

Objet : Convention collective (R)

N° certificat : DQ-2015-6390

N° dossier d'accréditation : AM-1001-0633

<p><b>EMPLOYEUR</b></p> <p>ASSOCIATION SECTORIELLE SERVICES AUTOMOBILES</p> <p>8, RUE DE LA PLACE-DU-COMMERCE, BUREAU 150          BROSSARD QC J4W 3H2</p> <p>Secteur d'activité : Privé</p>		
<p><b>ASSOCIATION</b></p> <p>SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE,          SECTION LOCALE 2923</p> <p>565, BOULEVARD CRÉMAZIE EST, 8E ÉTAGE          MONTRÉAL QC H2M 2V9</p> <p>Affiliation : Fédération des Travailleurs et Travailleuses du Québec</p>		
<p><b>TIERS</b></p> <p>SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE</p> <p>565, BOULEVARD CRÉMAZIE EST, BUREAU 7100          MONTRÉAL QC H2M 2V9</p>		
<p>Date signature : 2015-03-26</p> <p>Date dépôt : 2015-05-27</p>	<p>Nombre de          salariés visés : 12</p>	<p>Date début : 2015-03-26</p> <p>Date d'expiration : 2017-12-31</p>

Remarque :

Denis Milhomme  
 Préposé(e) à l'émission

(418) 646-6365    2015-08-14  
 Téléphone                      Date

Responsable de documents en relations du travail  
 Direction de l'information sur le travail  
 Ministère du Travail  
 200, chemin Sainte-Foy, 5e étage  
 Québec (Québec), G1R 5S1  
 Courriel : Denis.Milhomme@travail.gouv.qc.ca  
 Téléphone : (418) 646-6365  
 Télécopieur: (418) 644-6969



Syndicat canadien de  
la fonction publique

## **CONVENTION COLLECTIVE**

**ENTRE**

**L'ASSOCIATION SECTORIELLE SERVICES  
AUTOMOBILES  
ci-après appelée « l'Employeur »**

**ET**

**LE SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION  
PUBLIQUE, SECTION LOCALE 2923  
ci-après appelé « le Syndicat »**

**2015 - 2017**

## TABLE DES MATIÈRES

ARTICLE 1	BUT DE LA CONVENTION ET DÉFINITION DES TERMES .....	1
ARTICLE 2	RECONNAISSANCE SYNDICALE .....	3
ARTICLE 3	DROIT DE LA DIRECTION .....	4
ARTICLE 4	DISCRIMINATION .....	5
ARTICLE 5	RÉGIME SYNDICAL.....	6
ARTICLE 6	PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DES GRIEFS ET D'ARBITRAGE ..	8
ARTICLE 7	MESURES DISCIPLINAIRES .....	9
ARTICLE 8	ANCIENNETÉ.....	10
ARTICLE 9	MOUVEMENT DE MAIN-D'ŒUVRE .....	12
ARTICLE 10	SÉCURITÉ D'EMPLOI.....	15
ARTICLE 11	HEURES DE TRAVAIL ET TEMPS SUPPLÉMENTAIRE .....	16
ARTICLE 12	JOUR ET DÉTAIL DE LA PAIE .....	18
ARTICLE 13	SALAIRES ET CLASSIFICATION.....	19
ARTICLE 14	NOUVELLES FONCTIONS ET MODIFICATIONS DE FONCTIONS .....	20
ARTICLE 15	CONGÉS FÉRIÉS .....	21
ARTICLE 16	AVANTAGES SOCIAUX.....	22
ARTICLE 17	VACANCES .....	23
ARTICLE 18	HYGIÈNE ET SÉCURITÉ DU TRAVAIL .....	25
ARTICLE 19	JOURS DE MALADIE .....	26
ARTICLE 20	BÉNÉFICES SOCIAUX .....	27
ARTICLE 21	RESPONSABILITÉ CIVILE .....	29
ARTICLE 22	DROITS PARENTAUX .....	30
ARTICLE 23	SOUS-TRAITANCE .....	31
ARTICLE 24	ALLOCATION DE FRAIS DE DÉPLACEMENT.....	32
ARTICLE 25	FORMATION DES SALARIÉS.....	35
ARTICLE 26	CONGÉS SANS TRAITEMENT .....	36
ARTICLE 27	CONFIDENTIALITÉ ET EXCLUSIVITÉ.....	38
ARTICLE 28	DURÉE DE LA CONVENTION.....	39
ANNEXE « A:1 »	ÉCHELLES DE SALAIRES, CLASSIFICATION ET POURCENTAGE D'AUGMENTATION .....	40
ANNEXE « A:2 »	ÉCHELLES DE SALAIRES, CLASSIFICATION ET POURCENTAGE D'AUGMENTATION .....	41
ANNEXE « B »	SALARIÉS RÉGULIERS À L'EMPLOI DE L'ASSOCIATION À LA DATE DE LA SIGNATURE DE LA CONVENTION COLLECTIVE ...	43
ANNEXE « C:1 »	DESCRIPTION DE TÂCHES .....	44
ANNEXE « C:2 »	DESCRIPTION DE TÂCHES .....	45
ANNEXE « C:3 »	DESCRIPTION DE TÂCHES .....	46
ANNEXE « D »	SALARIÉS RÉGULIERS À L'EMPLOI DE L'ASSOCIATION AU 1 <sup>ER</sup> JANVIER 2015.....	47
ANNEXE « E »	LETTRE D'ENTENTE – RÉGIME DE RETRAITE PAR FINANCEMENT SALARIAL DE LA FTQ.....	48
ANNEXE « F »	LETTRE D'ENTENTE – TÉLÉPHONE CELLULAIRE .....	51
ANNEXE « G »	LETTRE D'ENTENTE – ÉCHELLES DE SALAIRES A :2 .....	52

