



CONVENTION COLLECTIVE

INTERVENUE ENTRE

**Syndicat canadien de la fonction publique
Section locale 4287**

ET

**Comité d'adaptation de la main-d'oeuvre
pour personnes handicapées**



15 mai 2014 au 31 mars 2017

TABLE DES MATIÈRES

ARTICLE 1	BUT DE LA CONVENTION.....	1
ARTICLE 2	DÉFINITIONS DES TERMES.....	1
ARTICLE 3	RECONNAISSANCE DU SYNDICAT, CHAMPS D'APPLICATION ET DROITS DE LA DIRECTION.....	3
ARTICLE 4	OBLIGATIONS DES PARTIES.....	3
ARTICLE 5	RÉGIME SYNDICAL.....	4
ARTICLE 6	LIBERTÉ D'ACTION SYNDICALE.....	5
ARTICLE 7	ABSENCES POUR ACTIVITÉS SYNDICALES.....	5
ARTICLE 8	MESURES DISCIPLINAIRES ET ADMINISTRATIVES.....	7
ARTICLE 9	PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DE GRIEFS ET D'ARBITRAGE.....	8
ARTICLE 10	LIBERTÉ D'ACTION ET D'OPINION.....	9
ARTICLE 11	PRATIQUES ET RESPONSABILITÉS PROFESSIONNELLES.....	10
ARTICLE 12	COMITÉ DES RELATIONS DE TRAVAIL.....	11
ARTICLE 13	DURÉE ET HORAIRE DE TRAVAIL.....	12
ARTICLE 14	HEURES SUPPLÉMENTAIRES.....	12
ARTICLE 15	VACANCES.....	13
ARTICLE 16	JOURS FÉRIÉS.....	15
ARTICLE 17	CONGÉS SOCIAUX.....	15
ARTICLE 18	MESURES D'ACCOMMODEMENT LIÉES AUX LIMITATIONS FONCTIONNELLES.....	16
ARTICLE 19	CONGÉ SANS TRAITEMENT.....	16
ARTICLE 20	ANCIENNETÉ.....	17
ARTICLE 21	PÉRIODE PROBATOIRE.....	18
ARTICLE 22	MOUVEMENTS DE PERSONNEL ET ACCOMMODEMENT.....	19
ARTICLE 23	AFFECTATION TEMPORAIRE.....	21

ARTICLE 24	DÉMÉNAGEMENT	21
ARTICLE 25	RÉMUNÉRATION	21
ARTICLE 26	MODIFICATION OU CRÉATION DE DESCRIPTIFS D'EMPLOI	22
ARTICLE 27	VERSEMENT DU SALAIRE	22
ARTICLE 28	FRAIS DE DÉPLACEMENT	23
ARTICLE 29	RÉGIME DE RETRAITE	24
ARTICLE 30	RÉGIME COLLECTIF D'ASSURANCES	24
ARTICLE 31	CONGÉ PERSONNEL	24
ARTICLE 32	DROITS PARENTAUX	25
ARTICLE 33	HYGIÈNE, SANTÉ ET SÉCURITÉ DU TRAVAIL	28
ARTICLE 34	ACCIDENTS DU TRAVAIL ET MALADIES PROFESSIONNELLES	29
ARTICLE 35	DURÉE DE LA CONVENTION	29
ANNEXE 1	LISTE D'ANCIENNETÉ	31
ANNEXE 2	CALCUL FRAIS DE DÉPLACEMENT	32

Note:

Dans ce document, l'emploi du masculin pour désigner des personnes n'a d'autres fins que celle d'alléger le texte.

ARTICLE 1 BUT DE LA CONVENTION

1.01 Les présentes dispositions ont pour objet d'établir des rapports ordonnés entre l'employeur et le syndicat, de déterminer de bonnes conditions de travail pour les salariés et de favoriser de bonnes relations entre l'employeur et les salariés.

Les présentes dispositions ont également pour objet de respecter la nature particulière du CAMO et d'établir le cadre à l'intérieur duquel les salariés et l'employeur doivent collaborer à la mise en œuvre du mandat du CAMO, tel que stipulé à ses statuts et règlements.

Aux termes de ses statuts et règlements, le CAMO est constitué à des fins purement sociales et sans intention de gains pécuniaires pour ses membres. Sa mission consiste à élaborer et à mettre en œuvre une stratégie d'intervention pour favoriser l'accès au marché du travail et assurer le maintien en emploi des personnes handicapées, et ce, en étroite collaboration, notamment avec le mouvement associatif des personnes handicapées, le mouvement syndical, les employeurs ou les associations des employeurs ainsi que tous les autres partenaires concernés dans le développement de la main-d'œuvre et de l'emploi.

Dans ce contexte, afin de refléter la mission du CAMO, les parties conviennent d'un principe pour assurer l'accès à l'égalité à l'emploi aux personnes handicapées. À cet effet, l'employeur s'engage à adapter son processus de dotation afin que celui-ci respecte ce principe. Le syndicat s'engage à adopter une approche faisant preuve de souplesse dans l'application de la convention afin de permettre l'intégration ou le maintien en emploi des personnes handicapées.

Enfin, les parties reconnaissent que le CAMO est entièrement tributaire des subventions et budgets alloués par les différents paliers de gouvernement.

ARTICLE 2 DÉFINITIONS DES TERMES

2.01 **Employeur**
Désigne le CAMO et inversement. La direction désigne la direction générale du CAMO.

2.02 **Salarié**
Désigne toute personne couverte par le certificat d'accréditation dont le statut est permanent ou occasionnel.

2.03 **Statut**
Désigne la base d'engagement du salarié, c'est-à-dire permanent ou occasionnel.

2.04 **Salarié permanent**
Désigne le salarié dont les services sont retenus pour une période indéterminée et qui a complété sa période probatoire.

- 2.05 **Salarié en période probatoire**
Désigne le salarié qui n'a pas complété la période probatoire dont la durée est fixée à la clause 21.01.
- 2.06 **Salarié occasionnel**
Désigne toute personne salariée embauchée pour effectuer un remplacement d'un poste temporairement vacant. Peut aussi désigner une personne salariée pour effectuer un surcroît de travail ou réaliser un projet particulier. Dans ces trois situations, le travail exécuté ne doit pas excéder quatre-vingt-dix (90) jours.
- 2.07 **Régime**
Désigne l'horaire normal d'un salarié à temps plein ou à temps partiel.
- 2.08 **Salarié à temps plein**
Désigne le salarié qui travaille régulièrement le nombre d'heures prévu à son titre d'emploi.
- 2.09 **Salarié à temps partiel**
Désigne le salarié qui travaille régulièrement un nombre d'heures inférieur à celui prévu à son titre d'emploi.
- Le salarié à temps partiel bénéficie, au prorata de son horaire de base, des droits et avantages prévus à la convention selon son statut.
- 2.10 **Promotion**
Désigne le passage d'un salarié d'un poste à un autre dont le taux maximal de l'échelle des salaires est supérieur.
- 2.11 **Mutation**
Désigne le passage d'un salarié d'un poste à un autre dont le taux maximal de l'échelle des salaires est égal.
- 2.12 **Rétrogradation**
Désigne le passage d'un salarié d'un poste à un autre dont le taux maximal de l'échelle des salaires est inférieur.
- 2.13 **Conjoint**
Les personnes de même sexe ou de sexe différent qui :
- sont mariées et cohabitent ;
 - vivent maritalement et sont les parents d'un même enfant ;
 - vivent maritalement depuis au moins un (1) an.

2.14 **Ancienneté**

Pour les salariés régis par la convention collective, l'ancienneté désigne la durée totale en années, en mois et en jours au service de l'employeur. Le salarié en période probatoire n'accumule pas d'ancienneté. Cependant, lorsque cette période probatoire est complétée avec succès, le calcul de l'ancienneté est rétroactif à la date d'embauche.

ARTICLE 3 RECONNAISSANCE DU SYNDICAT, CHAMPS D'APPLICATION ET DROITS DE LA DIRECTION

3.01 Aux fins de négociation et d'application de la convention collective, l'employeur reconnaît le Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 4287, comme le seul représentant officiel et l'unique agent négociateur des salariés régis par le certificat d'accréditation émis le 21 juin 1999.

3.02 La présente convention collective s'applique à tous les salariés couverts par le certificat d'accréditation émis le 21 juin 1999.

3.03 Les parties reconnaissent que la direction du CAMO conserve tous ses droits de direction et de gérance qui ne sont pas expressément restreints ou limités par une disposition de la présente convention collective.

