par une personne salariée d'une classe d'emploi à une autre dont le maximum de l'échelle est inférieur.

1.13 **Avancement**

Le passage à un échelon supérieur, lequel est accordé à l'anniversaire d'entrée ou de promotion d'une personne salariée. À la même occasion et sur rendement exceptionnel, la personne salariée pourra bénéficier d'un échelon supplémentaire (avancement accéléré).

1.14 **Mutation**

Le passage par une personne salariée d'un poste à un autre à l'intérieur de la même classe d'emploi.

1.15 **Entité corporative**

Lorsque dans la présente convention on parle d'entité corporative, on fait référence à :

- La Capitale assureur de l'administration publique inc.;
- La Capitale assurances et gestion du patrimoine inc.;
- La Capitale services conseils inc.;
- La Capitale immobilière MFQ inc.

1.16 **Unité administrative**

Lorsque dans la présente convention on parle d'unité administrative, on fait référence à :

La Capitale assureur de l'administration publique inc. :

- Assurance et rentes individuelles;
- Finances;
- Infrastructures technologiques;
- Placements;
- Affaires bancaires;
- Ressources matérielles;
- Technologies de l'information.

La Capitale assurances et gestion du patrimoine inc. :

- Actuariat et tarification;
- Gestion des contrats;
- Gestion des prestations;
- Perception;
- Ventes en direct;
- Ventes et marketing.

La Capitale services conseils inc. :

- Ventes individuelles.

La Capitale Immobilière MFQ :

- Financement et gestion immobilière.

Tout autre secteur d'activités que l'entreprise pourra créer.

Lorsque dans la présente convention on parle de secteur, on réfère à un secteur d'activités.

1.17 Taux horaire

Le taux horaire de chaque classification apparaît aux échelles salariales à l'Annexe « B ».

1.18 Poste

Ensemble des tâches assignées à une personne salariée compte tenu de sa description de fonctions.

ARTICLE 2 BUT DE LA CONVENTION

2.01

Le but de la présente convention est de promouvoir la bonne entente et la collaboration dans les relations entre l'Employeur et ses personnes salariées et le Syndicat, d'établir des conditions de travail équitables, de protéger les intérêts professionnels de chacun et de favoriser, au sein de l'entreprise, l'épanouissement d'un véritable esprit de coopération entre l'Employeur et ses personnes salariées.

ARTICLE 3 RECONNAISSANCE SYNDICALE ET CHAMP D'APPLICATION

3.01 L'Employeur reconnaît le Syndicat comme le seul agent négociateur et le seul représentant collectif des personnes salariées régi par le dernier certificat d'accréditation émis à la date de la signature des présentes ou de tout autre certificat d'accréditation qui pourrait être émis par le ministère du Travail.

3.02 La période d'embauche d'une personne salariée temporaire peut être prolongée avec l'accord du Syndicat. Dans le cas de prolongation excédant six (6) mois, la personne salariée temporaire bénéficie, à compter du premier jour de cette période de prolongation dans l'un ou l'autre des secteurs, des avantages prévus à la convention collective, à l'exception des dispositions relatives à l'article 9 « Ancienneté », des prestations prévues à l'article 22, « Congés de maternité et parental ». Cependant, sa période de référence aux fins de vacances rétroagit à la première journée de son embauche comme temporaire dans cette fonction. Les personnes salariées temporaires à temps partiel bénéficient des avantages sociaux après neuf cent dix (910) heures de travail.

Dans le cadre de projets spécifiques et après entente avec le Syndicat, la période d'embauche d'une personne salariée temporaire ne peut excéder un (1) an et la personne salariée bénéficie alors des avantages prévus au paragraphe précédent, et ce, après six (6) mois de travail.

Cependant, l'Employeur informe par écrit le Syndicat du nom de la personne salariée temporaire, du poste occupé, de sa date d'embauche et de la durée probable de son emploi.

L'utilisation consécutive des personnes salariées temporaires, dans une même fonction, ne peut avoir pour effet d'empêcher la création d'un poste permanent ou l'affichage d'un poste permanent.

Dans le cas où une personne salariée remplaçante effectue un contrat de travail pour une durée minimale de six (6) mois, cette dernière a droit à tous les bénéfices prévus à la convention collective, et ce, à compter du premier jour suivant six (6) mois de service sauf qu'elle ne bénéficie pas des articles 9 « Ancienneté » et 22 « Congés de maternité et parental ». Cependant, sa période de référence aux fins de vacances rétroagit à la première journée de son embauche comme remplaçante dans cette fonction. Les personnes salariées remplaçantes à temps partiel bénéficient des avantages sociaux après neuf cent dix (910) heures de travail.

La personne salariée remplaçante bénéficie de l'Annexe « C ».

Avant d'embaucher une personne salariée remplaçante pour combler un poste temporairement dépourvu de son titulaire, l'Employeur offre le poste d'abord à une personne salariée permanente du secteur concerné, capable d'exécuter adéquatement le poste.

L'Employeur informe par écrit le Syndicat du nom de la personne salariée remplaçante, de sa date d'embauche, du poste occupé, de la personne salariée remplacée et de la durée définie.

3.03

La personne salariée temporaire ou la personne salariée remplaçante voit son emploi se terminer avec la fin de la période pour laquelle elle a été embauchée sans qu'il soit nécessaire de lui donner d'avis à cet effet.

Cependant, la personne salariée temporaire ou la personne salariée remplaçante qui devient permanente se voit créditer pour sa période de probation la moitié de la durée de son emploi jusqu'à concurrence de deux (2) mois, à condition qu'elle ait travaillé dans le poste dans lequel elle devient permanente.

De plus, la personne salariée temporaire et remplaçante qui est rappelée au travail dans l'un ou l'autre des statuts à l'intérieur d'une période de quinze (15) jours est réputée travailler en continuité aux fins du paragraphe précédent et accumule ses droits et privilèges de la convention collective.

Une personne salariée reçoit, dès son entrée en service, le taux de base du poste pour lequel elle a été embauchée.

Les heures normales de travail d'une personne salariée temporaire sous réserve de l'article 3.02 et remplaçante, sont celles prévues à la convention collective à l'intérieur des heures d'ouverture des bureaux, tel qu'apparaissant à l'Annexe « C ».

L'Employeur procède par affectation temporaire avant d'embaucher une personne salariée temporaire ou remplaçante.

3.04

L'Employeur garantit à la personne salariée embauchée à temps partiel un minimum de trente-cinq (35) heures de travail par deux (2) semaines, pouvant être effectuées entre le lundi et le samedi inclusivement. La personne salariée bénéficiera d'un minimum de deux (2) jours de congé consécutif. Cet horaire peut être augmenté temporairement selon les besoins de l'Employeur. Dans ce cas, la personne salariée maintient son statut de personne salariée à temps partiel.

La personne salariée à temps partiel est couverte par la présente convention collective, au prorata du nombre d'heures travaillées.

Le nombre des personnes salariées à temps partiel n'excédera pas vingt-cinq pour cent (25 %) du nombre des personnes salariées régulières à temps complet.

Sous réserve des dispositions de l'article 11, à moins qu'il ne s'agisse de situation de réduction de personnel entraînant une mise à pied, aucune personne salariée à temps complet ne sera tenue d'accepter un emploi à temps partiel.

L'Employeur pourra offrir à une (1) ou plusieurs personnes salariées par ordre d'ancienneté, dans un secteur pour une fonction donnée de travailler à temps partiel pendant une période de temps prédéterminée.

Si une personne salariée désire travailler à temps partiel, elle en fait la demande par écrit à son gestionnaire et à la Direction principale des ressources humaines, en indiquant la durée de même que les horaires qu'elle est désireuse d'effectuer et la Direction principale des ressources humaines lui transmet une réponse écrite dans les dix (10) jours de la réception de sa demande.

La personne salariée bénéficie alors des avantages de la convention au prorata des heures travaillées. Toutefois si la personne salariée travaille vingt-huit (28) heures et plus par semaine, son ancienneté s'accumule comme si elle travaillait à temps complet.

ARTICLE 4 DROITS DE LA DIRECTION

4.01 L'Employeur conserve le droit et la compétence d'exercer directement ou par l'intermédiaire de ses mandataires, les fonctions qui lui sont généralement dévolues en ce qui a trait à la gestion, au contrôle et à la direction de son entreprise, tels que, par exemple :

- L'embauche, la classification, la promotion, la rétrogradation, les mises à pied des personnes salariées;
- L'appréciation de la compétence, des connaissances, de l'efficacité, de l'habileté des personnes salariées;
- Généralement, l'administration de l'entreprise aux fins d'atteindre ses objectifs;
- La suspension, le congédiement ou l'imposition d'autres sanctions à ses personnes salariées.

4.02 Les droits de la direction ne doivent pas être exercés contrairement aux dispositions de la convention collective, à défaut de quoi, la personne salariée peut formuler un grief selon la procédure prévue à l'article 12.

ARTICLE 5 DISCRIMINATION

5.01 Il est convenu qu'il n'y aura aucune menace, contrainte ou discrimination par l'Employeur, le Syndicat ou leurs représentants respectifs, contre une personne salariée, notamment à cause de sa race, ses croyances religieuses ou leur absence, son sexe, son orientation sexuelle, sa langue, son ascendance nationale, son origine sociale, ses opinions politiques et syndicales ou l'exercice d'un droit que lui reconnaît la présente convention ou la loi.

5.02 L'Employeur s'engage à maintenir pendant la durée de la présente convention une politique de sensibilisation visant à contrer toute forme de harcèlement.

On entend notamment par harcèlement psychologique :

Une conduite vexatoire se manifestant, soit par des comportements, des paroles, des actes ou des gestes répétés, qui sont hostiles ou non désirés, laquelle porte atteinte à la dignité ou à l'intégrité psychologique ou physique de la personne salariée et qui entraîne, pour celle-ci, un milieu de travail néfaste.

Une seule conduite grave peut aussi constituer du harcèlement psychologique si elle porte une telle atteinte et produit un effet nocif continu pour la personne salariée.

ARTICLE 6 RÉGIME SYNDICAL

- 6.01 Toutes les personnes salariées présentes et futures sont membres du Syndicat et doivent le demeurer pendant toute la durée de la présente convention collective.
- 6.02 À chaque période de paie, l'Employeur s'engage à retenir la cotisation syndicale de chaque personne salariée et d'en remettre le montant total au trésorier du Syndicat, accompagné d'une liste précisant le nom et le salaire de chaque personne salariée visée ainsi que le montant prélevé pour chacune.
- 6.03 Le Syndicat doit aviser, par écrit, l'Employeur, du montant de la cotisation syndicale à prélever sur la paie de chacun de ses membres.
- 6.04 L'Employeur inscrit le montant des cotisations syndicales sur les feuillets T-4 et TP-4.

ARTICLE 7 ACTIVITÉS SYNDICALES

7.01 L'Employeur accorde des congés avec ou sans solde pour activités syndicales sujets cependant aux conditions suivantes :

- a) La somme totale des absences autorisées en vertu du présent article ne doit pas dépasser trente-cinq (35) jours ouvrables par année de convention dont dix (10) sont rémunérés. En plus des jours dont il est fait mention précédemment, six (6) jours d'absence non rémunérés pour formation syndicale sont autorisés; advenant que les jours ci-haut mentionnés ne sont pas utilisés, un maximum de dix (10) jours non cumulatifs seront reportés sur les années restantes de la convention. Si la présidence du syndicat est occupée par un salarié de l'un des Employeurs, le total de trente-cinq (35) jours précité est majoré à quarante-cinq (45) jours ouvrables par année de convention;
- b) Toute absence doit être précédée d'un avis écrit transmis à la Direction principale des ressources humaines ou son représentant au moins cinq (5) jours ouvrables avant la date de l'absence. Dans les cas d'urgence où un tel délai ne pourrait être respecté, il pourra alors être réduit à une (1) journée;
- c) Au plus, trois (3) personnes salariées à la fois provenant autant que possible de secteurs différents peuvent bénéficier des absences prévues au présent article. Cependant, ce nombre peut être modifié s'il y a entente avec le supérieur concerné et le directeur principal des ressources humaines ou son représentant. Le Syndicat doit alors en informer le supérieur immédiat du ou des personnes salariées concernées dans le délai dont il est fait mention à l'alinéa b) précédemment mentionné;
- d) L'Employeur s'engage à verser le salaire de la personne salariée qui obtient une libération syndicale sans traitement prévue à l'article 7.01. De plus, l'Employeur facture le Syndicat pour le salaire ainsi versé. Le Syndicat s'engage à payer le montant de cette facture dans les trente (30) jours de sa réception;
- e) Le temps consacré à des rencontres convoquées par l'Employeur n'est pas considéré comme des congés au sens du présent article et n'est pas l'objet de perte de traitement.

7.02

Pour le règlement des griefs, l'Employeur accepte de rencontrer au maximum deux (2) membres du comité des griefs ou le président du Syndicat accompagné d'un des membres du comité des griefs. Le directeur principal des ressources humaines ou son représentant accorde ces rendez-vous dans les plus brefs délais, et ce, sans perte de salaire.

- 7.03 Le Syndicat doit, dans les trente (30) jours de la signature de la convention, fournir à l'Employeur la liste de ses officiers et de ses délégués et l'informer de tout changement dans les quinze (15) jours d'un tel changement.
- 7.04 Les membres du comité de négociation, au nombre de quatre (4), ne subissent aucune perte de salaire pour les rencontres qui ont lieu pendant les heures de travail avec l'Employeur, et ce, pour la période de temps requise pour les séances de négociation et de conciliation dans le but d'en arriver à la conclusion d'une convention collective de travail;
- Les membres du comité de négociation bénéficient d'un maximum de vingt (20) jours ouvrables rémunérés pour la préparation de la négociation ou de la conciliation, le cas échéant, pour l'ensemble du comité de négociation.
- 7.05 Le directeur principal des ressources humaines accorde une libération sans perte de salaire à un membre du comité des griefs pour enquêter auprès d'une ou plusieurs personnes salariées en vue ou après une rencontre avec l'Employeur.

ARTICLE 8 AFFICHAGE

8.01 Le Syndicat peut utiliser les tableaux d'affichage de l'Employeur pour y placer ses avis.

Le Syndicat peut aussi utiliser le système Intranet de l'Employeur au même effet que les tableaux d'affichage dont il est fait mention au paragraphe précédent et il remettra alors à la personne désignée par l'Employeur les textes à être acheminés.

ARTICLE 9 ANCIENNETÉ

9.01 L'ancienneté signifie la durée de service depuis le dernier embauchage d'une personne salariée sauf disposition contraire.

Les personnes salariées, dont la semaine de travail est de moins de quatre (4) jours, accumulent leur ancienneté au prorata des heures travaillées. Il en est de même pour celles qui occupent un poste pour une période de temps limitée et qui sont rappelées au travail sur ce poste chaque année.

9.02 Une personne salariée acquiert le droit d'ancienneté lorsqu'elle devient personne salariée permanente. À l'expiration d'une période de probation de cinq (5) mois, la personne salariée est considérée comme personne salariée permanente et son ancienneté est calculée rétroactivement à la date du début de la période de probation.

Advenant que deux ou plusieurs personnes salariées aient la même date d'embauche, le mois de naissance sera utilisé pour établir l'ordre d'ancienneté et advenant que deux (2) personnes soient nées le même mois, la journée servira de référence pour établir l'ancienneté.

9.03 Une personne salariée perd ses droits d'ancienneté et son emploi :

- a) Lorsqu'elle quitte volontairement son emploi;
- b) Lorsqu'elle est congédiée pour cause juste et suffisante;
- c) Lorsqu'elle ne donne pas suite à un avis de rappel au travail, suite à une mise à pied, dans les cinq (5) jours ouvrables suivant cet avis, lequel aura été signifié par poste certifiée, à moins de circonstances incontrôlables;
- d) Lorsqu'elle a été mise à pied pour une période de plus de douze (12) mois;
- e) Lorsqu'elle est absente du travail pendant plus de trois (3) jours sans en avoir informé son supérieur immédiat, à moins de circonstances incontrôlables;
- f) Après une période de trente-six (36) mois, lorsqu'elle est en absence pour invalidité autre qu'un accident de travail ou une maladie professionnelle, à partir du moment où elle est déclarée invalide pour tout travail rémunérateur.

Aux fins de l'application des dispositions de la présente convention, les absences prévues par la convention ou autrement autorisées ne constituent pas une interruption du service à moins qu'il en soit stipulé autrement.

9.04 Une personne salariée perd ses droits d'ancienneté :

- a) Lorsque promue à un poste non régi par la convention après six (6) mois de probation, période au cours de laquelle elle peut réintégrer sa fonction;
- b) Si une personne salariée est assignée à un poste non régi par la convention collective et ne comportant pas de position d'autorité, ce délai est porté à dix-huit (18) mois.

Aux fins de l'application des dispositions de la présente convention, les absences prévues par la convention ou autrement autorisées ne constituent pas une interruption du service à moins qu'il en soit stipulé autrement.

9.05 Au 1er janvier et au 1er septembre, l'Employeur remet au Syndicat la liste des personnes salariées régies par la convention en indiquant le nom et prénom de chaque personne salariée, le titre de sa fonction, sa date d'embauche, son statut, sa situation dans son échelle de salaire et son adresse domiciliaire.

9.06 Au plus tard le 15 avril de chaque année, l'Employeur transmet au syndicat et affiche un exemplaire de la liste d'ancienneté des personnes salariées, en date du 1^{er} avril établie en fonction de leur date de permanence sur un poste syndiqué.

Advenant une erreur sur la liste, la personne salariée pourra soumettre une demande de modification à l'Employeur qui en remettra une copie au syndicat.

S'il y a des demandes de modification, les parties se rencontrent pour voir le bien-fondé de la demande et faire les corrections nécessaires le cas échéant. Advenant une correction, la liste sera reproduite par l'Employeur

ARTICLE 10 POSTE VACANT

10.01 Sous réserve des dispositions de l'article 11.02, lorsque l'Employeur décide de pourvoir un poste vacant ou nouvellement créé, régi par la présente convention, celui-ci en fait part aux personnes salariées par Intranet pendant cinq (5) jours ouvrables avant de faire la publicité de celui-ci à l'extérieur, et ce, dans un délai n'excédant pas six (6) mois de la vacance ou de la création du poste, à moins d'entente entre les parties.

L'avis comporte le titre et le numéro du concours, le service, l'horaire de travail, la classification, une description sommaire, l'échelle de salaire (minimum, maximum), les responsabilités, les qualifications, la date limite pour poser sa candidature et le nom du supérieur immédiat.

Les exigences doivent être pertinentes et en relation avec la nature du poste à combler.

Dans tous les cas de contestation concernant les exigences, l'Employeur assume le fardeau d'établir le bien-fondé de celles-ci.

10.02 Toute personne salariée qui désire postuler sur un affichage doit poser sa candidature en faisant parvenir une demande écrite à la Direction principale des ressources humaines; celle-ci transmet au Syndicat la liste des candidats ayant postulé sur tel affichage. Advenant le défaut de l'Employeur de remplir cette obligation, l'affichage et le choix d'une personne salariée ne sont pas invalidés.

10.03 Les candidats répondant aux exigences du poste affiché sont rencontrés en entrevue afin de déterminer si parmi eux quelqu'un est capable de remplir le poste.

L'ancienneté prévaut dans le choix du candidat parmi ceux qui sont capables de remplir le poste. Si aucun candidat n'est sélectionné, l'Employeur rappelle au travail, à partir du plus ancien, la personne salariée sur la liste de rappel, qui est en mesure de remplir le poste, le tout selon les dispositions de l'article 11.04. À défaut d'un choix, le processus se poursuit à l'extérieur.

Lorsque l'Employeur exige un D.E.C., une personne salariée détenant un secondaire V et deux (2) années d'expérience pertinente est considérée, aux fins d'application du présent article, comme détenant ledit D.E.C.

Pendant la période d'affichage d'un poste, lorsqu'il se produit une erreur sur les exigences du poste à combler, l'Employeur reprend l'affichage en y précisant les modifications apportées.

- 10.04 a) La personne salariée à qui le poste est octroyé peut, dans les quarante (40) jours travaillés suivant sa nomination, retourner à son ancien poste si elle le désire ou si l'Employeur considère que celle-ci ne peut occuper adéquatement le poste;

Aux fins du présent paragraphe, le temps passé à la formation préparatoire à l'exécution de sa tâche et qui se déroule dans une salle de formation n'est pas considéré comme travaillé.

- b) La personne salariée qui retourne à son ancien poste par décision de l'Employeur conformément à l'alinéa précédent obtient de l'Employeur par écrit les motifs pour lesquels elle est retournée dans son ancien poste, et elle bénéficie des dispositions de la convention relatives aux griefs quant à sa décision.
- c) Au début de sa période d'essai dans le nouveau poste, la personne salariée est rémunérée au taux de son nouveau poste dès qu'elle l'occupe.

10.05 Dans les trente (30) jours ouvrables qui suivent la fin de la période d'affichage, l'Employeur s'engage à donner suite à l'affichage et avise le Syndicat de la nomination. L'Employeur avise les autres candidats du refus de leur candidature par écrit et fait parvenir au Syndicat une liste des candidatures qui n'ont pas été retenues.

10.06 En autant que possible, les postes affichés seront des postes de jour du lundi au vendredi.

10.07 **Remplacement temporaire**

Dans tous les cas de remplacement temporaire requis par l'Employeur et d'une durée minimum d'une (1) semaine, le poste est offert à la personne salariée du même secteur capable d'effectuer le remplacement en tenant compte de l'ancienneté.

Dans le cas d'un remplacement temporaire d'une durée de six (6) mois et plus que l'Employeur décide de remplacer, le poste est affiché à l'ensemble des personnes salariées et accordé par ancienneté à la personne capable de remplir le poste.

10.08 Dans tous les cas de remplacement temporaire, une personne salariée appelée à remplacer une autre personne salariée sur un poste de classe supérieure à la sienne reçoit le salaire qu'elle recevrait s'il s'agissait d'une promotion conformément au mécanisme prévu à l'article 1.11 « Promotion ». Cette rémunération s'applique à compter du début du remplacement.

Si un remplacement temporaire devient permanent et donne lieu à l'ouverture d'un poste, l'Employeur devra s'assurer que toute personne salariée ayant plus d'ancienneté que celle ayant effectué le remplacement temporaire puisse obtenir le poste si elle est en mesure de satisfaire aux exigences de celui-ci après avoir reçu la même formation que le remplaçant temporaire.

10.09

Lorsque l'Employeur affecte une personne salariée temporairement à une classe inférieure à la sienne, elle ne subit pas de perte de salaire ni de perte d'aucun droit.

10.10

Lorsque l'Employeur affecte une personne salariée à une fonction non régie par la convention, elle lui accorde une augmentation de dix pour cent (10 %) de son salaire.

ARTICLE 11 MISE À PIED ET RAPPEL AU TRAVAIL

11.01 Dans le cas de réduction de personnel, la personne salariée ayant le moins d'ancienneté dans la fonction touchée, et ce, dans le secteur d'activités concerné, est affectée la première.

11.02 La personne salariée qui est affectée par une réduction de personnel peut se prévaloir, à son choix, des dispositions suivantes :

1. Être réaffectée à un poste vacant ou nouvellement créé de sa classe d'emplois dans son unité administrative ou dans l'une ou l'autre des entités corporatives. Dans ce cas, le poste n'est pas affiché.

ou

2. Se prévaloir de son ancienneté et déplacer à l'intérieur de son unité administrative la personne salariée qui a le moins d'ancienneté de sa classe d'emplois. Advenant que le poste de la personne salariée la moins ancienne a comme exigence l'anglais et que la personne salariée dont le poste est aboli ne possède pas cette exigence, elle doit déplacer la moins ancienne dont le poste n'exige pas l'anglais et, ainsi de suite, en remontant la liste.

À défaut de déplacer à l'intérieur de son unité administrative, de déplacer à l'intérieur de l'une ou l'autre des entités corporatives de la personne salariée qui a le moins d'ancienneté de sa classe d'emplois. Advenant que le poste de la personne salariée la moins ancienne a comme exigence l'anglais et que la personne salariée dont le poste est aboli ne possède pas cette exigence, elle doit déplacer la moins ancienne dont le poste n'exige pas l'anglais et, ainsi de suite, en remontant la liste.

- b) À défaut de pouvoir exercer l'un des choix prévus à l'alinéa a) précédent :

Elle doit déplacer à l'intérieur de son unité administrative la personne salariée qui a le moins d'ancienneté de la ou d'une classe d'emplois inférieure. Advenant que le poste de la personne salariée la moins ancienne a comme exigence l'anglais et que la personne salariée dont le poste est aboli ne possède pas cette exigence, elle doit déplacer la moins ancienne dont le poste n'exige pas l'anglais et, ainsi de suite, en remontant la liste.

À défaut de déplacer à l'intérieur de son unité administrative, elle doit déplacer à l'intérieur de l'une ou l'autre des entités corporatives la personne salariée qui a le moins d'ancienneté de la ou d'une classe d'emplois inférieure. Advenant que le poste de la personne salariée la moins ancienne

a comme exigence l'anglais et que la personne salariée dont le poste est aboli ne possède pas cette exigence, elle doit déplacer la moins ancienne dont le poste n'exige pas l'anglais et, ainsi de suite, en remontant la liste.

À défaut, la personne salariée sera inscrite sur une liste de rappel conformément à l'article 11.04.

Dans tous les cas, la personne salariée ne pourra être tenue de prendre un poste comportant un nombre d'heures moindre; la personne salariée aura le choix d'accepter ou de refuser ce poste. En cas de refus, la personne salariée continue le processus.

Dans tous les cas, le principe général qui régit les droits de supplantation est le suivant : la personne salariée doit être capable de remplir la fonction.

La personne salariée dont le poste a été aboli ou la personne salariée qui a été déplacée ne pourra être contrainte d'accepter un poste dont l'horaire de travail s'établit entre 12 h et 21 h du lundi au vendredi et de 8 h 30 à 17 h le samedi si tel poste est créé conformément à l'Annexe « C » de la présente convention.

11.03 La personne salariée qui a complété douze (12) mois de travail continu et qui est mise à pied, reçoit un préavis de trois (3) mois. Au moment de sa mise à pied, elle reçoit une indemnité équivalant à deux (2) semaines de salaire.

La personne salariée obtient sur demande les libérations avec solde dont elle a besoin pour être en mesure de trouver un nouvel emploi.

La personne salariée qui quitte son emploi avant l'expiration du délai prévu au premier paragraphe recevra comme indemnité de fin d'emploi une (1) semaine par année d'ancienneté, sans excéder six (6) semaines.

Dans le cas de mises à pied, les personnes salariées temporaires et remplaçantes seront les premières mises à pied et dans cet ordre.

11.04 L'Employeur conserve sur une liste de rappel les personnes salariées mises à pied selon les dispositions de l'article 11.03. Les personnes salariées permanentes mises sur la liste de rappel sont rappelées au travail selon l'ordre d'ancienneté en autant qu'elles répondent aux exigences normales du poste à être comblé et qu'aucune personne salariée permanente au travail n'est en mesure ou choisisse de le comblé.

11.05 Toute personne salariée permanente qui a douze (12) mois de travail continu et qui, suite à la supplantation se retrouve sans emploi, bénéficie des avantages du présent article.