3.04 Dans les cas où le travail ne pourrait être effectué efficacement à l'interne ou dans les cas où l'embauche d'un salarié ne permettrait pas de réaliser efficacement le mandat ou le projet concerné, le CAMO peut recourir à des ressources externes et/ou à des travailleurs autonomes afin de réaliser les mandats et/ou projets concernés.

Toutefois, cette mesure ne peut entraîner aucun licenciement et/ou réduction du nombre de salariés de l'unité de négociation.

Malgré ce qui précède, les parties reconnaissent que la direction peut licencier un salarié en raison de contrainte financière, de non-renouvellement des budgets ou de fin de projet.

ARTICLE 4 OBLIGATIONS DES PARTIES

4.01 Dans les trente (30) jours de la signature de la présente convention, le syndicat fournit à l'employeur la liste de ses représentants (membres des différents comités et délégués). Toute modification aux listes mentionnées au présent article est communiquée à l'employeur dans les quinze (15) jours de la modification.

4.02 a) Au plus tard, trente (30) jours après la signature de la présente convention et, par la suite, au 30 avril de chaque année, l'employeur fait parvenir au syndicat une copie de sa structure organisationnelle. Le syndicat est avisé, par écrit, de

toute modification à la structure organisationnelle trente (30) jours suivant la décision du conseil d'administration.

- b) L'employeur convient de favoriser la transparence en ce qui concerne les modifications à la structure organisationnelle du CAMO et les subventions qui lui sont accordées par les différents paliers de gouvernement.

4.03 L'employeur avise, par écrit, le syndicat et le salarié, au moment de son embauche, du statut et du régime qu'il établit dans son cas.

En cours d'emploi, l'employeur avise, par écrit, le salarié et le syndicat de tout changement de statut ou de titre d'emploi d'un salarié.

L'employeur avise le syndicat, dans les dix (10) jours, de toute démission d'un salarié.

4.04 Après avoir pris rendez-vous avec le représentant de l'employeur concerné, tout salarié a droit, dans un délai raisonnable, de consulter son dossier en présence d'un représentant de l'employeur et, s'il le désire, d'un représentant du syndicat. Le salarié peut obtenir, sur demande, une copie de tout document apparaissant à son dossier.

ARTICLE 5 RÉGIME SYNDICAL

5.01 L'employeur retient, pour la durée de la présente convention, sur la paie de chaque salarié couvert par l'accréditation, la cotisation syndicale fixée par écrit par le syndicat ou un montant égal à celle-ci et remet les sommes ainsi perçues, dans les trente (30) jours de la perception, au secrétaire-trésorier du syndicat.

Le montant ainsi versé par le salarié est inscrit par l'employeur sur les formulaires pour fins d'impôt.

De même, l'employeur fournit au secrétaire-trésorier du syndicat, une (1) fois par année, une liste détaillée mentionnant les noms des salariés cotisés et les montants ainsi retenus.

5.02 Lorsque l'une ou l'autre des parties demande au commissaire général du travail de statuer si un employé est un salarié couvert par l'accréditation, l'employeur retient la cotisation de cet employé ou un montant égal à celle-ci jusqu'à la décision du commissaire général du travail ou du Tribunal du travail pour la remettre ensuite en conformité avec ladite décision.

5.03 Dans les soixante (60) jours suivant la date d'entrée en vigueur de la convention et, par la suite, une fois par année avant le 28 février, l'employeur fait parvenir au syndicat une liste des salariés comportant les renseignements suivants pour chacun :

- 1) nom et prénom;

- 2) titre d'emploi;
 - 3) statut (permanent, en période probatoire, occasionnel);
 - 4) ancienneté;
 - 5) salaire;
 - 6) régime (temps plein, temps partiel);
 - 7) cotisation annuelle retenue.
- 5.04 Dans les soixante (60) jours suivant la date d'entrée en vigueur de la convention et, par la suite, une fois par année, l'employeur fournit au syndicat la liste de rappel.

ARTICLE 6 LIBERTÉ D'ACTION SYNDICALE

- 6.01 L'employeur met à la disposition du syndicat un tableau par établissement servant exclusivement à des fins syndicales.
- 6.02 L'employeur reconnaît au syndicat le droit d'assurer la distribution de documents et de communiqués aux salariés sur les lieux de travail, dans la mesure où ceux-ci sont de nature syndicale.
- 6.03 L'employeur rend accessibles au syndicat ses salles de réunion et ses locaux selon les normes d'utilisation en vigueur et rend disponible un espace pour placer un classeur.
- 6.04 Le conseiller syndical du SCFP, dont le nom a été transmis à l'employeur conformément à la clause 4.01, peut assister à toutes les rencontres conjointes employeur-syndicat.

Le conseiller syndical du SCFP peut rencontrer les représentantes du syndicat, dans les locaux de l'employeur, pour les enquêtes de griefs.

Les représentants du syndicat et les salariés concernés doivent aviser l'employeur au préalable et obtenir l'autorisation de leur supérieur immédiat avant de s'absenter.

Cette absence est sans perte de traitement. Cependant, les salariés reconnaissent qu'une telle libération ne doit aucunement affecter la qualité du travail qui leur est assigné ni compromettre les échéances convenues ou entraîner du travail en heures supplémentaires.

ARTICLE 7 ABSENCES POUR ACTIVITÉS SYNDICALES

- 7.01 Les salariés qui participent comme représentants du syndicat à des activités conjointes employeur-syndicat le font sans perte de salaire.
- 7.02 L'employeur libère avec salaire le requérant, le président du syndicat ou son représentant ainsi que tout salarié appelé à témoigner devant un tribunal administratif dans le cadre d'un litige concernant les relations ou les conditions de travail.
- 7.03 Pour toute rencontre relative à un grief ou à une contestation de demande d'indemnisation en vertu de la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles* ou pour la bonne conduite des relations de travail (réunions, enquêtes, etc.), un salarié et un représentant syndical peuvent s'absenter sans perte de salaire pour une durée raisonnable, après entente avec l'employeur qui ne peut refuser une telle absence sans motif valable.
- 7.04 Dans les six (6) mois précédant l'expiration de la convention collective, l'employeur libère, pour le temps raisonnable requis, sans perte de salaire, les représentants syndicaux dont les noms ont été communiqués conformément à la clause 4.01 pour les fins de la préparation du projet de convention collective au CAMO et pour les préparations des séances de négociation.
- Cependant, les salariés reconnaissent que de telles libérations ne doivent aucunement affecter la qualité du travail qui leur est assigné ni compromettre les échéances convenues ou entraîner du travail en heures supplémentaires.
- 7.05 L'employeur libère, sans perte de salaire, un maximum de trois (3) salariés désignés par le syndicat pour participer aux séances de négociation ou de conciliation.
- 7.06 Les représentants autorisés du syndicat peuvent s'absenter pour participer à des activités syndicales internes ou externes au CAMO.
- Sur demande écrite du syndicat, adressée au moins trente (30) jours à l'avance, l'employeur libère un salarié aux fins d'activités syndicales, pour une période ininterrompue de trois (3) à douze (12) mois renouvelable, selon la même procédure.
- 7.07 Les parties conviennent qu'une réserve bancaire est mise sur pied, de façon à ce que le syndicat avance à l'employeur les sommes nécessaires afin de couvrir les coûts réels inhérents aux éventuelles absences pour activités syndicales. L'employeur transmet au syndicat, chaque mois, un état des sommes ainsi versées.
- À défaut de provision suffisante dans la réserve bancaire, l'absence pour activités syndicales est réputée sans traitement, et ce, sous réserve d'un remboursement éventuel à survenir dans un délai raisonnable suivant le versement des sommes par le syndicat

7.08 Les avis de libération pour activités syndicales sont faits par écrit à l'employeur par le syndicat sept (7) jours à l'avance. L'employeur ne peut refuser une telle libération sans motif valable.

Cependant, les salariés reconnaissent qu'une telle libération ne doit aucunement affecter la qualité du travail qui leur est assigné ni compromettre la réalisation des échéances convenues ou entraîner des heures supplémentaires.

7.09 Pour des absences visées à l'article 7, le salarié conserve ses droits et privilèges prévus à la convention.

ARTICLE 8 MESURES DISCIPLINAIRES ET ADMINISTRATIVES

8.01 Toute mesure disciplinaire ou administrative peut faire l'objet d'un grief de la part du syndicat, sous réserve des dispositions particulières applicables aux clauses 8.02 à 8.04.

8.02 Une rencontre doit être tenue entre l'employeur et le syndicat afin de discuter des motifs invoqués pour avoir recours à une mesure administrative ou à une mesure disciplinaire.

Lorsque les circonstances le permettent, cette rencontre peut être tenue avant que la mesure disciplinaire ne soit imposée à un salarié.

8.03 Une suspension n'interrompt pas l'ancienneté du salarié. Toutefois, durant cette suspension, il ne bénéficie d'aucun avantage ou bénéfice de la convention, sauf ceux découlant directement du régime d'assurances auquel il a normalement droit.

8.04 L'employeur transmet au salarié, par écrit, les motifs à l'appui de son avertissement ou de sa réprimande. Dans le cas d'une suspension ou d'un congédiement, il fait alors parvenir au salarié, par écrit, à sa dernière adresse connue, dans les quinze (15) jours, l'essentiel des motifs qui ont provoqué la suspension ou le congédiement. Copie dudit avis est envoyée au syndicat par l'employeur à moins que le salarié ne se soit opposé, par écrit, à ce que les motifs soient divulgués au syndicat. Advenant une telle opposition du salarié, l'employeur transmet au syndicat une copie de l'avis de refus du salarié.

8.05 Aucun document de nature disciplinaire ne peut être versé au dossier d'un salarié sans que celui-ci et le syndicat en reçoivent une copie, sauf si le salarié a donné un avis de dissidence conformément à la clause 8.04.

La réponse du salarié à un avis de mesure disciplinaire ou à une réprimande est versée au dossier du salarié. Cette réponse est retirée du dossier selon les dispositions du retrait de l'avis de mesure disciplinaire ou de la réprimande prévues à la clause 8.06.

8.06 Après douze (12) mois, l'employeur retire du dossier du salarié tout avis de mesure disciplinaire, tout avertissement ou toute réprimande à moins qu'il n'ait été suivi entretemps d'un autre avis écrit de même nature.

L'employeur retire sans délai du dossier du salarié tout avis de mesure disciplinaire, d'avertissement, de réprimande ou partie de ces documents sur lesquels le salarié a eu gain de cause. Il en est de même suite à une entente intervenue entre l'employeur et le syndicat.

8.07 Les parties conviennent que les mesures disciplinaires ou administratives sont appliquées en tenant compte du même genre, de la fréquence et de la gravité de l'infraction reprochée. Les mesures disciplinaires ou administratives sont appliquées selon le principe de la gradation des sanctions. Les mesures disciplinaires ou administratives sont, dans l'ordre suivant, la réprimande verbale, la réprimande écrite, la suspension et le congédiement.

ARTICLE 9 PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DE GRIEFS ET D'ARBITRAGE

9.01 L'employeur et le syndicat désirent régler tout grief équitablement dans le plus bref délai possible. Par conséquent, l'employeur et le syndicat se conforment à la procédure suivante.

9.02 a) Le grief que le syndicat juge à propos de formuler est soumis par écrit à l'employeur dans les quarante-cinq (45) jours de la connaissance des faits ou au plus tard dans les six (6) mois de leur occurrence. L'employeur doit rendre sa décision par écrit dans les quinze (15) jours ouvrables suivant la réception du grief.

b) Le salarié et le syndicat peuvent soumettre un grief directement à l'arbitrage dans les trente (30) jours ouvrables qui suivent la suspension ou le congédiement et suivre la procédure normale prévue à l'article 9 dans les autres cas.

9.03 Les parties soumettent le grief à un arbitre de leur choix dont le nom apparaît à la *Liste annotée d'arbitres de grief*.

À défaut d'entente entre les parties quant au choix de l'arbitre et après discussion sérieuse et de bonne foi à cet égard, la partie qui soumet le grief à l'arbitrage peut demander au ministère de désigner un arbitre pour entendre le grief.

9.04 Tous les délais prévus dans le présent article sont de rigueur, mais ils peuvent être prolongés à la demande écrite de l'une ou l'autre des parties.

- 9.05 Les parties peuvent déférer à l'arbitrage accéléré pour les cas suivants : choix de la période de vacances annuelles, affectation temporaire, congé sans traitement, congédiement.
- 9.06 Les dépenses, honoraires et frais de l'arbitre sont payés en parts égales par le syndicat et l'employeur. La partie qui demande une remise en assume les frais.
- 9.07 Une erreur de forme dans la soumission du grief n'invalide en aucun temps le grief.
- 9.08 L'arbitre n'a pas le pouvoir de modifier le texte de la présente convention.
- 9.09 La décision de l'arbitre est exécutoire et lie les parties.

ARTICLE 10 LIBERTÉ D'ACTION ET D'OPINION

- 10.01 L'employeur et le syndicat reconnaissent respectivement que toute personne a droit à la reconnaissance et à l'exercice, en pleine égalité, des droits et libertés de la personne, sans distinction, exclusion ou préférence fondée sur la race, la couleur, le sexe, la grossesse, l'orientation sexuelle, l'état civil, l'âge sauf dans la mesure prévue par la loi, la religion, les convictions politiques, la langue, l'origine ethnique ou nationale, la condition sociale, le handicap ou l'utilisation d'un moyen pour pallier ce handicap.

De plus, les parties reconnaissent qu'il y a discrimination lorsqu'une telle distinction, exclusion ou préférence a pour effet de détruire ou de compromettre ce droit.

Finalement, les parties conviennent que nul ne doit harceler une personne en raison de l'un des motifs visés au premier paragraphe.

- 10.02 Malgré ce qui précède, une distinction, exclusion ou préférence fondée sur les aptitudes ou les qualifications requises pour accomplir les tâches d'un poste est réputée non discriminatoire dans la mesure où, pour une personne ayant une limitation fonctionnelle, aucun accommodement raisonnable ne peut être mis en œuvre pour rencontrer les exigences de la fonction.

- 10.03 Les parties visent à assurer le respect des droits énoncés à la clause 10.01 en créant un mécanisme de traitement des plaintes qui soit efficace, rapide et respectueux des droits des intervenants.

Toute personne qui se croit victime de harcèlement et/ou de discrimination illicite au sens de la clause 10.01 doit porter plainte, par écrit, auprès de la direction.

Celle-ci fait enquête, le plus rapidement possible compte tenu des circonstances et selon les moyens jugés appropriés. Elle doit notamment rencontrer le présumé auteur du harcèlement et/ou de la conduite discriminatoire alléguée, afin de recueillir sa

version des faits. Elle peut également rencontrer toute autre personne impliquée. Dans la mesure du possible, l'enquête doit respecter le caractère confidentiel de la plainte.

Au terme de son enquête, la direction prend les mesures appropriées afin de mettre un terme au harcèlement et/ou à la conduite discriminatoire, le cas échéant.

À cet égard, les parties reconnaissent que la victime de harcèlement et/ou de discrimination illicite ne doit pas subir de préjudice dans le cadre du règlement d'une plainte déposée en vertu du présent article. De même, les parties reconnaissent que l'auteur du harcèlement et/ou de la conduite discriminatoire peut se voir imposer des mesures disciplinaires, lesquelles peuvent aller jusqu'au congédiement immédiat, selon les circonstances.

Tout salarié insatisfait des mesures prises par la direction en règlement d'une plainte déposée en vertu du présent article peut contester cette décision par grief, conformément aux dispositions pertinentes de la convention collective.

- 10.04 Le salarié candidat à une élection fédérale ou provinciale, à un conseil municipal ou à une commission scolaire obtient un congé sans traitement en conformité avec les législations afférentes.

ARTICLE 11 PRATIQUES ET RESPONSABILITÉS PROFESSIONNELLES

- 11.01 Tout document ou toute publication de quelque nature que ce soit, préparé, conçu ou rédigé par un salarié dans le cadre de son travail appartient exclusivement au CAMO et toute utilisation de ce document ou de cette publication relève strictement du CAMO.

De plus, il est convenu que l'approbation finale quant au contenu du document revient aux partenaires.

Par ailleurs, il est également convenu, sauf dans le cas du matériel promotionnel, que le nom du concepteur ou du rédacteur et son titre professionnel sont indiqués à l'intérieur de ce document ou de cette publication, de même que ceux des collaborateurs ayant participé à la conception, à la préparation ou à la rédaction du document ou de la publication.

Ces dispositions s'appliquent également à tout document d'ordre professionnel sur un support autre que l'écrit.