- 11.06 À l'expiration d'une période de douze (12) mois à compter de la date de la mise à pied, une personne salariée voit son nom enlevé de la liste de rappel et elle perd alors son ancienneté et son droit d'être rappelée au travail.
- 11.07 Toute personne salariée qui subit la supplantation et qui se retrouve à une classe inférieure conserve son salaire et bénéficie d'un montant équivalant à cinquante pour cent (50 %) des augmentations décrétées, versé sur une base forfaitaire jusqu'à ce que son salaire et celui attaché à sa nouvelle classe se rejoignent. Ce montant est payable aux deux (2) semaines.

ARTICLE 12 PROCÉDURE DE RÈGLEMENTS DES GRIEFS

12.01 Toute mésentente relative à l'interprétation ou à l'application de la présente convention est soumise et réglée conformément aux dispositions du présent article.

12.02 Une personne salariée, ou des personnes salariées, qui se croient lésées par suite de l'application ou de l'interprétation de la convention collective peut présenter leur grief, par écrit et signé, à la Direction principale des ressources humaines, dans les quinze (15) jours ouvrables qui suivent l'événement ou dans les quinze (15) jours ouvrables de la connaissance acquise, dont la preuve leur incombe, dans ce dernier cas, à l'intérieur d'un délai n'excédant pas soixante (60) jours ouvrables.

Le Syndicat peut présenter un grief au lieu et place de la personne salariée ou des personnes salariées, dans les délais ci-haut prévus.

Le grief doit contenir un exposé sommaire des faits de manière à bien identifier le problème soulevé.

Un grief contestant une mesure disciplinaire est présenté à la Direction principale des ressources humaines ou son représentant dans les quinze (15) jours ouvrables de son imposition.

Est également présenté à la Direction principale des ressources humaines ou son représentant, et dans le même délai, le grief du Syndicat contestant l'interprétation de la convention.

12.03 Dans les dix (10) jours ouvrables suivant le dépôt du grief, la Direction principale des ressources humaines ou son représentant doit faire part par écrit de sa décision à la personne salariée concernée et au Syndicat.

12.04 Si la décision n'est pas satisfaisante, les parties se rencontrent dans les dix (10) jours ouvrables, et ce, afin de résoudre le problème.

12.05 Dans le cas où les parties ne s'entendent pas, le Syndicat signifie, dans un délai ne dépassant pas soixante (60) jours ouvrables suivant la rencontre prévue à l'article 12.04 et par écrit à la Direction principale des ressources humaines ou son représentant, son intention de poursuivre son grief en arbitrage.

12.06 Chacun des délais précisés plus haut est de rigueur et ne peut être prolongé que par entente écrite entre les parties.

- 12.07 Aucun grief ne peut être soumis à l'arbitrage avant d'avoir franchi toutes les étapes de la procédure de règlement des griefs, à moins d'entente écrite entre les parties.
- 12.08 Une erreur technique dans la formulation d'un grief ne l'invalide pas.
- 12.09 Une personne salariée qui présente un grief ne sera en aucun temps inquiétée de ce fait.
- 12.10 Toute entente relative à un grief doit être écrite et signée par l'Employeur, la personne salariée et le Syndicat. Elle est exécutoire et lie les parties.

ARTICLE 13 ARBITRAGE

- 13.01 Une partie peut soumettre un grief à l'arbitrage en transmettant un avis écrit à cet effet à l'autre partie suivant l'expiration des délais prévus au paragraphe 12.05.
- 13.02 Une partie pourra suggérer à l'autre le nom d'arbitres. Si les parties ne réussissent pas à s'entendre dans les trente (30) jours suivant le délai prévu à l'article 12.05, l'une ou l'autre des parties pourra demander au ministre du Travail de désigner un arbitre.
- 13.03 L'arbitre ne peut changer, modifier ou altérer les termes de la présente convention, ni y ajouter quoi que ce soit.
- 13.04 Dans le cas d'arbitrage concernant des mesures disciplinaires, l'arbitre peut :
- a) Rétablir les droits du ou des personne(s) salariée(s) concernée(s) avec pleine compensation;
 - b) Réduire la sanction imposée en y substituant une mesure moindre qu'il juge plus juste ou plus équitable et déterminer, s'il y a lieu, le montant de la compensation des dommages auxquels une personne salariée injustement traitée pourrait avoir droit, suivant les termes de la convention, en tenant compte du salaire et de toute compensation que la personne salariée a pu recevoir entre-temps.
- 13.05 Dans le cas d'arbitrage concernant l'application du plan de continuité des affaires, l'arbitre pourra décider de toute indemnité compensatoire résultant des coûts reliés à la relocalisation des personnes salariées suite à l'une des situations prévues dans ledit plan de continuité des affaires.
- 13.06 La décision de l'arbitre concernant un grief est finale et lie les parties.
- 13.07 Chacune des parties aux présentes accepte de payer, en parts égales, les frais et honoraires de l'arbitre.
- 13.08 Les personnes salariées appelées à témoigner à un arbitrage prévu au présent article sont libérées, sans perte de salaire, pendant la durée requise pour rendre témoignage.
- 13.09 Deux (2) membres du comité de griefs sont libérés sans perte de salaire pendant la durée de l'arbitrage afin de leur permettre d'y assister. Ces deux (2) membres devront être de secteurs différents.

ARTICLE 14 DISCIPLINE

14.01 Toute plainte écrite versée au dossier d'une personne salariée doit être remise à la personne salariée.

14.02 Avant d'émettre un avis disciplinaire ou d'imposer une suspension ou un congédiement, l'Employeur donne à la personne salariée un préavis écrit d'au moins deux (2) jours ouvrables spécifiant l'heure et l'endroit où elle doit se présenter et indiquant le motif de la convocation ainsi que le fait qu'elle peut se faire accompagner d'un représentant syndical. Copie d'un tel avis est simultanément transmise au Syndicat.

Malgré ce qui précède, dans le cas d'un congédiement basé sur une question de moeurs ou de nature criminelle, l'Employeur doit aviser par écrit le Syndicat le jour même de l'imposition de la sanction.

14.03 Toute mesure disciplinaire est retirée du dossier personnel d'une personne salariée et ne peut être invoquée contre elle après douze (12) mois de sa date s'il s'agit d'une suspension ou d'un avertissement écrit.

14.04 Dans le cas de mesure disciplinaire, le fardeau de la preuve incombe à l'Employeur.

14.05 Toute suspension ou tout congédiement doit faire l'objet d'un écrit adressé à la personne salariée concernée dans les quinze (15) jours ouvrables de la connaissance de la faute reprochée mentionnant les motifs et les faits à l'appui. Copie d'un tel avis est transmise au Syndicat dans les vingt-quatre (24) heures suivantes.

14.06 Seuls les avis disciplinaires dont la personne salariée et le Syndicat ont été informés par écrit, conformément au présent article, peuvent être mis en preuve lors de l'arbitrage et apparaître au dossier de la personne salariée.

14.07 Toute personne salariée qui est l'objet d'une mesure disciplinaire peut soumettre son cas à la procédure de griefs et, s'il y a lieu, à l'arbitrage.

14.08 Pendant une absence due à une suspension, la personne salariée et l'Employeur maintiennent leurs contributions aux différents régimes (pension, assurances, etc.) prévus dans la présente convention collective.

14.09 Dans le cas de congédiement, s'il y a contestation par la procédure de règlement de griefs, l'Employeur maintient en vigueur le régime d'assurance collective, sauf l'assurance invalidité, et si une entente ou une décision arbitrale annule le congédiement, l'Employeur et la personne salariée versent les montants nécessaires pour couvrir les sommes dues au régime de retraite.

ARTICLE 15 HEURES DE TRAVAIL

- 15.01 La semaine régulière de travail des personnes salariées de bureau est de trente-cinq (35) heures, du lundi au vendredi inclusivement, à raison de sept (7) heures par jour. Elle est de trente-cinq (35) ou de quarante (40) heures du lundi au vendredi inclusivement, à raison de sept (7) ou de huit (8) heures par jour pour les messagers et elle est de trente-cinq (35) ou trente-sept et demi (37.5) heures du lundi au vendredi inclusivement, à raison de sept (7) ou de sept et demi (7.5) heures par jour pour les réceptionnistes, les réceptionnistes-téléphonistes ou les téléphonistes.
- La semaine de travail des personnes salariées de bureau à temps partiel est d'un minimum de trente-cinq (35) heures par deux (2) semaines et d'un maximum de soixante-dix (70) heures par deux (2) semaines, pouvant être effectuées entre le lundi et le samedi inclusivement.
- 15.02 La présence au travail des personnes salariées de bureau est régie par la réglementation de l'horaire variable décrite à l'Annexe « C » de la présente convention.
- 15.03 L'Employeur convient de prévoir une période de repos de quinze (15) minutes payée qui s'intercale vers le milieu de la première partie de la journée et de la deuxième partie de la journée régulière de travail, laquelle période est prise par entente entre les personnes salariées concernées et le supérieur immédiat. Il est entendu que ces périodes de repos n'impliquent aucun déplacement à l'extérieur du lieu de travail, à moins d'une autorisation spéciale du supérieur immédiat.
- 15.04 Sous réserve des nouvelles dispositions de l'Annexe « C » les horaires de travail en vigueur au moment de la signature de la convention le demeurent pour la durée de celle-ci, à moins qu'ils ne soient changés par entente entre les parties.
- 15.05 Nonobstant l'article 15.04, l'Employeur peut décider que la personne salariée affectée à la fonction de téléphoniste, téléphoniste-réceptionniste ou réceptionniste a un horaire fixe de travail. Cette décision de l'Employeur ne peut faire l'objet d'un grief, l'horaire de travail est alors déterminé par l'Employeur.
- 15.06 Sous réserve des nouvelles dispositions de l'Annexe « C », les parties conviennent de maintenir les mêmes conditions de présence au travail telles qu'elles existaient avant la signature de la présente convention collective pendant les pauses ou lors de l'heure du dîner, et ce, afin d'assurer le maintien d'un service à la clientèle adéquat.

ARTICLE 16 HEURES SUPPLÉMENTAIRES

- 16.01 Tout travail en temps supplémentaire demandé par le supérieur immédiat selon la réglementation de l'horaire variable (Annexe « C ») est rémunéré au taux prévu par le présent article.
- 16.02 Tout travail demandé par le supérieur immédiat, le dimanche, ou un jour férié, est rémunéré au taux double du salaire régulier. Si l'Employeur offre le choix de travailler le samedi et le dimanche et si la personne salariée choisit de travailler le dimanche plutôt que le samedi, elle est alors rémunérée à cent cinquante pour cent (150 %).
- 16.03 Lorsqu'une personne salariée est rappelée de chez elle pour effectuer du travail en temps supplémentaire sans en avoir été avisée d'avance, elle est rémunérée pour un minimum de trois (3) heures au taux approprié (temps et demi ou double).
- 16.04 Tout travail supplémentaire demandé par le supérieur immédiat immédiatement avant ou après la journée normale de travail est rémunéré à cent cinquante pour cent (150 %). Si la durée du travail en temps supplémentaire est de trois (3) heures ou plus, la personne salariée a droit à une période de repas de trente (30) minutes rémunérée à cent cinquante pour cent (150 %) et le travail additionnel est rémunéré au taux double deux cents pour cent (200 %).
- Tout travail supplémentaire demandé le samedi est rémunéré à cent cinquante pour cent (150 %). Si la durée du travail en temps supplémentaire est de trois (3) heures ou plus, la personne salariée a droit à une période de repas de trente (30) minutes rémunérée à cent cinquante pour cent (150 %).
- 16.05 Toute personne salariée tenue de quitter les lieux de son travail après 22 h, alors qu'elle est rémunérée en temps supplémentaire, reçoit une allocation de transport égale aux coûts réellement encourus, sur présentation de la pièce justificative à cet effet.
- 16.06 Lorsqu'une personne salariée est requise d'être disponible en dehors de ses heures normales de travail, l'Employeur lui paie une indemnité de soixante-quinze dollars (75 \$) par semaine, qu'elle vienne travailler ou non.
- La mise en disponibilité se fait sur une base volontaire et par rotation entre les personnes salariées du service concerné.
- 16.07 Toute personne salariée à qui il est demandé de faire du travail en temps supplémentaire et qui se présente au travail sans avoir reçu au préalable un contre-avis, aura droit à une rémunération équivalant à trois (3) heures à son taux régulier.

- 16.08 Le temps supplémentaire est distribué aussi équitablement que possible entre les personnes salariées d'une même fonction.
- 16.09 Le temps supplémentaire est volontaire.
- 16.10 Il ne peut, en aucun temps, y avoir de travail en temps supplémentaire rémunéré comme tel après l'heure normale d'ouverture des bureaux (8 h 30) et avant l'heure normale de fermeture des bureaux (17 h).
- 16.11 Les heures ainsi effectuées en temps supplémentaire peuvent être payées en congés flottants, avec un maximum de six (6) jours par année civile pour une personne salariée qui le désire. Chaque heure de travail supplémentaire équivaut alors à une heure et demie (1 1/2), ou deux (2) heures de congé payé selon que le temps supplémentaire doit être payé à taux et demi ou à taux double.
- 16.12 Les congés ainsi accumulés en temps supplémentaire peuvent être pris un à un ou consécutivement, après entente entre la personne salariée et le supérieur immédiat, à qui demande est faite au moins deux (2) jours à l'avance. Le ou vers le 15 novembre de chaque année, l'Employeur avise la personne salariée que les congés non utilisés au 30 novembre lui seront payés au taux alors en vigueur. Au choix de la personne salariée, elle peut décider d'utiliser ces heures en congé avant le 31 décembre. Cette dernière doit faire connaître son choix au plus tard le 30 novembre. De plus, la personne salariée peut demander le paiement de sa banque d'heures accumulées, et ce, le 1er juin de chaque année.
- Le paiement de la banque de temps supplémentaire peut être transféré dans un REER de La Capitale assureur de l'administration publique inc. à la demande de la personne salariée.
- 16.13 Les personnes salariées appelées à faire du temps supplémentaire pour une durée minimale de trois (3) heures par jour ont droit à une allocation de treize dollars (13 \$) pour la prise du repas pour la durée de la convention collective.