- 11.02 Il est convenu qu'au départ d'un salarié, celui-ci remet tout document, rapport, projet, compilation, etc., résultant de son travail.
- 11.03 Dans le cas où un salarié serait poursuivi en justice par un tiers, par suite d'actes ou de gestes professionnels posés dans l'exercice de ses fonctions, sauf dans le cas

d'une faute lourde ou de négligence professionnelle grave, l'employeur mandate un procureur pour assurer à ce salarié une défense pleine et entière, et ce, aux frais de l'employeur.

Si de telles poursuites entraînent pour le salarié une condamnation de nature pécuniaire ou une perte de traitement, l'employeur en assume les coûts, sauf dans le cas d'une faute lourde ou de négligence professionnelle grave.

Le salarié peut, à ses frais, adjoindre son propre procureur à celui choisi par l'employeur.

En cas d'allégation de négligence professionnelle grave ou de faute lourde, les parties conviennent de soumettre le tout au jugement d'un arbitre conformément à la clause 9.03, et ce, selon une procédure accélérée et dès que possible.

- 11.04 L'employeur informe le salarié du déroulement du litige et de toute transaction y ayant trait. Le salarié collabore de bonne foi avec l'employeur pour les fins prévues au présent article.
- 11.05 Le salarié continue, même après avoir quitté son emploi au CAMO, à bénéficier de la protection prévue au présent article si les actes ou gestes professionnels reprochés sont survenus alors qu'il était au service de l'employeur.
- 11.06 Le salarié est libre d'appartenir à une association professionnelle, sauf dans les cas où l'exercice de la profession serait relié à l'appartenance à une telle association.

ARTICLE 12 COMITÉ DES RELATIONS DE TRAVAIL

- 12.01 L'employeur et le syndicat conviennent de mettre sur pied, dans les trente (30) jours de la signature de la convention, un comité paritaire désigné sous le nom de comité des relations de travail.
- 12.02 Ce comité est composé de deux (2) représentants de l'employeur et deux (2) représentants du syndicat désignés respectivement par les parties. Il peut s'adjoindre les personnes qu'il juge à propos.
- 12.03 Le mandat du comité est d'étudier et de discuter de toute question, problème, grief ou mésentente relatifs aux conditions de travail ou aux relations entre l'employeur d'une part, et les salariés et le syndicat d'autre part.

- 12.04 Le comité se réunit, suivant les besoins, sur tout sujet bien identifié, normalement dans un délai raisonnable de la demande écrite de l'une ou l'autre des parties et adopte toutes les procédures qu'il juge opportunes pour sa régie interne.
- 12.05 À chaque réunion du comité, un procès-verbal est tenu en alternance et signé par les parties. La partie qui a rédigé le procès-verbal remet une copie à l'autre partie dans les dix (10) jours ouvrables suivant la rencontre du comité.

Tout document relatif au comité des relations de travail doit être, si nécessaire, transcrit en média substitut.

ARTICLE 13 DURÉE ET HORAIRE DE TRAVAIL

- 13.01 La semaine normale de travail est de trente-cinq (35) heures du lundi au vendredi. Le salarié peut aménager son horaire en fonction des besoins de sa fonction après entente avec son supérieur immédiat.

L'alinéa précédent ne s'applique pas à la personne qui occupe la fonction de secrétaire-réceptionniste. Celle-ci travaille du lundi au vendredi de 8 h 30 à 12 h et de 13 h à 16 h 30. Dans tous les cas, la période de temps allouée pour le repas est d'une (1) heure.

- 13.02 Sur une base occasionnelle et lorsque les besoins ou la nature du travail le justifie, le salarié peut effectuer du télétravail, et ce, après entente avec son supérieur immédiat.
- 13.03 Le salarié a droit, sans perte de salaire, à deux (2) périodes de pause de quinze (15) minutes, une vers le milieu de l'avant-midi et l'autre vers le milieu de l'après-midi.

ARTICLE 14 HEURES SUPPLÉMENTAIRES

- 14.01 Le travail effectué par un salarié, en plus du nombre d'heures de la semaine normale de travail, est considéré comme des heures supplémentaires s'il a été autorisé préalablement par le supérieur immédiat.

Toutefois, l'autorisation des heures supplémentaires peut être implicite dans le cas d'une réunion qui se prolonge au-delà du nombre d'heures de la semaine normale de travail.

Les heures supplémentaires sont effectuées sur une base volontaire, sauf lorsque les fonctions du salarié l'exigent.

14.02 Si un salarié doit se déplacer dans l'exercice de ses fonctions, il effectue ses déplacements à l'intérieur de son horaire de travail normal lorsque cela est possible.

14.03 Les heures supplémentaires sont cumulées à temps et demi.

14.04 Les heures supplémentaires sont inscrites et cumulées sur le formulaire « *Heures supplémentaires* » et sont reprises en temps après entente avec le supérieur immédiat.

Dans la mesure du possible, le temps cumulé est repris à l'intérieur de la période allant du 1^{er} avril au 30 juin de l'année suivante et, en conséquence, la banque de récupération est remise à zéro au 1^{er} juillet.

Malgré ce qui précède, un salarié peut être autorisé par la direction à reporter les heures cumulées et non reprises à l'année financière suivante, mais il doit obligatoirement reprendre ce temps au cours de l'exercice financier à l'intérieur duquel le temps est ainsi reporté.

En aucun temps, les heures supplémentaires ne sont payées au salarié.

14.05 Le salarié à temps partiel peut accepter, à la demande de son supérieur immédiat, de prolonger ses heures de travail jusqu'à concurrence de la semaine normale de travail des salariés de la même classification qui travaillent à temps plein. Les heures ainsi travaillées sont rémunérées au taux du salaire de base prévu pour la fonction.

ARTICLE 15 VACANCES

15.01 Le salarié a droit, au cours des douze (12) mois qui suivent le 31 mars de chaque année, à des vacances payées dont la durée est déterminée de la façon suivante :

a) Le salarié ayant complété moins de une (1) année de service continu au 31 mars de l'année courante a droit à deux (2) jours pour chaque mois depuis la date d'embauche jusqu'à concurrence de dix (10) jours ouvrables de vacances payées.

Pour avoir droit au crédit de vacances payées du mois de son embauche, le salarié doit avoir été à l'emploi pendant la moitié ou plus des jours ouvrables dudit mois.

b) Le salarié ayant complété une (1) année et plus de service continu au 31 mars de l'année courante a droit à quinze (15) jours ouvrables de vacances payées.

c) Le salarié ayant complété deux (2) années et plus de service continu au 31 mars de l'année courante a droit à vingt (20) jours ouvrables de vacances payées.

d) Le salarié ayant complété cinq (5) années et plus de service continu au 31 mars de l'année courante a droit à vingt-cinq (25) jours ouvrables de vacances payées.

- e) Le salarié ayant complété dix (10) années de service continu au 31 mars de l'année courante a droit à trente (30) jours ouvrables de vacances payées. Après 10 ans, pour chaque année subséquente de service continue au 31 mars de l'année courante, le salarié a droit à une journée supplémentaire de vacances, jusqu'à un maximum de 35 jours ouvrables de vacances payées.
- 15.02 Au cours du mois de mars de chaque année, les salariés sont informés, par l'employeur, du nombre de jours de vacances annuelles auxquels ils ont droit en date du 31 mars. Au plus tard le 30 avril de chaque année, les salariés indiquent les dates auxquelles ils désirent prendre leurs vacances estivales. Le solde de vacances doit être pris au cours de la même année moyennant un préavis de un (1) mois. Dans tous les cas, le choix du salarié est toutefois soumis à l'autorisation de l'employeur qui tient compte des besoins de son service et de l'ancienneté.
- 15.03 Le salarié ayant droit à moins de vingt (20) jours de vacances payées selon la clause 15.01 peut compléter la différence à ses frais avec l'autorisation de son supérieur immédiat.
- 15.04 S'il advient qu'un des jours fériés et chômés coïncide avec la période de vacances annuelles d'un salarié, celle-ci est prolongée d'une durée équivalente.
- 15.05 Si le salarié est victime d'une maladie, d'un accident ou d'un acte criminel avant ou pendant sa période de vacances, et que cet événement le rend admissible à des prestations d'assurance-emploi ou d'assurance-automobile ou à des indemnités versées pour les victimes d'actes criminels, il peut se prévaloir des dispositions de la présente convention quant aux congés de maladie. Après entente avec son supérieur immédiat, ses vacances sont alors reportées soit à la suite de son invalidité, soit à une période ultérieure convenue.
- Les vacances sont également reportées, après entente avec le supérieur immédiat, lorsque le salarié est victime d'un accident du travail.
- 15.06 En cas de cessation définitive d'emploi, le salarié qui n'a pas pris la totalité des vacances acquises au 31 mars précédant immédiatement son départ, reçoit une indemnité équivalente à la durée des vacances non prises. En plus, il a droit à une indemnité équivalente à la durée des vacances acquises depuis le 1^{er} avril, qui précèdent immédiatement son départ. Si le salarié a eu droit à son traitement pour la moitié ou plus des jours ouvrables du mois où il quitte son emploi, le crédit de vacances pour ce mois lui est acquis.
- 15.07 Le salarié à temps partiel a droit à des vacances dont la durée et la rémunération sont établies au prorata de son horaire normal de travail par rapport au salarié à temps plein de même statut.

ARTICLE 16

JOURS FÉRIÉS

16.01 Les jours énumérés ci-dessous sont reconnus jours fériés et payés :

- Jour de l'An (le 1^{er} janvier) ;
- Lendemain du jour de l'An (le 2 janvier) ;
- Vendredi saint ;
- Lundi de Pâques ;
- Journée nationale des patriotes (le lundi qui précède le 25 mai) ;
- Fête nationale du Québec (le 24 juin) ;
- Fête du Canada (le 1^{er} juillet) ;
- Fête du Travail (le 1^{er} lundi de septembre) ;
- Action de grâces (le 2^e lundi d'octobre) ;
- Veille de Noël (le 24 décembre) ;
- Noël (le 25 décembre) ;
- Lendemain de Noël (le 26 décembre) ;
- La veille du jour de l'An (le 31 décembre).

16.02 Si un jour férié et payé coïncide avec un samedi ou un dimanche, il est déplacé au jour ouvrable qui précède ou qui suit.

ARTICLE 17

CONGÉS SOCIAUX

17.01 Le salarié a droit, après avis à son supérieur immédiat, à un congé sans perte de traitement pour les fins et périodes de temps suivantes :

- a) son mariage : cinq (5) jours;
- b) le décès de son conjoint, son enfant ou celui de son conjoint : cinq (5) jours consécutifs dont le jour des funérailles ;
- c) le décès de sa mère ou son père, d'une sœur, d'un frère, de sa belle-mère ou de son beau-père, d'une bru ou d'un gendre, de ses petits-enfants, des mère, père, sœurs ou frères de son conjoint: trois (3) jours ;
- d) le décès d'une belle-sœur, beau-frère ou de ses grands-parents : un (1) jour ;
- e) si les funérailles ont lieu à plus de deux cent cinquante (250) kilomètres du lieu de la résidence du salarié, il a droit à un (1) jour supplémentaire.

Dans les cas prévus à 17.01 b), c) et d), si l'inhumation a lieu à une date ultérieure, le salarié peut reporter un des jours autorisés.

Dans tous les cas précités, il est loisible au salarié de rajouter à ces périodes des jours de vacances accumulés et/ou un congé sans traitement d'une durée maximale de quinze (15) jours ouvrables.

- 17.02 Le salarié, appelé comme témoin dans une cause où il n'est pas partie ou convoqué à agir comme juré, bénéficie d'un congé sans perte de traitement. Cependant, il doit remettre à l'employeur l'indemnité de traitement reçue à titre de juré ou témoin.
- 17.03 Pour tout autre événement particulier, le salarié peut s'absenter de son travail sans rémunération ou utiliser du temps de sa banque d'heures supplémentaires ou de ses vacances avec l'autorisation de son supérieur immédiat.
- 17.04 Lorsqu'un salarié doit s'absenter pour une des raisons prévues au présent article, il doit en aviser son supérieur immédiat dès que possible et produire sur demande la preuve ou l'attestation de ces faits.

ARTICLE 18 MESURES D'ACCOMMODEMENT LIÉES AUX LIMITATIONS FONCTIONNELLES

- 18.01 Le salarié peut s'absenter du travail sans perte de traitement pendant un maximum de vingt et une (21) heures par année afin de recevoir des services spécialisés liés à ses limitations fonctionnelles.

Ces heures d'absence sont non transférables d'une année financière à une autre.

Dans les cas exceptionnels, l'employeur peut autoriser un nombre supérieur d'heures d'absence.

ARTICLE 19 CONGÉ SANS TRAITEMENT

- 19.01 Après trois (3) ans d'ancienneté

Le salarié a droit, après entente avec le CAMO et dans la mesure du possible, une (1) fois par période d'au moins trois (3) ans d'ancienneté, à un congé sans traitement d'une durée n'excédant pas quatre (4) semaines, à la condition qu'il en fasse la demande par écrit à son supérieur immédiat, quatre (4) semaines à l'avance.

Après cinq (5) ans d'ancienneté

Le salarié a droit, après entente avec le CAMO et dans la mesure du possible, une (1) fois par période d'au moins cinq (5) ans d'ancienneté, à un congé sans traitement dont la durée ne peut excéder cinquante-deux (52) semaines, à la condition qu'il en fasse la demande par écrit à son supérieur immédiat au moins douze (12) semaines à l'avance, en y précisant la durée.

Lors de l'acceptation du congé par le supérieur immédiat, les modalités de départ et de retour sont spécifiées par écrit.

Si le congé sans traitement est d'une durée d'une année ou s'il se situe à proximité de la période de vacances annuelles, le salarié doit prendre sa période de vacances annuelles immédiatement avant ou après son congé sans traitement.

ARTICLE 20 ANCIENNETÉ

20.01 L'ancienneté se compte en jours, en mois et en années au service de l'employeur. Pour les fins de calcul, la durée de la journée de travail d'un salarié est celle prévue à son titre d'emploi ; de plus, une année est égale à deux cent soixante (260) jours. Le salarié n'accumule pas d'ancienneté pendant sa période probatoire. Cependant, une fois cette période probatoire complétée avec succès, le calcul de l'ancienneté est rétroactif à la date d'embauche.

Le salarié à temps partiel accumule son ancienneté au prorata de ses heures normales de travail compte tenu de l'horaire de travail prévu à son titre d'emploi.

20.02 Le salarié conserve et accumule son ancienneté dans les cas suivants :

- a) lésion professionnelle pendant les deux (2) premières années d'absence ;
- b) maladie ou accident autre qu'une lésion professionnelle, pendant les deux (2) premières années d'absence ;
- c) congé de maternité, parental, d'adoption et les extensions prévues à l'article des droits parentaux ;
- d) activités syndicales prévues à l'article 7 de la présente convention ;
- e) congés pour fins de perfectionnement lorsque le perfectionnement est requis par l'employeur.
- f) affectation temporaire hors de l'unité d'accréditation pour une période maximale de dix-huit (18) mois.

20.03 Le salarié conserve son ancienneté, sans l'accumuler, dans les cas suivants :

- a) congé sans traitement prévu en vertu de la présente convention ;
- b) mise à pied de moins de douze (12) mois;
- c) affectation temporaire hors de l'unité d'accréditation au-delà des dix-huit (18) mois prévus à l'article 20.02 f).

- 20.04 Sous réserve de la clause 20.06, le salarié perd son ancienneté et son emploi dans les cas suivants :
- a) congédiement ou démission ;
 - b) mise à pied qui excède douze (12) mois ;
 - c) absence pour maladie ou accident autre qu'un accident du travail après deux (2) ans ;
 - d) absence pour lésion professionnelle après deux (2) ans ;
 - e) absence non justifiée de cinq (5) jours ouvrables consécutifs.
- 20.05 Une fois par année, au cours du mois d'avril, le CAMO affiche durant trente (30) jours la liste d'ancienneté dans tous les établissements. Cette liste est contestable durant les jours de l'affichage.
- 20.06 Lorsqu'il est mis fin à l'emploi d'un salarié et qu'une embauche subséquente de ce salarié survient, l'ancienneté accumulée lors du ou des contrats de travail précédents est reprise et la nouvelle période d'accumulation d'ancienneté s'y ajoute. Cette disposition ne s'applique pas en cas de démission.
- 20.07 Une liste de rappel du personnel licencié est constituée. Au moment de l'ouverture d'un poste, le CAMO convient de recourir prioritairement à cette liste en tenant compte de l'ancienneté et sous réserve que le salarié rencontre les exigences du poste.
- 20.08 Dans l'éventualité où un salarié obtiendrait un poste dans l'une ou l'autre des unités d'accréditation, soit un poste à SPHERE-Québec soit au CAMO, l'ancienneté du salarié est reconnue, mais uniquement à l'égard des dispositions de la convention collective relatives au choix des vacances (article 15) et aux abolitions de postes (article 22.12).