ARTICLE 17 JOURS FÉRIÉS ET PAYÉS

17.01 Les jours suivants sont considérés comme des jours fériés :

- Jour de l'An;
- Lendemain du Jour de l'An;
- Vendredi Saint;
- Lundi de Pâques;
- Le lundi qui précède le 25 mai;
- La fête Nationale;
- Le 1^{er} juillet ou si cette date tombe un dimanche le 2 juillet;
- Le 1^{er} lundi de septembre;
- Le 2^e lundi d'octobre;
- Veille de Noël;
- Noël;
- Lendemain de Noël;
- Veille du Jour de l'An.

Si l'une ou l'autre de ces fêtes survient un samedi ou un dimanche, elle est reportée à une autre date coïncidant avec celle qui aura été déterminée pour les personnes salariées de la fonction publique.

Pour la personne salariée qui n'est pas sur un horaire du lundi au vendredi, le congé est reporté à une date convenue entre les parties. Dans la situation où le congé n'est pas reporté, la personne salariée recevra une indemnité correspondant à sa journée normale de travail, à taux simple, en compensation du jour férié.

17.02 Pour avoir droit au paiement des jours énumérés ci-haut, la personne salariée doit être présente au travail le jour ouvrable complet qui précède et qui suit le jour férié, sauf si elle s'absente pour un motif prévu à la présente convention collective ou autrement autorisé. Toutefois, si telle absence est pour maladie, l'Employeur peut exiger un certificat médical pour que la personne salariée ait droit au paiement de sa journée.

17.03

Pour les personnes salariées ayant un statut d'emploi à temps partiel, lorsque le jour férié coïncide avec un jour normalement prévu à l'horaire de travail, il est payé comme s'il avait été normalement travaillé.

Si le jour férié ne coïncide pas avec un jour normalement prévu à l'horaire de travail, l'indemnité versée sera égale au 1/20 du salaire gagné au cours des quatre (4) semaines complètes de paie précédant la semaine du congé.

ARTICLE 18 CONGÉS SPÉCIAUX

18.01

La personne salariée bénéficie d'un permis d'absence sans perte de salaire pour les fins et les périodes de temps suivantes :

- a) Son mariage : cinq (5) jours ouvrables consécutifs incluant le jour du mariage ou à une période convenue avec l'Employeur;
- b) Le mariage de ses père, mère, enfant, frère, soeur : le jour du mariage, à condition d'y assister;
- c) La naissance ou l'adoption d'un enfant : cinq (5) jours ouvrables dont celui de la naissance ou de l'adoption, devant être pris dans les quinze (15) jours de la naissance ou de l'arrivée de l'enfant à la maison;
- d) Le décès du conjoint ou d'un enfant à charge : sept (7) jours ouvrables dont le jour des funérailles;
- e) Le décès de son père ou de sa mère : cinq (5) jours ouvrables dont le jour des funérailles;

Cependant, lorsque le défunt dans le présent cas réside avec la personne salariée, la personne salariée a alors droit à sept (7) jours ouvrables dont le jour des funérailles;

- f) Le décès de ses frère, soeur, beau-père, belle-mère, gendre, bru : trois (3) jours ouvrables consécutifs dont le jour des funérailles;
- g) Le décès de ses beau-frère, belle-soeur, grand-père ou grand-mère (de la personne salariée ou du conjoint), lorsque le défunt demeurait au domicile de la personne salariée : trois (3) jours ouvrables consécutifs dont le jour des funérailles;
- h) Le décès de ses beau-frère, belle-soeur, grand-père, grand-mère (de la personne salariée ou du conjoint), lorsque le défunt ne demeurait pas au domicile de la personne salariée : un (1) jour ouvrable;
- i) Lorsqu'elle change de lieu de son domicile : la journée du déménagement; cependant, une personne salariée n'a pas droit de ce chef à plus d'une journée de congé par année;
- j) En cas d'hospitalisation urgente du conjoint ou d'un enfant à charge, le jour de l'hospitalisation;

- k) Dans le cas d'urgence pour cause de maladie ou de chirurgie d'un (1) jour pour conjoint ou enfant à charge, une (1) journée, laquelle peut être prise par demi-journée et un certificat médical doit être présenté;
- l) La personne salariée, embauchée avant le 1er juillet de l'année en cours, bénéficie de deux (2) journées de congé mobile payées par année, pouvant aussi être prises par demi-journées. La personne salariée embauchée après le 1er juillet bénéficie d'une (1) journée de congé mobile payée pour l'année d'embauche, pouvant aussi être prise par demi-journées. Dans un tel cas, la personne salariée doit aviser son supérieur immédiat trois (3) jours à l'avance, sauf s'il y a entente entre la personne salariée et le supérieur immédiat, ou s'il survient une situation grave hors du contrôle de la personne salariée, cette dernière conservant néanmoins l'obligation d'informer son supérieur immédiat dans les plus brefs délais. Ces congés ne peuvent être pris consécutivement ni rajoutés à des vacances à moins d'entente avec le supérieur immédiat;
- m) Congés spéciaux : dans le cas de maternité, deux (2) jours ou quatre (4) demi-journées pour rencontres avec un médecin ou consultations à l'hôpital.

18.02

La personne salariée n'a droit à un permis d'absence sans perte de salaire que si elle assiste aux funérailles dans les cas visés aux sous-paragraphes e), f), g), h); si elle y assiste et si les funérailles ont lieu à plus de cent vingt-cinq (125) milles ou deux cents (200) kilomètres du lieu de la résidence de la personne salariée, celle-ci a droit à un (1) jour ouvrable additionnel.

En tout temps, l'Employeur peut exiger de la personne salariée de fournir la preuve de la survenance des événements visés au présent paragraphe.

18.03

La personne salariée qui bénéficie du congé de maternité bénéficie de tous les avantages comme si elle était au travail.

ARTICLE 19 VACANCES ANNUELLES

19.01 Au 1er mai de chaque année, les crédits de vacances d'une personne salariée sont déterminés suivant la durée de service continu à cette date, tel que ci-après :

Crédit de vacances :

a) Moins de cinq (5) ans

Un jour et vingt-cinq centièmes (1,25) par mois travaillé, maximum quinze (15) jours ouvrables.

b) Cinq (5) ans et plus

Un jour et soixante et six centièmes (1,66) par mois travaillé, maximum vingt (20) jours ouvrables.

c) Seize (16) ans de service et plus

Un jour et soixante-quinze centièmes (1,75) par mois travaillé, maximum vingt et un (21) jours ouvrables.

d) Dix-sept (17) ans de service et plus

Un jour et quatre-vingt-trois centièmes (1,83) par mois travaillé, maximum vingt-deux (22) jours ouvrables.

e) Dix-huit (18) ans de service et plus

Un jour et quatre-vingt-douze centièmes (1,92) par mois travaillé, maximum vingt-trois (23) jours ouvrables.

f) Dix-neuf (19) ans de service et plus

Deux (2) jours par mois travaillé, maximum vingt-quatre (24) jours ouvrables.

g) Vingt (20) ans et plus

Deux (2) jours et huit centièmes (2,08) jours par mois travaillé, maximum vingt-cinq (25) jours ouvrables.

- 19.02 Aux fins d'interprétation du précédent article, il est accordé un (1) mois de service à toute personne salariée qui a eu droit à son traitement pendant la moitié ou plus des jours ouvrables du mois au cours duquel elle est entrée en fonction.
- 19.03 Avant le 1^{er} avril et dans chaque secteur, les personnes salariées choisissent, par ordre d'ancienneté générale, les dates auxquelles elles désirent prendre leurs vacances. Toutefois, ces dates sont soumises à l'approbation du gestionnaire pour tenir compte des nécessités du secteur et la cédule définitive des vacances est affichée dans le secteur au plus tard le 15 avril.
- Par conséquent, les vacances ont priorité sur l'utilisation des crédits d'heures accumulées.
- 19.04 À moins d'une permission expresse de la direction principale des ressources humaines de reporter des vacances à une date ultérieure, celles-ci doivent se prendre au cours des douze (12) mois suivant le premier (1^{er}) mai de chaque année.
- 19.05 Les vacances doivent être prises par période de cinq (5) jours ouvrables consécutifs et d'une façon continue.
- Toutefois, une personne salariée peut prendre si celle-ci détient trois (3) semaines de vacances, un maximum de cinq (5) jours ouvrables en journées séparées; et celle qui détient quatre (4) semaines et plus de vacances peut prendre dix (10) jours ouvrables en journées séparées, mais à la condition d'en avoir obtenu l'autorisation de son supérieur immédiat au moins deux (2) jours à l'avance.
- 19.06 Si un ou des jours fériés coïncident avec la période de vacances d'une personne salariée, celle-ci peut être prolongée d'autant, ou la personne salariée peut reporter ces jours à une date ultérieure, après entente préalable avec son supérieur.
- 19.07 Les vacances prises par tranches de cinq (5) jours ouvrables consécutifs sont payables avant le départ de la personne salariée pour vacances en autant que la Direction principale des ressources humaines ait été avisée une période de paie précédant ledit départ.
- 19.08 Tout événement prévu à l'article 18, sauf d) et e), et qui survient durant les vacances d'une personne salariée ne les interrompt pas.
- 19.09 Une personne salariée incapable de prendre ses vacances à la période établie en raison d'une invalidité résultant de maladie, d'accident, d'accident du travail ou alors qu'elle est indemnisée par l'IVAC ou de la SAAQ, survenue avant le début de sa période de vacances, peut reporter sa période de vacances à une date ultérieure. Toutefois, elle doit en aviser son

Employeur avant la date fixée pour sa période de vacances, à moins d'impossibilité de le faire résultant de son incapacité physique, auquel cas ses vacances sont reportées automatiquement. Dans ce dernier cas, la personne salariée doit faire la preuve de cette impossibilité résultant de son incapacité physique, dès que possible.

Si l'incapacité prévue au paragraphe précédent débute pendant ses vacances, les jours de vacances non pris en raison de son incapacité sont reportés pourvu qu'ils soient de cinq (5) jours ou plus. La personne salariée devra fournir la preuve de cette invalidité.

Une nouvelle date de vacances sera déterminée au retour de la personne salariée en tenant compte de la préférence exprimée et du calendrier de vacances.

- 19.10 Une personne salariée qui se marie a priorité pour le choix du congé prévu à l'article 18.01 a) sur le calendrier de vacances, en autant qu'elle avise l'Employeur au moins deux (2) mois à l'avance.
- 19.11 Lorsque, après le 1^{er} avril de chaque année, une personne salariée désire changer son choix de vacances, le supérieur immédiat peut accorder un nouveau choix de vacances à cette personne salariée dans la mesure où un tel changement n'a pas pour effet de pénaliser une autre personne salariée dans le choix de ses vacances.
- 19.12 Une personne salariée qui quitte son emploi avant le 1^{er} mai ou qui est congédiée a droit aux crédits de vacances prévus à l'article 19.01, selon ses années de service, proportionnés au nombre de mois travaillés depuis le 1^{er} mai précédent.
- 19.13 Si une personne salariée n'a pas été présente au travail continuellement douze (12) mois précédant le 1^{er} mai de chaque année, elle a droit aux crédits de vacances prévus à l'article 19.01, selon les années de service, proportionnellement au nombre de mois travaillés depuis le 1^{er} mai précédent.
- 19.14 La personne salariée enceinte qui bénéficie du régime concernant le congé de maternité n'est pas visée par le paragraphe précédent, ainsi que celles en congé de maladie, pour une durée n'excédant pas douze (12) mois.

ARTICLE 20 AVANTAGES SOCIAUX

20.01 L'Employeur s'engage à maintenir en vigueur pendant la durée de la présente convention collective les régimes actuels d'avantages sociaux, tels que bonifiés, relativement à l'assurance vie collective, à l'assurance accident, maladie, dentaire et soins oculaires et au régime de prolongation de traitement par l'Employeur, à l'assurance invalidité de longue durée et au régime de retraite. Aux fins de référence, ces régimes portent le numéro de groupe 1002.

Cependant, l'Employeur se réserve le droit d'effectuer les corrections de forme qui pourraient être nécessaires au fonctionnement harmonisé de ces régimes, et en informera le Syndicat. Avant d'appliquer toute modification concernant le régime de retraite le Syndicat devra être consulté.

ARTICLE 21 CONGÉS DE MALADIE

21.01 Le 1^{er} janvier de chaque année, une banque de six (6) jours de maladie (1/2 journée par mois) est versée au crédit de chaque personne salariée et à la fin de la même année, les crédits non épuisés sont remboursés au taux qui prévaut à ce moment à la personne salariée ou encore à son choix, mis directement à un REER (à La Capitale assureur de l'administration publique inc.). Chaque personne salariée bénéficie au surplus d'une journée additionnelle de maladie, non monnayable et qui peut être prise après que la banque de six (6) jours précitée soit épuisée.

La personne salariée peut prendre tous les jours dont il est fait mention au paragraphe précédent pour obligations familiales (père, mère, frère, sœur, conjoint, enfant, enfant du conjoint, petit-enfant). Ces jours peuvent être pris par demi-journée.

21.02 Une personne salariée qui entre en fonction sur une base permanente se voit accorder une banque de crédits de maladie calculée au prorata du nombre de mois qu'il reste à faire durant l'année.

21.03 Une personne salariée permanente qui quitte son emploi avant la fin de l'année se voit rembourser le nombre de crédits de maladie calculés au prorata du nombre de mois qu'elle aura effectué durant l'année.

21.04 En cas de maladie de la personne salariée, les deux (2) premières journées d'absence sont déduites de la banque de maladie de la personne salariée et pour l'excédent de ces deux (2) jours, jusqu'à concurrence de treize (13) jours, il est versé à la personne salariée malade cent pour cent (100 %) de son salaire régulier. Pour les quarante-neuf (49) semaines suivantes, celles-ci sont rémunérées à quatre-vingts pour cent (80 %) du salaire régulier.

21.05 L'Employeur peut exiger qu'une personne salariée justifie sa maladie par un certificat médical lorsqu'elle s'absente pour plus de deux (2) jours.

ARTICLE 22 CONGÉS DE MATERNITÉ ET PARENTAL

22.01 La personne salariée enceinte a droit à un congé de maternité d'une durée de dix-huit (18) semaines.

22.02 Pour obtenir le congé de maternité, la personne salariée doit donner un préavis à cet effet à l'Employeur au moins trois (3) semaines avant la date de départ. Ce préavis doit être accompagné d'un certificat médical attestant de la grossesse et de la date prévue pour la naissance.

Le préavis peut être moindre si un certificat médical atteste que la personne salariée doit quitter son emploi plus tôt.

Une personne salariée enceinte en congé de maladie bénéficie de l'assurance invalidité de l'Employeur jusqu'à la date d'accouchement.

22.03 La personne salariée qui ne peut, à cause de son état de santé, reprendre son emploi à l'expiration de son absence pour maternité ou de son congé parental, n'est plus considérée comme étant en congé de maternité, mais comme absente pour cause de maladie, sur présentation d'un certificat médical, laquelle maladie peut être vérifiée par un médecin de l'Employeur.

22.04 Pour toute période où la personne salariée est en congé de maternité et en congé parental, elle doit demeurer assujettie au régime d'assurance collective et acquitter ses primes d'assurance-invalidité long terme. Elles seront récupérées avant son départ ou à son retour de congé. Si la personne salariée quitte avant d'avoir acquitté totalement ses primes, elle doit les rembourser.

22.05 La personne salariée donne un préavis de trois (3) semaines avant la fin de son congé de maternité.

La personne salariée, qui ne se présente pas au travail à l'expiration de son congé de maternité est présumée avoir démissionné.

Dans l'éventualité où le poste aurait été aboli, la personne salariée a droit aux avantages dont elle aurait bénéficié pour l'obtention d'un autre poste si elle avait été au travail.

22.06 Si la personne salariée accouche d'un enfant mort-né, après le début de la vingtième (20^e) semaine précédant la date prévue de l'accouchement, elle est réputée en congé de maternité.

22.07 La personne salariée qui désire un congé sans traitement, lors de l'échéance de son congé de maternité, a droit à un congé parental, d'une durée maximale de cinquante-deux (52) semaines continues, si la personne salariée décide de s'en prévaloir.

La personne salariée doit alors faire parvenir une demande écrite à la direction principale des ressources humaines au moins un (1) mois avant la fin de son congé de maternité.

La personne salariée ne peut modifier qu'une seule fois sa date de retour au travail.

L'ancienneté de la personne salariée continue de s'accumuler.

Les dispositions du présent article ne sont pas cumulatives à celles édictées par règlement du gouvernement.

22.08 La personne salariée en congé de maternité reçoit une prestation supplémentaire correspondant à la différence entre le montant versé par le Régime québécois d'assurance parentale et quatre-vingt-quinze pour cent (95 %) du salaire brut régulier correspondant à sa classe et échelon.

La prestation supplémentaire sera payée pour toute la durée du congé de maternité en fonction du régime choisi par la personne salariée. Les régimes prévus par le RQAP pour la maternité sont d'une durée de quinze (15) semaines (régime particulier) ou de dix-huit (18) semaines. Cette prestation sera répartie en montant égal et versée en fonction des périodes de paie déjà établies.

À son retour, la personne salariée est alors réintégrée dans son ancien poste avec tous les droits et avantages qui s'y rattachent. Dans l'éventualité où le poste aurait été aboli, l'Employeur fournit un poste de travail dont la rémunération n'est pas inférieure à celle qu'elle aurait eue si elle avait été au travail.

22.09 Le père d'un nouveau-né ou le père et la mère qui adoptent un enfant n'ayant pas atteint l'âge à compter duquel un enfant est tenu de fréquenter l'école ont droit à un congé parental sans salaire d'au plus cinquante-deux (52) semaines continues. Le présent article ne s'applique pas à la personne salariée qui adopte l'enfant de son conjoint.

22.10

Le père d'un nouveau-né a droit à un congé de paternité d'au plus cinq (5) semaines continues sans salaire à l'occasion de la naissance de son enfant. La durée du congé de paternité est déterminée en fonction du choix du régime fait par la mère pour son congé de maternité dans le cadre du RQAP.

Ce congé doit être pris au plus tôt la semaine de la naissance de l'enfant et se terminer au plus tard cinquante-deux (52) semaines après la naissance.

Un préavis écrit doit être remis à l'Employeur au moins trois (3) semaines avant la date de départ.

Le préavis peut être moindre si la naissance de l'enfant est plus tôt que la date prévue d'accouchement.

22.11

Adoption

La personne salariée qui se déplace hors du Québec en vue d'une adoption, sauf s'il s'agit d'un enfant du conjoint, obtient à cette fin, sur demande écrite, adressée à l'Employeur dès que possible, un congé sans solde pour le temps nécessaire au déplacement qui ne peut dépasser un maximum de dix (10) jours ouvrables, excluant le congé prévu à l'article 18.01 c). Ce congé ne peut être octroyé plus d'une (1) fois par adoption.

ARTICLE 23 IMPRESSION DE LIVRETS

23.01 L'Employeur s'engage à imprimer la convention collective sous forme de petit livret et d'en remettre un exemplaire à chaque personne salariée et à chaque nouvelle personne salariée, ainsi que trente (30) exemplaires par accréditation au Syndicat, dans les trois (3) mois de la signature.

ARTICLE 24 JURÉ ET TÉMOIN

- 24.01 La personne salariée convoquée sous l'autorité d'un tribunal à agir comme juré ou à comparaître comme témoin devant un tribunal ou organisme quasi-judiciaire, dans une cause où elle n'est pas partie, reçoit la différence entre son salaire et l'indemnité versée à ce titre par la Cour, pour la période pendant laquelle sa présence est requise en Cour.
- 24.02 La personne salariée appelée à comparaître dans une cause où elle est l'une des parties, en raison des faits survenus dans l'exercice de ses fonctions, ne subit de ce fait aucune diminution de traitement.
- 24.03 La personne salariée appelée à comparaître comme témoin en raison de faits survenus dans l'exercice de ses fonctions, dans une cause où elle n'est pas l'une des parties, un jour où elle est normalement en congé, reçoit une (1) journée de congé en compensation dans les soixante (60) jours qui précèdent ou qui suivent ledit jour. À défaut pour l'Employeur de remplacer ledit congé dans le délai prévu, la personne salariée reçoit en compensation un montant égal à cent cinquante pour cent (150 %) du traitement de sa journée régulière de travail.
- 24.04 La personne salariée appelée à comparaître comme témoin dans l'exercice de ses fonctions, dans une cause où elle n'est pas l'une des parties, en dehors de ses heures régulières de travail, est rémunérée au taux de surtemps pour la période pendant laquelle sa présence est requise en Cour.
- 24.05 Le présent article ne s'applique pas à la personne salariée qui est partie ou témoin dans un arbitrage par la présente convention.

ARTICLE 25 SANTÉ, SÉCURITÉ, HYGIÈNE AU TRAVAIL

25.01

Dans le but de prévenir les maladies et les accidents de travail, l'Employeur et le Syndicat conviennent de coopérer pour maintenir à un niveau élevé la sécurité et l'hygiène au travail. En particulier, et sans restreindre la portée de ce qui précède, l'Employeur et le Syndicat conviennent que les dispositions de toute loi et de tout règlement adoptés en vertu de celles-ci, visant à assurer la santé, le bien-être et la sécurité des personnes salariées, seront respectés.

À cet effet, un comité conjoint santé-sécurité-hygiène composé de deux (2) membres de chacune des parties sera formé dans les quinze (15) jours de la signature de la convention. Toute libération rendue nécessaire par l'application desdites lois est à la charge de l'Employeur.

ARTICLE 26 ANNEXES

26.01 Les annexes font partie intégrante de la convention collective.

ARTICLE 27 SALAIRES

27.01 Les taux horaires apparaissant à l'Annexe « B » de la convention correspondent aux fonctions énumérées à l'Annexe « A ».

Toute personne salariée travaillant sur un horaire de travail se terminant à l'heure apparaissant ci-après, recevra une prime comme suit :

- Fin de la journée régulière de travail à 19 h : Prime totale 3,00 \$;
- Fin de la journée régulière de travail à 20 h : Prime totale 6,00 \$;
- Fin de la journée régulière de travail à 21 h : Prime totale 9,00 \$.

Toute personne salariée appelée à travailler le samedi ou le dimanche en vertu de son horaire de travail recevra une prime de 4,50 \$ pour chaque heure travaillée.

ARTICLE 28 SÉCURITÉ D'EMPLOI

28.01

Aucune personne salariée régulière au moment de la signature de la présente convention, ni aucune personne salariée ayant à son crédit douze (12) mois ou plus d'ancienneté ne subira de baisse de salaire par suite ou à l'occasion d'améliorations techniques ou technologiques ou de changements d'équipements.

- a) À cette fin, l'Employeur s'engage à informer le Syndicat quatre-vingt-dix (90) jours à l'avance de tout changement technique, technologique ou changement d'équipement si ces changements sont susceptibles d'entraîner des mises à pied;
- b) Dans un tel cas, les parties formeront un comité de trois (3) représentants du Syndicat et trois (3) de l'Employeur afin d'étudier toutes les possibilités en vue d'éviter les mises à pied et de favoriser le recyclage, le perfectionnement et la formation des personnes salariées concernées;
- c) Le comité dont il est fait mention au paragraphe précédent doit se rencontrer dans les quinze (15) jours de la date où l'Employeur a informé le Syndicat que des changements sont susceptibles d'entraîner des mises à pied;
- d) Suite à cette démarche, si des personnes salariées ne pouvaient être intégrées dans d'autres fonctions, les dispositions de l'article onze (11) s'appliqueront.

ARTICLE 29 NOUVEAU POSTE

29.01

Si un nouveau poste est créé ou si un poste existant est modifié, l'Employeur convient avec le syndicat de la description du poste et de la classe dans laquelle se situe tel poste. Les parties s'engagent à respecter les dispositions de la Loi sur l'équité salariale. Toutefois, les parties conviennent de procéder à l'évaluation du maintien de l'équité salariale conjointement.

Dans le cas où une personne salariée constate que les tâches accomplies ne reflètent plus ou débordent sa description d'emploi, elle peut soumettre le cas par écrit à l'Employeur avec copie au Syndicat.

Lors d'une reclassification à une classe supérieure, la personne salariée est intégrée de la même façon que lors d'une promotion conformément à l'article 1.11. La personne salariée remplaçante à un poste bénéficie du même avantage. Lors d'une reclassification à une classe inférieure, la personne salariée est intégrée dans sa nouvelle classe en conservant son salaire et bénéficie de cinquante pour cent (50 %) de toute augmentation de salaire apportée à sa nouvelle classe jusqu'à ce que son salaire et celui attaché à sa nouvelle classe se rejoignent. Par la suite, elle est rémunérée selon le salaire prévu à la nouvelle classe.

Tout désaccord entre les parties peut faire l'objet d'un grief et être référé à l'arbitrage comme prévu à la convention collective.

Le mandat de l'arbitre se limite à déterminer la description et la classe salariale applicables en tenant compte de la classification existante et ladite décision est applicable, s'il y a lieu, à la date de la création ou de la modification ou de l'avis écrit de la personne salariée à l'Employeur.

Les classifications existantes à la signature de la convention apparaissent à l'Annexe « A ».

ARTICLE 30 CONGÉ SANS SOLDE

30.01 Toute personne salariée ayant au moins quatre (4) années de service peut se prévaloir d'un congé sans solde pour une période minimale de cinq (5) mois et maximale d'un (1) an.

Ledit congé est assorti des conditions suivantes :

- a) La demande doit être faite au moins deux (2) mois à l'avance au supérieur immédiat;
- b) Une (1) seule personne salariée par secteur à la fois peut s'en prévaloir, la première en ayant fait la demande ayant préséance. Si les besoins du service ne sont pas affectés, le supérieur immédiat peut autoriser plus d'une personne salariée à la fois à prendre un congé sans solde et l'Employeur ne refusera pas un tel congé sans motif valable;
- c) Un tel congé ne peut être utilisé aux fins d'occuper un autre emploi à moins que la personne salariée n'ait obtenu de la Direction principale des ressources humaines l'autorisation à cet effet;
- d) La personne salariée accumule son ancienneté pendant son congé, mais ne bénéficie d'aucun avantage de quelque nature que ce soit lui résultant des dispositions de la présente convention;
- e) Si la personne salariée désire conserver ses bénéfices d'assurances, elle doit en payer les primes;
- f) La personne salariée qui utilise un tel congé, ne pourra faire la demande pour un autre congé sans solde avant que ne soit expirée une période de cinq (5) ans de son retour dudit congé.

30.02 L'Employeur pourra offrir à une ou plusieurs personnes salariées permanentes à temps complet, à l'intérieur d'un service, de prendre par ordre d'ancienneté un congé sans solde pour une durée déterminée n'excédant pas un (1) mois. Dans ce cas, seule l'ancienneté continue de s'accumuler. La personne salariée continuera de bénéficier des assurances et devra acquitter ses primes.

Si une personne salariée désire prendre un congé sans solde, elle en fait la demande par écrit à son gestionnaire et à la Direction principale des ressources humaines en indiquant la durée de son congé. La Direction principale des ressources humaines lui transmet une réponse écrite dans les dix (10) jours de la réception de sa demande.

30.03

Avant d'utiliser un congé sans solde, une personne salariée devra avoir utilisé tous les jours qu'elle a accumulés dans les différentes banques dont elle dispose, sauf sa banque de jours de vacances.