ARTICLE 21 PÉRIODE PROBATOIRE

- 21.01 La durée de la période probatoire des salariés non professionnels est de trois (3) mois et celle des salariés professionnels est de six (6) mois. Le salarié en période probatoire n'a pas accès à la procédure de griefs en cas de cessation d'emploi ou de non-engagement au terme de la période probatoire.

Le salarié occasionnel qui est confirmé à titre de salarié permanent est, dans le calcul de la période probatoire, crédité de la période déjà faite à l'emploi du CAMO.

ARTICLE 22

MOUVEMENTS DE PERSONNEL ET ACCOMMODEMENT

- 22.01 Un poste est temporairement dépourvu de son titulaire lorsque celui-ci est absent pour l'une ou l'autre des causes suivantes :
- a) maladie ou accident ;
 - b) congé sans traitement ;
 - c) congés parentaux ;
 - d) absence pour activités syndicales ;
 - e) congé de perfectionnement ;
 - f) période d'essai.
- 22.02 Tout poste vacant ou nouvellement créé, couvert par l'accréditation, doit être affiché à l'endroit habituel durant une période de sept (7) jours de calendrier. Copie de l'affichage est transmise au syndicat et dans les établissements, selon un mode de courrier approprié.
- Tout poste vacant doit être affiché dans les quatre-vingt-dix (90) jours de sa vacance, à moins que l'employeur décide de l'abolir, auquel cas il en informe par écrit le syndicat.
- Tout surcroît de travail occupé par un salarié occasionnel qui se poursuit plus de quatre-vingt-dix (90) jours est considéré un poste nouvellement créé. Il est affiché de la manière prévue au présent article dans les sept (7) jours qui suivent immédiatement la quatre-vingt-dixième (90^{ième}) journée du surcroît.
- 22.03 Toute personne salariée a le droit durant la période d'affichage de présenter sa candidature par écrit à l'employeur, dans la mesure où elle serait disponible pour occuper le poste concerné dans un avenir raisonnable.
- 22.04 Les indications faisant partie du poste et devant apparaître sur les affichages sont :
- a) le titre de l'emploi et la description des fonctions ;
 - b) le statut (temps plein, temps partiel) ;
 - c) la période d'affichage ;
 - d) les exigences requises reliées au poste ;
 - e) le nombre d'heures par semaine dans le cas d'un poste à temps partiel ;
 - f) la durée du projet, le cas échéant.
- 22.05 Les exigences établies par l'employeur doivent être pertinentes et en relation avec la nature de la fonction.
- 22.06 Le poste est accordé et comblé par la personne salariée qui a le plus d'ancienneté, à la condition qu'elle puisse satisfaire aux exigences de la tâche suite à l'adaptation du poste, de l'organisation du travail et du milieu de travail.

Dans l'éventualité où un salarié occasionnel obtient le poste, celui-ci se voit reconnaître rétroactivement l'ancienneté accumulée, dans la mesure où il n'y a pas eu d'interruption du lien d'emploi ou sinon d'au plus trois mois.

D'autre part, si le poste obtenu est similaire au poste qu'occupait le salarié occasionnel, la période d'essai prévue à l'art. 22,09 est réduite de l'équivalent déjà travaillé dans ce poste.

22.07 L'employeur affiche toute nomination dans les dix (10) jours suivant la période d'affichage. Copie de la nomination est transmise au syndicat.

22.08 En cas de grief relatif aux clauses 22.05 ou 22.06, le fardeau de la preuve appartient à l'employeur.

22.09 La personne candidate à qui le poste est attribué a droit à une période d'initiation et d'essai d'une durée maximale de vingt (20) jours de travail, suite à l'adaptation du poste, de l'organisation du travail et du milieu de travail. Pour les professionnels, la période d'initiation et d'essai est de quarante (40) jours, suite à l'adaptation du poste, de l'organisation du travail et du milieu de travail.

22.10 Au cours de cette période, la personne salariée qui décide de réintégrer son ancien poste ou qui est appelée à réintégrer son ancien poste à la demande de l'employeur, le fait sans préjudice à ses droits à son ancien poste.

Dans ce dernier cas, il incombe à l'employeur de prouver que la personne salariée n'a pu satisfaire aux exigences de la tâche.

22.11 La vacance créée par la promotion, le transfert ou la rétrogradation à la suite du premier affichage doit également être affichée.

22.12 La personne dont le poste est aboli a la possibilité de supplanter une personne salariée ayant moins d'ancienneté dans la même catégorie d'emploi, et ce, dans la mesure où elle rencontre les exigences du poste.

Toutefois, si le poste auquel la personne salariée est en droit de prétendre, en application de la règle énoncée au premier paragraphe, ne peut être adapté compte tenu de sa déficience et/ou de ses limitations fonctionnelles, cette personne peut de nouveau exercer un droit de supplantation.

Ce droit est exercé d'abord à l'intérieur de la catégorie et ensuite ailleurs au CAMO, et ce, toujours dans la mesure où la personne salariée rencontrerait les exigences du poste.

Pour les fins d'application de la présente clause, l'employeur et le syndicat établissent un comité paritaire qui assume la consultation quant à l'éventuelle supplantation en ayant comme objectif de minimiser les conséquences fâcheuses de la compression. De plus, le comité doit élaborer et proposer les mesures d'accommodement afin de maintenir à l'emploi la personne ayant des limitations fonctionnelles et/ou une déficience.

Dans le cadre de l'application de la présente clause, l'exercice des droits de supplantation ne doit jamais avoir pour effet d'exclure du travail une personne salariée uniquement en raison de sa déficience et/ou de ses limitations fonctionnelles.

La personne qui est exclue du travail en application des présentes est considérée en mise à pied et inscrite sur la liste de rappel.

ARTICLE 23 AFFECTATION TEMPORAIRE

23.01 Lorsqu'un poste est temporairement dépourvu de son titulaire, l'employeur peut décider de le combler de façon provisoire par voie d'affectation temporaire

23.02 Au terme d'une affectation, le salarié réintègre son ancien poste sans perte d'aucun droit y afférent.

ARTICLE 24 DÉMÉNAGEMENT

24.01 Le salarié qui, s'étant prévalue de l'article 22 « Mouvements de personnel », est obligé de déménager, a droit sur présentation de pièces justificatives de se faire rembourser le coût découlant directement du déménagement.

ARTICLE 25 RÉMUNÉRATION

25.01 Pour chaque année de la convention collective, soit à compter du 1^{er} avril 2014, puis au 1^{er} avril 2015, et au 1^{er} avril 2016, les échelles des salaires sont majorées d'un pourcentage équivalent à l'indice du prix à la consommation (IPC) de Statistique Canada pour le Québec au 31 décembre de l'année précédente (annualisé). Toutefois, aucune échelle de salaire ne peut être diminuée et ce, même si l'IPC indiquait une déflation des prix.

Par la suite, les salariés en place au moment de la signature de la présente convention collective avancent d'un échelon à un autre de l'échelle salariale au 1^{er} avril de chaque année. Pour ce qui est des salariés embauchés après la signature de la convention collective, ils avancent d'un échelon à la date anniversaire de leur entrée en service chez l'employeur.

25.02 **Échelle salariale CAMO** - Découlant des évaluations d'emplois, en vigueur au 1^{er} avril 2014

TITRE D'EMPLOI	CLASSE				
	1	2	3	4	5
Conseiller et chef d'équipe	50 010.63 \$	51 557,35 \$	53 151.92 \$	54 795.79 \$	56 490.50 \$
Commis à la comptabilité	31 018.52 \$	31 997.85 \$	32 966.86 \$	33 986.45 \$	35 037.58 \$
Conseiller	47 297.47 \$	48 760.28 \$	50 018.24 \$	51 823.02 \$	53 425.79 \$
Secrétaire-réceptionniste	28 251.09 \$	29 124.83 \$	30 025.61 \$	30 954.23 \$	31 911.59 \$

25.03 Suite à l'exercice d'évaluation des emplois, le salarié dont le salaire maximal de l'échelle est supérieur bénéficie des augmentations générales prévues à la clause 25.01 de la présente convention, et ce, même si le salaire de son échelle est inférieur.