ARTICLE 31 FORMATION

31.01 L'Employeur s'engage à maintenir une politique de formation adéquate du personnel pendant toute la durée de la présente convention. Toute personne salariée en formation à la demande de l'Employeur ou requis par celui-ci de dispenser de la formation à d'autres personnes salariées à l'extérieur des lieux habituels de travail et qui lui entraîne des dépenses (kilométrage, repas ou autre), se voit rembourser pour lesdites dépenses sur présentation de pièces justificatives et est rémunérée au taux du salaire régulier pour la durée de la formation.

ARTICLE 32 RÉGIME ANNUEL D'INTÉRESSEMENT

32.01 L'Employeur s'engage à maintenir, pendant la durée de la présente convention, le régime annuel d'intéressement basé sur la rentabilité de La Capitale Mutuelle de l'administration publique, avec un maximum de trois pour cent (3 %).

ARTICLE 33 PRIME D'ANGLAIS

33.01 Lorsqu'un affichage contient une exigence à l'effet que la prestation requiert l'utilisation de l'anglais un montant de cinquante dollars (50 \$) par période de paie est versé sous forme de forfaitaire.

ARTICLE 34 DURÉE DE LA CONVENTION

34.01 La présente convention est en vigueur à compter du 1^{er} janvier 2010 et le demeure jusqu'au 31 décembre 2015.

Les personnes salariées auront droit à la rétroactivité sur leur rémunération au 1^{er} janvier 2010.

Malgré les dispositions du paragraphe précédent, la convention collective continue de s'appliquer pendant la période de négociation jusqu'à ce qu'un renouvellement soit intervenu entre les parties ou jusqu'à l'exercice du droit de grève ou de lock-out.

Les échelles apparaissant à l'Annexe « B » entrent en vigueur à leur date respective.

34.02 Les renseignements de nature confidentielle qui sont portés à la connaissance des personnes salariées au cours de l'accomplissement de leur travail doivent le demeurer.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Québec, ce 19^{avril} 2010.

POUR L'EMPLOYEUR

Jeannie Dean
Lucie Gauthier
[Signature]

POUR LE SYNDICAT

Lise Therrien
Marilaine Guard
Valérie Lalau
Josée Verreault

ANNEXE « A » NOMENCLATURE DES POSTES

LA CAPITALE ASSUREUR DE L'ADMINISTRATION PUBLIQUE INC.

Classe	Titre du poste
1	S.O.
2	Messenger Préposé à la saisie
3	Préposé à l'administration II <ul style="list-style-type: none"> • Nouvelles affaires Préposé II – soutien technique
4	Agent de bureau I <ul style="list-style-type: none"> • Gestion des contrats • Nouvelles affaires • Ressources matérielles Secrétaire I
5	Agent à l'infographie Agent de bureau II <ul style="list-style-type: none"> • Administration et relations à la clientèle • Comptes payables/recevables • Conciliations bancaires • Épargne et placements • Gestion des contrats • Prêts et carte Capitale – ventes et services à la clientèle • Secrétariat • Sélection des risques et prestations
6	Opérateur Secrétaire II Technicien I <ul style="list-style-type: none"> • Règlement de décès • Relations à la clientèle et rémunération
7	Programmeur Technicien II <ul style="list-style-type: none"> • Épargne et placements • Nouvelles affaires • Pilotage et assurance qualité • Placements • Prêts et carte Capitale – Encadrement et administration • Service à la clientèle

8	Secrétaire III Technicien III <ul style="list-style-type: none">• Budget• Finances• Fiscalité• Gestion des imprimés• Ressources matérielles• Service à la clientèle
9	Technicien IV <ul style="list-style-type: none">• Administration et relations à la clientèle• Épargne et placements• Gestion des contrats• Nouvelles affaires• Prêts et carte Capitale – Ventes et services à la clientèle• Sélection des risques et prestations Tarificateur I
10	Tarificateur II Technicien V <ul style="list-style-type: none">• Gestion des contrats
11	S.O.
12	Programmeur/analyste Tarificateur III
Autre	Étudiant

LA CAPITALE IMMOBILIÈRE MFQ INC.

Classe	Titre du poste
1	S.O.
2	S.O.
3	S.O.
4	S.O.
5	• S.O.
6	Technicien I • Gestion immobilière
7	S.O.
8	Secrétaire III Technicien III • Gestion des baux
9	S.O.
10	S.O.
11	S.O.
12	S.O.
Autre	Étudiant

LA CAPITALE SERVICES CONSEILS INC.

Classe	Titre du poste
1	S.O.
2	S.O.
3	S.O.
4	S.O.
5	S.O.
6	S.O.
7	S.O.
8	Secrétaire III
9	S.O.
10	S.O.
11	S.O.
12	S.O.
Autre	Étudiant

LA CAPITALE ASSURANCES ET GESTION DU PATRIMOINE INC.

Classe	Titre du poste
1	Préposé au secrétariat
2	S.O.
3	Préposé à l'administration II <ul style="list-style-type: none"> • Gestion des contrats • Prestations invalidité • Mise en vigueur • Soins de la santé • Ventes et marketing Téléphoniste/réceptionniste
4	Secrétaire I.
5	Agent de bureau II <ul style="list-style-type: none"> • Gestion des contrats • Perception • Service à la clientèle • Soins de la santé • Soutien administratif – soins de la santé
6	Secrétaire II Technicien I <ul style="list-style-type: none"> • Actuariat et tarification • Gestion des contrats • Service à la clientèle <ul style="list-style-type: none"> ➤ Gestion des contrats ➤ Prestations invalidité ➤ Soins de la santé • Perception
7	Technicien II <ul style="list-style-type: none"> • Actuariat et tarification • Gestion des contrats • Perception • Prestations invalidité • Promotion de la santé et gestion de la présence au travail • Soins de la santé • Ventes en direct
8	Secrétaire III Technicien III <ul style="list-style-type: none"> • Actuariat et tarification • Mise en vigueur • Règlement de décès
9	Technicien IV <ul style="list-style-type: none"> • Formation et procédures • Prestations invalidité

10	Technicien V <ul style="list-style-type: none">• Gestion des contrats• Soins de la santé
11	Technicien VI <ul style="list-style-type: none">• Invalidité et réadaptation
12	S.O.
Autre	Étudiant

ANNEXE « B » AUGMENTATIONS SALARIALES

Au 1^{er} janvier 2010

Les salaires convertis en salaire horaire et existant au 31 décembre 2009 sont majorés de 2,25 % et apparaissent à la fin de cette annexe.

Pour les autres personnes salariées dont la rémunération excède le maximum prévu à l'Annexe « B » pour l'année 2010, elles recevront l'augmentation de 2,25 % de la façon suivante :

- Cinquante pour cent (50 %) sous forme forfaitaire; et
- Cinquante pour cent (50 %) intégré au salaire.

Au 1^{er} janvier 2011

Les salaires seront ajustés selon la moyenne de l'Indice des prix à la consommation de l'année 2010 pour le Québec selon Statistiques Canada. À ce pourcentage, viendra s'ajouter un facteur d'enrichissement de 0,50 %. Cependant, en aucun cas le pourcentage d'augmentation salariale totale incluant le facteur d'enrichissement ne pourra être inférieur à 2,25 % ou supérieur à 4 %.

Pour les personnes salariées ayant une rémunération hors échelle, celles-ci recevront l'augmentation à laquelle elles ont droit de la façon suivante :

- Cinquante pour cent (50 %) sous forme forfaitaire; et
- Cinquante pour cent (50 %) intégré au salaire.

Au 1^{er} janvier 2012

Les salaires seront ajustés selon la moyenne de l'Indice des prix à la consommation de l'année 2011 pour le Québec selon Statistiques Canada. À ce pourcentage, viendra s'ajouter un facteur d'enrichissement de 0,50 %. Cependant, en aucun cas le pourcentage d'augmentation salariale totale incluant le facteur d'enrichissement ne pourra être inférieur à 2,25 % ou supérieur à 4 %.

Pour les personnes salariées ayant une rémunération hors échelle, celles-ci recevront l'augmentation à laquelle elles ont droit de la façon suivante :

- Cinquante pour cent (50 %) sous forme forfaitaire; et
- Cinquante pour cent (50 %) intégré au salaire.

Au 1^{er} janvier 2013

Les salaires seront ajustés selon la moyenne de l'Indice des prix à la consommation de l'année 2012 pour le Québec selon Statistiques Canada. À ce pourcentage, viendra s'ajouter un facteur d'enrichissement de 0,50 %. Cependant, en aucun cas le pourcentage d'augmentation salariale totale incluant le facteur d'enrichissement ne pourra être inférieur à 2,25 % ou supérieur à 4 %.

Pour les personnes salariées ayant une rémunération hors échelle, celles-ci recevront l'augmentation à laquelle elles ont droit de la façon suivante :

- Cinquante pour cent (50 %) sous forme forfaitaire; et
- Cinquante pour cent (50 %) intégré au salaire.

Au 1^{er} janvier 2014

Les salaires seront ajustés selon la moyenne de l'Indice des prix à la consommation de l'année 2013 pour le Québec selon Statistiques Canada. À ce pourcentage, viendra s'ajouter un facteur d'enrichissement de 0,50 %. Cependant, en aucun cas le pourcentage d'augmentation salariale totale incluant le facteur d'enrichissement ne pourra être inférieur à 2,25 % ou supérieur à 4 %.

Pour les personnes salariées ayant une rémunération hors échelle, celles-ci recevront l'augmentation à laquelle elles ont droit de la façon suivante :

- Cinquante pour cent (50 %) sous forme forfaitaire; et
- Cinquante pour cent (50 %) intégré au salaire.

Au 1^{er} janvier 2015

Les salaires seront ajustés selon la moyenne de l'Indice des prix à la consommation de l'année 2014 pour le Québec selon Statistiques Canada. À ce pourcentage, viendra s'ajouter un facteur d'enrichissement de 0,50 %. Cependant, en aucun cas le pourcentage d'augmentation salariale totale incluant le facteur d'enrichissement ne pourra être inférieur à 2,25 % ou supérieur à 4 %.

Pour les personnes salariées ayant une rémunération hors échelle, celles-ci recevront l'augmentation à laquelle elles ont droit de la façon suivante :

- Cinquante pour cent (50 %) sous forme forfaitaire; et
- Cinquante pour cent (50 %) intégré au salaire.

ÉCHELLES SALARIALES 2010 (\$)

Classe	Échelon	1	2	3	4	5	6	7	8
		1	semaine horaire	575,67 16,447643	593,05 16,944286	612,48 17,499357	630,88 18,025214	649,29 18,551071	
2	semaine horaire	605,32 17,294857	624,75 17,849929	644,18 18,405000	664,63 18,989286	684,05 19,544357			
3	semaine horaire	618,61 17,674643	637,02 18,200500	658,49 18,814000	677,92 19,369071	699,39 19,982571	720,86 20,596071		
4	semaine horaire	648,27 18,521857	669,74 19,135357	688,14 19,661214	711,66 20,333143	732,11 20,917429	756,65 21,618571		
5	semaine horaire	660,54 18,872429	679,96 19,427500	701,44 20,041000	722,91 20,654500	745,40 21,297214	767,90 21,939929	792,44 22,641071	
6	semaine horaire	687,12 19,632000	710,64 20,303929	731,09 20,88214	754,61 21,560143	777,10 22,202857	801,64 22,904000	825,16 23,575929	
7	semaine horaire	697,35 19,924143	718,82 20,537643	740,29 21,151143	763,81 21,823071	788,35 22,524214	811,87 23,196143	837,43 23,926500	861,97 24,627643
8	semaine horaire	723,93 20,683714	747,45 21,355643	769,94 21,998357	794,48 22,699500	818,00 23,371429	844,59 24,131000	870,15 24,861357	896,73 25,620929
9	semaine horaire	754,61 21,560143	777,10 22,202857	801,64 22,904000	825,16 23,575929	851,74 24,335500	878,33 25,095071	904,91 25,854643	933,54 26,672643
10	semaine horaire	780,17 22,290500	806,75 23,050071	830,27 23,722000	856,86 24,481571	884,46 25,270357	911,05 26,029929	938,66 26,818714	968,31 27,665929
11	semaine horaire	811,87 23,196143	837,43 23,926500	861,97 24,627643	889,58 25,416429	916,16 26,176000	943,77 26,964786	973,42 27,812000	1004,10 28,688429
12	semaine horaire	839,47 23,984929	864,01 24,686071	891,62 25,474857	919,23 26,263643	946,84 27,052429	976,49 27,899643	1007,16 28,776071	1038,86 29,681714

NOTE: La base de calcul pour déterminer le salaire hebdomadaire ou annuel doit être fait à partir du traitement horaire inscrit dans la présente grille.

ANNEXE « C » RÉGLEMENTATION RELATIVE À L'HORAIRE

A. DÉFINITIONS ET NORMES

1. Horaire normal

- 1.1 Les heures officielles d'ouverture des bureaux sont de 8 h 30 à 21 h du lundi au vendredi et le samedi de 8 h 30 à 17 h.

Les horaires de travail sont entre 8 h 30 et 17 h du lundi au samedi et entre 10 h et 21 h du lundi au vendredi.

Advenant que des activités nécessitent l'ouverture le dimanche, les personnes salariées appelées à travailler le feront sur une base volontaire ou l'Employeur embauchera de nouvelles personnes salariées.

- 1.2 Sous réserve des dispositions de l'article 15.06, les heures pendant lesquelles un nombre de personnes salariées déterminé par le supérieur immédiat doivent être à leur poste pour répondre au téléphone, recevoir, les visiteurs, donner suite au courrier, etc. du lundi au vendredi inclusivement sont de :

- 8 h 30 et 12 h
- 13 h et 17 h

Malgré ce qui précède, il est bien entendu que le personnel travaillant sur un horaire se situant entre 8 h 30 et 17 h et requis de travailler entre 12 h et 13 h et après 16 h (du lundi au jeudi) et après 15 h 30 le vendredi, sera en fonction du maintien d'un service à la clientèle adéquat.