ARTICLE 26 MODIFICATION OU CRÉATION DE DESCRIPTIFS D'EMPLOI

26.01 Dans l'éventualité où l'employeur modifierait un descriptif d'emploi, en instaurerait un nouveau ou en modifierait les tâches de façon à ce qu'elles ne correspondent plus au descriptif d'emploi, les parties conviennent de se rencontrer afin d'analyser l'intégration du descriptif d'emploi à la structure. Les parties utilisent alors le même outil, c'est-à-dire le guide d'analyse ayant servi à la réalisation de l'exercice établissant la présente structure salariale.

En cas de désaccord, le salarié ou le syndicat peut déposer un grief, conformément à la procédure prévue à la présente convention collective. Dans ce cas, le mandat de l'arbitre se limite à juger le dossier en regard de la structure salariale existante.

ARTICLE 27 VERSEMENT DU SALAIRE

27.01 Le versement du salaire de chaque salarié est fait tous les deux (2) jeudis ; cependant, si ce jour correspond à un jour férié, le versement se fait le jour ouvrable précédent.

- 27.02 Au moment du versement du salaire, l'employeur remet une note au salarié indiquant tous les détails nécessaires à la conciliation entre les gains bruts et les gains nets.
- 27.03 L'employeur doit remettre au salarié, dans les dix (10) jours ouvrables de son départ, un état signé des montants dus par l'employeur en salaire et en avantages sociaux. L'employeur doit remettre au salarié les sommes dues à la période de paie suivant la dernière période de travail.
- 27.04 À la demande du salarié, la correction des erreurs supérieures à vingt-cinq dollars (25 \$) sur le chèque de paie se fait dans les deux (2) jours ouvrables. Dans les autres cas, la correction se fait à la paie suivante.
- 27.05 Avant de réclamer d'un salarié des sommes qui lui ont été versées en trop, l'employeur consulte le salarié sur le mode de remboursement.

ARTICLE 28 FRAIS DE DÉPLACEMENT

- 28.01 Tout salarié qui, dans le cadre de ses activités professionnelles, est appelé à se déplacer avec l'autorisation de l'employeur, se voit rembourser ses frais encourus selon les normes établies dans la politique de remboursement des frais de déplacement en vigueur chez l'employeur.

Au 1^{er} avril 2014, les frais de repas sont remboursés selon l'indemnité mentionnée ci-dessous :

Déjeuner :	12 \$
Dîner :	18 \$
Souper :	25 \$

Par la suite, au 1^{er} avril de chaque année, les montants ci-haut mentionné seront majorés d'un pourcentage équivalent à l'indice du prix à la consommation (IPC) de Statistique Canada pour le Québec au 31 décembre de l'année précédente (annualisé).

Le montant alloué à des fins de remboursement des frais de déplacements est établi selon certains paramètres définis dans le Recueil des politiques de gestion du Conseil du trésor du Québec.

- 0,43 \$ / km représentera le prix plancher pour la durée de la convention collective.
- Au 1^{er} avril 2014 l'indemnité pour les frais de déplacement sera de 0,49\$ / km.

- Pour les années 2014 et 2015, le montant de l'indemnité des frais de déplacement est réévalué au 1^{er} avril. Afin de déterminer ce montant, l'employeur utilisera la formule de calcul à l'annexe « 2 » de la convention collective et ajustera l'indemnité pour les frais de déplacements en fonction du résultat obtenu.

Dans toutes les situations nécessitant des déplacements du salarié, le choix du moyen de transport est identifié après entente avec l'employeur à partir de critères d'efficience et d'efficacité.

- 28.02 L'employeur s'engage à réviser annuellement sa politique de frais de déplacement.
- 28.03 Tout remboursement doit être versé au salarié dans un délai raisonnable de la demande de remboursement.
- 28.04 À la demande du salarié, une avance de fonds lui est versée avec l'autorisation préalable de l'employeur.

ARTICLE 29 RÉGIME DE RETRAITE

- 29.01 Les salariés bénéficient du *Régime de retraite par financement salarial (RRFS)* de la Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec (FTQ) depuis le 23 novembre 2012 (date d'adhésion). Ce régime a remplacé le RÉER collectif en vigueur antérieurement. La décision de modifier le RÉER collectif par un autre régime de retraite reflète l'engagement convenu entre les parties à cet égard dans la convention collective 2011-2014 des salariés du CAMO.

Tel qu'indiqué dans le protocole d'entente singée par les parties en date du 7 mai 2014, la participation de l'employeur est de 3,6 % du salaire brut. Celle des salariés est de 3,6 % du salaire brut.

Les taux sont en vigueur à partir du 5 mai 2014.

ARTICLE 30 RÉGIME COLLECTIF D'ASSURANCES

- 30.01 Les parties confient au comité de relations du travail (CRT) le mandat d'analyser l'ensemble des couvertures du régime collectif d'assurances actuel. De plus, le CRT peut décider d'aller en appel d'offres.

Le partage des coûts dudit régime est en parts égales entre l'employeur et le salarié.

ARTICLE 31 CONGÉ PERSONNEL

31.01 L'employeur accorde un crédit de soixante-dix-sept (77) heures de congé mobile le 1^{er} avril de chaque année. Ces congés peuvent être utilisés pour des raisons de maladie, pour des responsabilités parentales ou à des fins personnelles.

Ces heures peuvent être utilisées au choix du salarié après entente avec son supérieur immédiat, sauf en cas de maladie.

31.02 Si un salarié devient couvert par le présent article au cours de l'année ou s'il quitte son emploi en cours d'année, le nombre d'heures est réduit au prorata des heures travaillées.

31.03 Dans la mesure du possible, les congés doivent être utilisés à l'intérieur de la période correspondant à l'exercice financier du CAMO, soit du 1^{er} avril au 31 mars, et la banque de congé est remise à zéro au 1^{er} avril.

Malgré ce qui précède, un salarié peut être autorisé par la direction à cumuler un congé non utilisé à l'année financière suivante, mais dans ce cas, il doit obligatoirement reprendre ce congé au cours de l'exercice financier à l'intérieur duquel celui-ci est reporté.

En aucun temps, les congés ne sont monnayables.

31.04 Après trois (3) jours d'absence pour des raisons de maladie, le salarié doit fournir les certificats médicaux appropriés et complets.

Lorsqu'il a des motifs raisonnables pour le faire, l'employeur peut exiger que le salarié se soumette à une expertise médicale.

ARTICLE 32 DROITS PARENTAUX

32.01 *Congé de maternité*

La salariée enceinte a droit à un congé de maternité sans solde d'une durée de vingt (20) semaines consécutives.

La salariée qui devient enceinte alors qu'elle est déjà en congé sans solde et qui devait revenir au travail avant la date prévue pour son accouchement a également droit à ce congé de maternité.

La répartition du congé, avant et après l'accouchement, appartient à la salariée et comprend le jour de l'accouchement.

Pour obtenir le congé de maternité, la salariée doit donner un préavis écrit à son supérieur immédiat au moins deux (2) semaines avant la date de départ. Ce préavis doit indiquer la date du début du congé et celle du retour au travail et être accompagné d'un certificat médical attestant de la grossesse et de la date prévue de la naissance.

Le délai de présentation du préavis peut être moindre si un certificat médical atteste que la salariée doit quitter son travail plus tôt que prévu. En cas d'imprévu, la salariée est exemptée de la formalité du préavis, sous réserve de la production au CAMO d'un certificat médical attestant qu'elle doit quitter son emploi sans délai.

Durant son congé de maternité, la salariée bénéficie, en autant qu'elle y ait normalement droit, des avantages suivants :

- accumulation de vacances;
- accumulation de congés mobiles;
- accumulation de l'ancienneté.

Si la naissance a lieu après la date prévue, la salariée a droit à une extension de son congé de maternité égale à la période de retard.

Durant ces périodes, la salariée ne reçoit ni indemnité, ni salaire du CAMO.

Le congé de maternité peut être d'une durée moindre de vingt (20) semaines. Si la salariée revient au travail dans les deux (2) semaines suivant la naissance, son supérieur immédiat peut exiger un certificat médical attestant de son rétablissement suffisant pour reprendre le travail.

32.02 ***Congés pour examen relié à la grossesse***

Une salariée peut s'absenter du travail pour un examen médical relié à sa grossesse ou pour un examen relié à sa grossesse et effectué par une sage-femme.

Ce congé est sans traitement ou pris à même la banque de congés mobiles ou la banque de récupération.

La salariée avise son supérieur immédiat le plus tôt possible du moment où elle doit s'absenter.

32.03 ***Congé de parentalité***

Le salarié dont la conjointe accouche a droit à un congé de cinq (5) jours à l'occasion de la naissance de l'enfant. Les deux (2) premiers jours d'absence sont rémunérés si la personne justifie de soixante (60) jours de service continu. Ce congé peut être discontinu et fractionné en journées à la demande du salarié. Il ne peut être pris après l'expiration des quinze (15) jours qui suivent l'arrivée de l'enfant à la résidence de son père ou de sa mère.

Dans le cas où le salarié ne justifierait pas de soixante (60) jours de service continu et pour les trois (3) journées subséquentes, il peut utiliser sa banque de récupération ou ses vacances.

Le salarié doit aviser de son absence, le plus tôt possible, son supérieur immédiat.

Durant son congé de parentalité, le salarié bénéficie, en autant qu'il y ait normalement droit, de l'avantage suivant : accumulation de l'ancienneté.

32.04 **Congé d'adoption**

Le salarié qui adopte un enfant bénéficie d'un congé de cinq (5) jours dont les deux (2) premiers sont rémunérés si la personne justifie de soixante (60) jours de service continu. Ce congé peut être discontinu et fractionné en journées à la demande du salarié. Il ne peut être pris après l'expiration des quinze (15) jours qui suivent l'arrivée de l'enfant à la résidence de son père ou de sa mère.

Dans le cas où le salarié ne justifierait pas de soixante (60) jours de service continu et pour les trois (3) journées subséquentes, il peut utiliser sa banque de récupération ou ses vacances.

Le salarié doit aviser de son absence, le plus tôt possible, son supérieur immédiat.

Toutefois, le salarié qui adopte l'enfant de sa conjointe ou de son conjoint ne peut s'absenter du travail que pendant deux (2) jours sans traitement.

Le salarié qui adopte légalement un enfant autre que celui de sa conjointe ou de son conjoint, a droit à un congé sans traitement d'une durée maximale de cinquante-deux (52) semaines consécutives. Ce congé doit se situer après l'ordonnance de placement de l'enfant, conformément au régime d'adoption.

À cet effet, le salarié donne à son supérieur immédiat un avis écrit, d'au moins deux (2) semaines à l'avance, indiquant la date du début du congé et celle du retour au travail.

Le salarié qui doit se déplacer hors du Québec en vue d'une adoption, autre que celle de l'enfant de sa conjointe ou de son conjoint, a droit à un congé sans traitement pour le temps nécessaire au déplacement. Il doit faire une demande écrite adressée à son supérieur immédiat, deux (2) semaines à l'avance. S'il en résulte une prise en charge effective de l'enfant, la durée maximale de ce congé sans traitement est de cinquante-deux (52) semaines consécutives.

Dans le cas où le jugement d'adoption serait prononcé à l'étranger, le congé de cinquante-deux (52) semaines peut prendre effet à partir du moment où le salarié prend en charge l'enfant, même si les formalités de validation du jugement devant le tribunal de la jeunesse n'ont pas été complétées.

Dans ce cas, le salarié donne à son supérieur immédiat un avis écrit indiquant la date où a commencé le congé et celle du retour au travail.

Durant son congé d'adoption, le salarié bénéficie, en autant qu'il y ait normalement droit, de l'avantage suivant : accumulation de l'ancienneté.

32.05 ***Congé sans traitement pour prolongation des congés de maternité et de parentalité***

Le salarié peut prolonger son congé de maternité ou de parentalité par un congé sans traitement d'une durée maximale de un (1) an. Un avis écrit doit être acheminé au supérieur immédiat, deux (2) semaines avant la fin de l'un ou l'autre de ces congés indiquant la date du début de la prolongation et celle du retour au travail.

32.06 ***Dispositions communes aux congés de maternité ou de prolongation de congés de maternité et de parentalité et congés d'adoption***

Le CAMO doit faire parvenir au salarié, au cours de la quatrième (4^e) semaine précédant l'expiration d'un des congés susmentionnés, selon le cas, un avis écrit lui indiquant la date prévue de l'expiration de son congé.

Le salarié à qui le CAMO a fait parvenir l'avis écrit mentionné à l'alinéa précédent doit se présenter au travail à l'expiration de son congé.

Le salarié qui ne se conforme pas à l'alinéa précédent est réputé en congé sans traitement pour une période n'excédant pas deux (2) semaines. Au terme de cette période, le salarié qui ne s'est pas présenté au travail est réputé avoir remis sa démission.

Le CAMO s'engage à faire parvenir au salarié en congé sans traitement de maternité, de parentalité ou d'adoption tous les documents pertinents en lien avec son emploi.

Au retour, le salarié reprend la fonction qu'il occupait lors de son départ avec tous les droits et avantages qui y sont reliés.

Dans le cas du congé de maternité, la salariée doit reporter ses vacances annuelles à la fin de son congé si celles-ci se situent à l'intérieur de son congé. Dans le cas des autres congés, si le congé est d'une durée de un (1) an ou s'il se situe à proximité de la période de vacances annuelles, le salarié doit prendre ses vacances annuelles immédiatement avant ou après son congé.

Un salarié peut se présenter au travail avant la date mentionnée dans les avis prévus aux présentes, après avoir donné à son supérieur immédiat un avis écrit d'au moins trois (3) semaines de la nouvelle date de son retour au travail.

Au retour de son congé, le salarié reprend la fonction qu'il occupait lors de son départ, et ce, avec tous les droits et avantages reliés à cette fonction.

ARTICLE 33

HYGIÈNE, SANTÉ ET SÉCURITÉ DU TRAVAIL

33.01 Le CAMO et le syndicat estiment que des conditions de travail sûres en matière de santé et de sécurité du travail favorisent aussi bien les salariés que l'employeur.

Dans le but de prévenir les accidents du travail et les maladies professionnelles, les salariés coopèrent avec le CAMO dans l'établissement des mesures nécessaires pour protéger la santé et assurer la sécurité et l'intégrité physique des salariés.

33.02 Les parties conviennent que le comité des relations de travail est également considéré comme le comité de santé et de sécurité conformément aux dispositions de la *Loi sur la santé et la sécurité du travail*.

33.03 Advenant le cas d'un accident ou d'une maladie survenus sur les lieux du travail, le CAMO s'engage à assurer les premiers secours et à faire transporter, si nécessaire, à ses frais, le salarié à un établissement hospitalier.

ARTICLE 34 ACCIDENTS DU TRAVAIL ET MALADIES PROFESSIONNELLES

34.01 En ce qui concerne les accidents du travail et les maladies professionnelles, les parties conviennent de se conformer aux dispositions impératives de la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles*, L.R.Q. c. A-3.001.

ARTICLE 35 DURÉE DE LA CONVENTION

35.01 La présente convention entre en vigueur à la date de sa signature et le demeure jusqu'au 31 mars 2017.

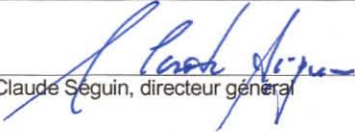
35.02 Sous réserve du *Code du travail*, la présente convention demeure en vigueur tout le temps des négociations en vue de son renouvellement, et ce, jusqu'à l'entrée en vigueur d'une nouvelle convention.

35.03 Toute annexe à la convention collective ainsi que toute lettre d'entente font partie intégrante de la convention.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Montréal,

ce 15^e jour du mois de mai 2014.

COMITÉ D'ADAPTATION DE LA MAIN-
D'ŒUVRE POUR PERSONNES
HANDICAPÉES (CAMO)



Claude Séguin, directeur général


SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION
PUBLIQUE, SECTION LOCALE 4287



Frank Bouchard, président



Carole Foisy membre SCFP 4287



Alexandre Prigent
Conseiller syndical

ANNEXE 1

LISTE D'ANCIENNETÉ

NOMS	DATE D'EMBAUCHE	ANCIENNETÉ au 01-04-2014
BOUCHARD, Frank	30-10-2000	13 ans, 5 mois, 1 jour
CROFT, Carole	18-12-2000	13 ans, 3 mois, 9 jours
DAIGLE, Éric	16-01-2001	13 ans, 2 mois, 10 jours
FOISY, Carole	23-11-1998	15 ans, 4 mois, 5 jours
FALCO, Rosalba	08-04-2002	10 ans, 204 jours ¹

¹ Depuis le 1^{er} avril 2005, cette salariée est à temps partiel, 4 jours/semaine.