Selon les besoins du service, un horaire de travail pourra être établi entre 10 h et 21 h, du lundi au vendredi et de 8 h 30 à 17 h le samedi, à taux régulier, pour une semaine régulière de travail de trente-cinq (35) heures. La personne salariée bénéficiera de deux (2) jours de congé consécutifs. Il est bien entendu que cet horaire s'appliquera uniquement pour des nouveaux postes ou des postes dépourvus de titulaires.

Aucune personne salariée à l'emploi au moment de la signature de la convention collective (autre que les personnes salariées travaillant le samedi, travaillant en rotation ou en télé-travail) ne sera tenue de travailler le samedi. Toutefois, une personne salariée permanente pourra travailler le samedi sur une base volontaire.

Les personnes salariées permanentes pourront sur une base volontaire postuler à un tel poste, conformément à l'article 10. Si aucune personne

salariée ne postule ou si le nombre est insuffisant, l'Employeur procédera par recrutement à l'extérieur de la compagnie.

Aucune personne salariée permanente dont l'horaire de travail se situe entre 8 h 30 et 17 h à la date de la signature de la convention ne sera tenue de travailler sur un horaire régulier se terminant après 17 h.

- 1.3 Advenant que l'Employeur modifie les heures d'ouverture pour 8 h au lieu de 8 h 30, les dispositions suivantes s'appliquent :

Il est bien entendu que l'ouverture à 8 h pourra être faite uniquement dans certains services à la clientèle externe. L'Employeur doit aviser le syndicat et les personnes salariées dans les trente (30) jours avant la date où il a l'intention d'apporter les modifications. Le délai peut être moindre s'il y a entente entre les parties.

Pour ce faire, l'Employeur doit nous fournir le nom du service visé ainsi que le nombre des personnes salariées visées. Il est entendu que l'Employeur ne pourra requérir qu'un minimum des effectifs de ce service.

Quant à la sélection des personnes salariées qui seront visées par cette modification d'horaire, elle s'effectuera dans l'ordre et de la façon suivante :

- a) Parmi les personnes salariées volontaires et qui sont en mesure d'exécuter le travail;
- b) À défaut d'avoir comblé son besoin selon a), il procède parmi les occasionnels affectés au service visé;
- c) Parmi les personnes salariées choisies pour combler des postes permanents après l'entrée en vigueur de l'horaire débutant à 8 h;
- d) Si les postes précités ne pouvaient être comblés par ce qui est prévu en a), b) et c), par ordre inverse d'ancienneté dans le secteur visé.

2. Heures fixes ou obligatoires

Périodes de temps durant lesquelles toutes les personnes salariées requises de travailler doivent nécessairement être au travail à l'exception des personnes salariées en congés autorisés. Ces périodes sont les suivantes :

- 9 h 30 à 11 h 45
- 13 h 45 à 16 h

Toutefois, le vendredi ces périodes seront les suivantes :

- 9 h 30 à 11 h 45
- 13 h 45 à 15 h 30

Il est bien entendu que jusqu'au premier anniversaire de la date de la signature de la convention, la plage obligatoire se terminera à 15 h 30 au lieu de 16 h.

Retards et permissions

Toute personne salariée qui se présente au travail après le début de la période des heures fixes ou obligatoires est considérée comme étant en retard. Sous réserve de l'approbation de son supérieur immédiat, une personne salariée pourra quitter son travail avant la fin de la période des heures fixes.

3. Heures variables

Périodes de temps à l'intérieur desquelles la personne salariée peut, en fonction des exigences de son travail, de son accommodation personnelle et en accord avec son supérieur immédiat, choisir librement les heures de début et de fin de sa journée de travail.

Cependant, le supérieur immédiat peut demander à ses personnes salariées de lui fournir l'horaire personnel que chacune d'elle désire suivre. Cet horaire, une fois fixé, pourra être modifié par la personne salariée selon ses besoins, en avertissant son supérieur immédiat. Celui-ci pourra cependant lui demander de trouver une personne pour entrer plus tôt à sa place, par exemple. S'il y a mésentente à ce niveau, l'ancienneté générale réglera le litige.

Ainsi donc, une pause d'au moins trente (30) minutes et d'au plus deux (2) heures est prévue pour le repas.

Les périodes d'heures variables sont les suivantes :

Avant-midi :

- 8 h à 9 h 30
- 11 h 45 à 13 h 45

Après-midi :

- 16 h à 17 h 45
- 15 h 30 à 17 h 45 : (jusqu'au 1er anniversaire de la signature de la présente convention.

Toutefois, pour le vendredi :

Avant-midi :

- 8 h à 9 h 30
- 11 h 45 à 13 h 45

Après-midi :

- 15 h 30 à 17 h 45

3.1 Périodes de référence

Période de temps d'une durée de deux (2) semaines normales de travail ou dix (10) jours ouvrables et comportant soixante-dix (70) heures de travail.

Tout écart par rapport à cette norme à la fin de toute période de référence donne lieu, selon le cas, à un débit ou crédit. Le présent paragraphe est adapté en fonction de l'aménagement des horaires.

3.2 Crédits et débits accumulés

Le système d'horaire variable permet à chacun :

- De travailler un peu plus que la semaine normale et d'accumuler des heures aux crédits qui, en aucun cas, ne doivent excéder vingt et une (21) heures;
- De travailler un peu moins que la semaine normale de travail et d'accumuler des heures aux débits qui, en aucun cas, ne doivent excéder quinze (15) heures. Tout excédent sera déduit du salaire régulier de la personne salariée;

Les soldes négatifs au 31 décembre de chaque année seront déduits du salaire, au taux alors en vigueur.

3.3. Enregistrement et gestion du temps

Le temps de présence au travail est enregistré à l'aide d'un totalisateur informatisé, dont le rôle est de cumuler les heures de travail.

3.4 Utilisation des crédits accumulés

Les heures de travail accumulées en vertu du présent système peuvent être utilisées selon l'une ou l'autre des alternatives suivantes :

- Par réduction de la durée de la journée de travail à l'intérieur des périodes d'heures flexibles;
- Après entente avec son supérieur immédiat, en congé de vacances par tranches d'une demi-journée ou plus jusqu'à concurrence d'un maximum de trois (3) jours par année de calendrier;
- Les crédits non épuisés sont remboursés au taux qui prévaut à ce moment à la personne salariée ou, encore à son choix, mis directement à un RÉER (La Capitale assureur de l'administration publique inc.);

En cas de départ, les crédits ou débits accumulés sont remboursés ou déduits sur la dernière période de paie de la personne salariée, au taux du traitement régulier en vigueur.

B. CONGÉS ET ABSENCES AUTORISÉES

Toutes les journées d'absence prévues à la convention collective, que ce soit les congés de maladie, les congés spéciaux, les jours fériés, seront considérées comme des périodes de sept (7) heures de travail (ou le nombre d'heures s'appliquant dans le cas d'aménagement d'horaires). Une personne absente pour l'une de ces raisons se verra créditer sept (7) heures à son total. Une demi-journée d'absence sera calculée comme trois heures et trente minutes (3 h 30).

C. FERMETURE AVANT L'HEURE

1. Si la compagnie n'ouvre pas ses portes pour toute la journée (en raison de tempête, loi électorale, etc.) les personnes salariées qui normalement devaient se présenter au travail reçoivent un crédit pour la journée;
2. Si la compagnie ferme ses portes plus tôt qu'habituellement pour les mêmes raisons, les personnes salariées qui se sont présentées et celles qui n'ont pu se présenter, mais qui devaient le faire, reçoivent un crédit équivalant à la différence

entre l'heure à laquelle la compagnie ferme ses portes et l'heure officielle de fermeture;

3. Lorsque la personne salariée est incapable de se présenter au travail en cas de tempête, elle peut puiser dans n'importe laquelle de ses banques de temps incluant le sans solde, sauf la banque de maladie.

D. OPÉRATEURS

Les opérateurs ne sont pas visés par les dispositions de l'Annexe « C ». L'horaire présentement en cours continuera de s'appliquer à moins d'entente entre les parties.

Les opérateurs recevront une prime de soixante-dix dollars (70 \$) par paie sous forme de forfaitaire. Advenant la modification de l'horaire de nuit, l'Employeur rencontrera le syndicat afin de revoir la prime.

E. DÉFINITIONS

Amplitude totale pour horaire de jour :

(8 h – 17 h 45)

Période pendant laquelle une personne salariée peut travailler en prenant un minimum de trente (30) minutes pour le repas. Cette amplitude totale peut être modifiée advenant que l'Employeur détermine un horaire de travail se terminant postérieurement à 18 h. L'amplitude totale sera alors déterminée par l'Employeur.

▪ **Période variable :**

Période pendant laquelle la personne salariée peut choisir d'arriver ou de partir.

▪ **Période fixe :**

Période fixe obligatoire pour tous.

▪ **Journée de travail :**

Minimum :	4 h 30	du lundi au jeudi
Minimum :	4 h	vendredi
Maximum :	9 h 15	du lundi au vendredi.

Amplitude totale pour horaire de soir :

Période pendant laquelle une personne salariée peut travailler en prenant un minimum de trente (30) minutes pour dîner :

9 h 30 à 18 h 30
10 h 30 à 19 h 30
11 h 30 à 20 h 30
12 h 30 à 21 h 15

▪ **Période variable :**

Période pendant laquelle la personne salariée peut choisir d'arriver ou de partir.

▪ **Période fixe :**

Période fixe obligatoire pour tous.

▪ **Journée de travail :**

Minimum : 6 h
Maximum : 8 h 30

F. COMPTE SPÉCIAL

Advenant que les opérations du compte connu présentement comme étant « compte suisse » se continuent sur une base régulière, un horaire de travail basé sur celui existant présentement sera négocié entre les parties.

ANNEXE « D » ÉCHANGE INTER-COMPAGNIES

Advenant la mise à pied d'une personne salariée ayant comme conséquence qu'elle devient sans emploi, son nom sera transmis aux autres entreprises afin de tenter de relocaliser la personne salariée en question.

ANNEXE « E » MODALITÉS DE RETOUR PROGRESSIF

Sur demande de la personne salariée, l'Employeur favorisera le retour progressif de la personne salariée ayant été absente pour cause de maladie pendant une longue période, et ce, chaque fois que les circonstances le permettront.

ANNEXE « F » PLAN DE CONTINUITÉ DES AFFAIRES

Advenant une catastrophe majeure, La Capitale entend continuer ses affaires afin d'en contrer les effets néfastes.

Par catastrophe majeure, les parties entendent tout événement imprévu et hors de leur contrôle, comme un incendie, un désastre naturel ou toute autre situation pouvant survenir faisant en sorte qu'un immeuble serait inutilisable en tout ou en partie, ayant comme conséquence de modifier de façon substantielle les activités de l'entreprise.

Afin de maintenir une continuité de ses affaires dans une telle situation et compte tenu qu'il est difficile de prévoir la nature et la gravité de la catastrophe, La Capitale doit tout de même poser des gestes dans les meilleurs délais afin d'assurer le service à la clientèle. Par conséquent,

- Les personnes salariées doivent demeurer disponibles pour effectuer leur travail régulier;
- La Capitale peut décider de reloger temporairement, dans un lieu physique autre que celui qui ne peut être utilisé, les ressources humaines affectées par la catastrophe ou nécessaires pour assurer le service à la clientèle. Tout rappel au travail ou mouvement de personnel se fera en fonction des circonstances et des besoins, en respectant les dispositions de la convention collective;
- Le coût additionnel que la personne salariée aura à défrayer suite à la relocalisation sera versé dans un délai de trente (30) jours sur présentation de pièces justificatives;
- La Capitale peut décider d'aménager des horaires de travail afin de faire face à la situation de catastrophe et de supporter ses opérations régulières;
- Les conditions de travail non prévues à la convention collective nécessitées par l'événement imprévu seront déterminées par les parties dans les meilleurs délais en fonction des circonstances. S'il n'y avait pas entente, la décision de l'Employeur sera néanmoins appliquée et les parties conviennent de référer le dossier à l'arbitrage pour toute décision jugée appropriée par l'arbitre, y compris, par exception à la convention collective actuelle, la détermination de toute indemnité compensatoire à laquelle des personnes salariées pourraient avoir droit en raison de dépenses encourues par le changement de localisation;

- Dans une situation de catastrophe, les parties reconnaissent que la présente ne contient que les lignes directrices et s'entendent pour mettre en commun tous les efforts nécessaires afin que la reprise des activités régulières s'effectue dans les meilleurs délais. Les parties prendront en considération les contraintes que pourraient avoir les personnes salariées face aux changements nécessaires et feront appel au volontariat chaque fois que les circonstances le permettront.

ANNEXE « G » PROGRAMME D'ÉCOUTE TÉLÉPHONIQUE

Le programme d'écoute téléphonique est mis en place dans le cadre du programme d'assurance qualité. Il permet d'encadrer la façon dont les communications téléphoniques avec la clientèle sont écoutées et évaluées.

Ce programme vient définir ce qu'est l'écoute téléphonique, quels sont les rôles et responsabilités des personnes impliquées, dans quel objectif et selon quelles lignes directrices elle est réalisée.

Objectif du programme

Dans l'optique de répondre aux attentes du client et de l'entreprise en matière de qualité de service à la clientèle, le programme d'écoute téléphonique a pour but d'observer la prestation de service rendu par les personnes salariées de service à la clientèle afin de développer les compétences et les habiletés nécessaires à leurs tâches. Elle permet donc aux personnes salariées de recevoir une rétroaction sur leurs communications avec la clientèle et, si nécessaire, un plan de développement et de suivi personnalisé.

Les détails reliés à ce programme apparaissent dans la Politique d'écoute téléphonique qui peut être révisé de temps à autre. Bien que cela ne soit pas exclu, l'objectif du programme n'est pas d'utiliser les informations recueillies à des fins disciplinaires mais bien à des fins de formation et d'amélioration du service à la clientèle.

D'aucune façon, le contenu de l'observation téléphonique ne pourra donner lieu à des mesures disciplinaires, à moins qu'il ne s'agisse d'une faute grave ou répétitive.

ANNEXE « H » AMÉNAGEMENT DE SEMAINES DE TRAVAIL PARTICULIÈRES

Dans le but de favoriser une meilleure qualité de vie pour certaines personnes salariées, des horaires de travail allégés seront mis sur pied dans les trente (30) jours de la signature de la convention collective. Les horaires en question seront basés sur les éléments suivants :

- a) Horaire de quatre (4) jours semaine / trente-deux (32) heures travaillées;
- b) Horaire de quatre (4) jours semaine / vingt-huit (28) heures travaillées;
- c) Horaire de soixante-trois (63) heures travaillées sur une période de deux (2) semaines (neuf (9) jours travaillés sur dix (10) jours de travail);
- d) Horaire de soixante-dix (70) heures travaillées sur une période de neuf (9) jours.

MODALITÉS D'APPLICATION DE CHACUN DES HORAIRES PRÉCITÉS

Dans les trente (30) jours de la signature de la convention collective, l'Employeur affiche un avis dans l'Intranet informant les personnes salariées des horaires et de la possibilité de réduire leur temps de travail. Toutes les personnes salariées désireuses de travailler selon un horaire prévu ci-haut, seront appelées à donner leur nom à un gestionnaire désigné dans leur unité administrative en faisant état de leur préférence. Les gestionnaires devront indiquer, de façon générale, le nombre de postes qui pourront être occupés selon ces horaires et indiquer les modalités s'y rattachant.

OCCUPATION DE CES HORAIRES

La personne salariée a quinze (15) jours suivant l'avis de l'Employeur pour faire part de son intérêt et du choix de l'horaire désiré. Une fois le délai terminé, les horaires seront comblés en tenant compte de l'intérêt des personnes salariées qui auront fait part de leur choix et du nombre d'horaires disponibles, le tout par ancienneté.

Nonobstant ce qui précède, les personnes salariées ayant déjà un horaire allégé au moment de la signature de la convention collective, ont priorité sur l'horaire qu'ils détiennent. La personne salariée qui désirerait adhérer à un horaire de travail différent inscrit son nom sur la liste et l'obtient par ancienneté. Celles qui mettraient leur nom une fois que la liste a été préparée, ne pourront déplacer une personne salariée qui est déjà sur un horaire allégé. Toutefois, elles bénéficieront de leur ancienneté lorsqu'un horaire deviendra disponible.

Advenant le cas où l'Employeur mettrait fin à l'horaire réduit d'une personne salariée et que celle-ci veut adhérer à un autre horaire, son nom est inscrit sur la liste et elle l'obtient par ancienneté.

Lorsqu'une personne salariée aura choisi d'accepter d'occuper un poste selon les horaires prévus précédemment, elle ne pourra revenir sur l'horaire habituel que si elle donne un avis à cet effet et à la condition que les exigences du service le permettent.

Entre le 1^{er} et le 15 septembre de chaque année, les personnes salariées travaillant sur l'horaire de travail allégé, confirmeront si elles désirent continuer à travailler sur un tel horaire pendant l'année suivante et l'Employeur confirmera le maintien ou non d'un tel horaire. Si elles désirent revenir à l'horaire habituel, le nouvel horaire entrera en vigueur le 1^{er} janvier de l'année suivante. Si les circonstances le permettent, une personne salariée pourra, en cours d'année et avec un avis approprié, choisir de retourner sur l'horaire de travail habituel. Une autre personne salariée pourra alors bénéficier d'un horaire allégé si l'Employeur choisit de la remplacer.

Une personne salariée qui changerait d'unité administrative ou de secteur d'activités, ne pourra bénéficier de l'horaire allégé que si cela est possible dans le poste pour lequel elle a appliqué.

Les personnes salariées pourront demander que leur nom demeure sur une liste d'éligibilité advenant qu'un horaire allégé devienne disponible. La liste ainsi établie le sera en tenant compte de l'ancienneté.

HORAIRE DE TRAVAIL ALLÉGÉ

Les personnes salariées choisissant la formule de quatre (4) jours semaine / trente-deux (32) heures travaillées et soixante-dix (70) heures travaillées sur une période de neuf (9) jours, pourront être appelées à terminer leur journée de travail à dix-sept heures (17 h). Celles qui auront choisi la formule de quatre (4) jours semaine / vingt-huit (28) heures travaillées ou soixante-trois (63) heures travaillées sur une période de neuf (9) jours, travailleront selon l'horaire habituel apparaissant à la présente convention.

Il est bien entendu que dans certains cas, l'horaire allégé pourra être offert pour une période déterminée dans l'année. Les personnes salariées seront informées de ce fait avant d'accepter un tel horaire et seront libres de le faire.

AVANTAGES SOCIAUX

Tous les avantages sociaux seront calculés au prorata du nombre d'heures travaillées.

SALAIRES

La personne salariée recevra un salaire au prorata du nombre d'heures travaillées.

ANCIENNETÉ

Toutes les personnes salariées qui travailleront en fonction des horaires dont il est fait mention précédemment, accumuleront leur ancienneté comme si elles étaient à temps plein aux fins de choix de vacances, le calcul de l'ancienneté sur la liste d'ancienneté et les mouvements de personnel.

APPLICATION DE LA CONVENTION COLLECTIVE

La convention collective sera appliquée pour les personnes salariées ayant choisi un horaire aménagé, tel que précité et en respectant les principes énoncés dans le présent document. En ce qui concerne les délais, ils sont calculés tout comme si la personne salariée travaillait sur une semaine normale complète de travail.

ANNEXE « I » FUSION DES LISTES D'ANCIENNETÉ

ENTRE : LA CAPITALE ASSUREUR DE L'ADMINISTRATION PUBLIQUE INC.
LA CAPITALE SERVICES CONSEILS INC.
LA CAPITALE ASSURANCES ET GESTION DU PATRIMOINE INC.

(ci-après : « *l'Employeur* »)

ET : LE SYNDICAT DES PERSONNES SALARIÉES DE LA CAPITALE
Section locale 2310 (SCFP-FTQ)

(ci-après : « *le Syndicat* »)

(l'Employeur et le Syndicat ci-après désignés collectivement : « *les parties* »)

PRÉAMBULE :

CONSIDÉRANT QUE les parties souhaitent convenir de l'application et de la portée de certaines dispositions prévues à la convention collective 2010-2015;

CONSIDÉRANT QUE l'Employeur comprend maintenant les trois (3) entités corporatives suivantes :

- La Capitale assureur de l'administration publique inc.;
- La Capitale assurances et gestion du patrimoine inc.;
- La Capitale services conseils inc.

CONSIDÉRANT QU'UNE entente au même effet avait été conclue entre les parties le 25 janvier 2002 et que les parties désirent intégrer celle-ci à la convention collective;

LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :

1. Aux fins de ne pas priver les personnes salariées visées par les certificats d'accréditation de droits acquis antérieurement et pour la durée de la présente convention collective, les listes d'ancienneté des entreprises existantes à la date de signature des conventions collectives seront fusionnées aux seules fins d'application des dispositions reliées à l'affichage et l'abolition de postes dans les entités corporatives distinctes suivantes :
 - La Capitale assureur de l'administration publique inc.;
 - La Capitale assurances et gestion du patrimoine inc.;
 - La Capitale services conseils inc.
2. Rien dans le présent document n'est réputé restreindre le droit de l'une ou l'autre des parties à procéder en vertu des dispositions de l'article 46 du *Code du travail* pour faire trancher par un commissaire du travail toute difficulté relativement au transfert résultant de la création de nouvelles corporations ayant nécessité l'émission de nouveaux certificats d'accréditation.
3. La présente entente est valide pour la durée de la présente convention, tel que prévu à l'article 34.01.
4. Les parties conviennent que le préambule fait partie intégrante de l'entente.

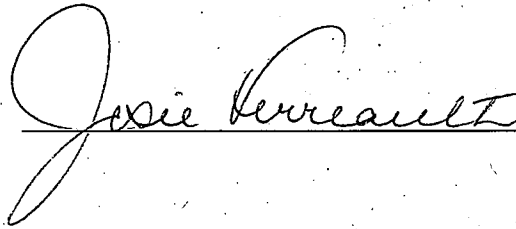
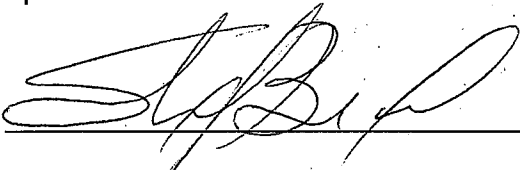
LES PARTIES ont signé, à Québec, ce 19 avril 2010.

LA CAPITALE ASSUREUR DE
L'ADMINISTRATION PUBLIQUE INC.

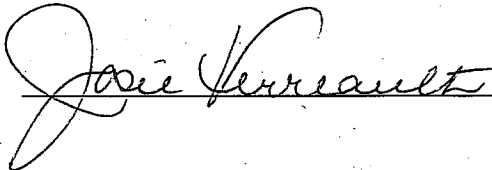
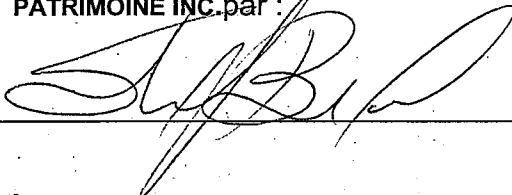
SYNDICAT DES PERSONNES SALARIÉES DE LA
CAPITALE SECTION LOCALE 2310 (SCFP-FTQ)

par :

par :

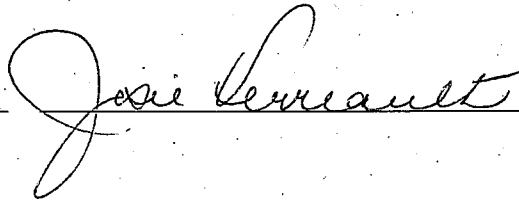


LA CAPITALE ASSURANCES ET GESTION DU
PATRIMOINE INC. par :



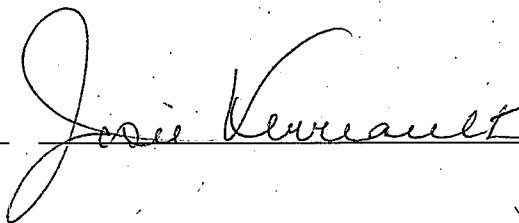
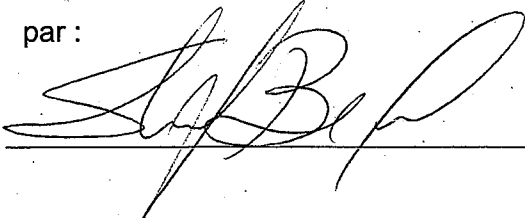
LA CAPITALE SERVICES CONSEILS INC.

par :



LA CAPITALE IMMOBILIÈRE MFQ INC.

par :



**LETTRE D'ENTENTE
No 1**

D'UNE PART

- **LA CAPITALE ASSUREUR DE L'ADMINISTRATION PUBLIQUE INC.**
- **LA CAPITALE ASSURANCES ET GESTION DU PATRIMOINE INC.**
- **LA CAPITALE SERVICES CONSEILS INC.**
- **LA CAPITALE IMMOBILIÈRE INC.**

ET

D'UNE PART

- **LE SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE, SECTION LOCALE 2310**

OBJET : Reconnaissance et continuité de l'ancienneté

Suite à la mise en place du programme d'aménagement du temps de travail les parties conviennent de ce qui suit :

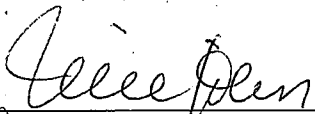
- Les salariés mentionnés ci-dessous qui détenaient un poste à temps complet et qui ont réduit leur semaine de travail à moins de quatre (4) jours ou qui détenait un poste pour une période de temps limitée et qui sont rappelés au travail sur ce poste à chaque année continuent d'accumuler leur ancienneté comme s'ils étaient sur horaire de travail régulier à temps complet.

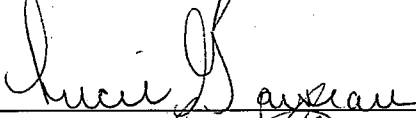
1. Carole Marier
2. Edith Royer
3. Marthe Tremblay
4. Marielle Bétie

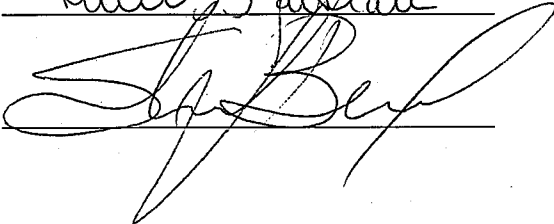
EN FOI DE QUOI, les parties ont signé, à Québec, ce 19^e jour d'avril 2010

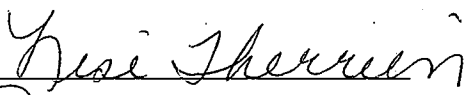
Pour l'employeur

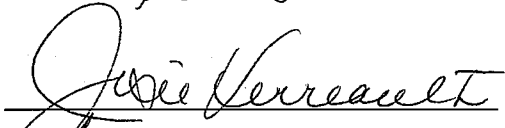
Pour le syndicat

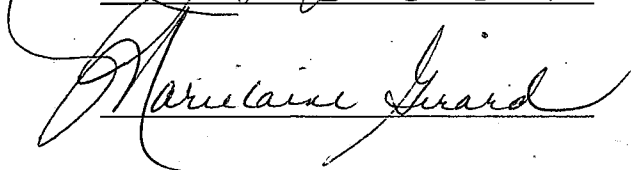












Entente – Reconnaissance de l'ancienneté