## ARTICLE 1

## BUT DE LA CONVENTION ET DÉFINITION DES TERMES

1.1 Le but de cette convention est de promouvoir de bonnes relations entre l'employeur, le syndicat et les salariés, d'améliorer et de déterminer pour la durée de cette convention les conditions de travail et d'emploi desdits salariés, ainsi que d'établir une procédure visant à faciliter le règlement des griefs.

1.2 Dans la présente convention, les expressions et termes suivants signifient :

- a) « Employeur » désigne l'Association sectorielle paritaire pour la santé et la sécurité du travail, secteur des services automobiles;
- b) « Syndicat » désigne le Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 2923;
- c) « SALARIÉ » désigne tout salarié au sens du Code du travail du Québec couvert par le certificat d'accréditation émis le 18 juillet 1985;
- d) « l'ASSOCIATION » désigne l'Association sectorielle paritaire pour la santé et la sécurité du travail, secteur des services automobiles, une corporation constituée au sens de l'article 98 de la Loi sur la santé et la sécurité du travail (L.R.Q., chap. S-2.1) et dont l'objet est prévu à l'article 100 de ladite - Loi.

1.3 « Salarié régulier »

Désigne tout salarié qui a complété la période de probation pour l'employeur.

1.4 Pour fins d'interprétation, l'emploi du masculin comprend et inclut le féminin, de même que l'emploi du singulier comprend et inclut le pluriel.

1.5 « Salarié à l'essai »

Désigne tout salarié qui n'a pas terminé sa période de probation prévue à l'article 8.1 de la convention collective. Ce salarié bénéficie de tous les avantages de la présente convention. Cependant, ledit salarié n'aura pas droit à la procédure de grief et d'arbitrage s'il est mis à pied ou congédié avant la fin de sa période d'essai. Il n'est pas admissible au régime enregistré d'épargne retraite et ne sera admissible au régime d'assurance collective qu'après une période de trois mois.

1.6 « Salarié remplaçant »

Désigne tout salarié embauché pour remplacer, durant une absence, un salarié pour des motifs prévus à la convention. Lorsque l'absence pendant laquelle ce salarié a été embauché est terminée, l'employeur doit donner un « avis de licenciement ».

Il a droit à tous les avantages de la présente convention durant la période de remplacement. Cependant, ledit salarié n'aura pas droit à la procédure de grief et d'arbitrage s'il est mis à pied. Il n'est également pas admissible au régime de retraite par financement salarial - FTQ et ne sera admissible au régime d'assurance collective qu'après une période de trois mois.

## **ARTICLE 2**

## **RECONNAISSANCE SYNDICALE**

- 2.1 L'employeur reconnaît par les présentes le syndicat comme étant le seul et unique agent négociateur aux fins de négocier et de conclure une convention collective de travail, au nom et pour tous les salariés couverts par le certificat d'accréditation émis le 18 juillet 1985, conformément aux dispositions du Code du travail du Québec.
- 2.2 Les parties conviennent que les personnes exclues de l'unité de négociation ne pourront accomplir les fonctions de salariés visés par l'accréditation, si ce travail est la cause d'une mise à pied d'un salarié régulier ou du non rappel de ce salarié.

### **ARTICLE 3            DROIT DE LA DIRECTION**

- 3.1        L'employeur a le droit d'administrer ses affaires et de gérer l'Association et généralement d'exercer toutes les prérogatives d'usage, habituelles et inhérentes à une saine administration. Sans restreindre la généralité de ce qui précède, l'employeur a le droit d'engager, mettre à pied, transférer, discipliner, congédier, suspendre et diriger son personnel. Le tout, sous réserve des dispositions de la présente convention.

## **ARTICLE 4**

## **DISCRIMINATION**

- 4.1 L'employeur et le syndicat, de même que leurs représentants reconnaissent qu'il n'y aura pas de menaces, contraintes ou discrimination contre des salariés en raison de leur race, de leur couleur, de leur nationalité, de leur origine sociale, de leur langue, de leur sexe ou de leur orientation sexuelle, de leur état civil, de leur âge, de leur croyance religieuse ou de leur absence, de leur opinion politique, de leur handicap ou de l'exercice d'un droit que leur reconnaît la présente convention et la Loi.

## ARTICLE 5            RÉGIME SYNDICAL

### 5.1            Sécurité syndicale

Tout salarié membre du syndicat lors de l'entrée en vigueur de la présente convention et tout salarié qui le deviendra pendant la durée de ladite convention, doit demeurer membre en règle du syndicat comme condition du maintien de son emploi.

5.2            Aucun salarié, embauché après la signature de la présente convention, ou occupant un emploi régi par cette convention, ne peut demeurer au service de l'association, à moins qu'il soit membre en règle du syndicat et est tenu obligatoirement de payer la cotisation syndicale, et ce, dès son entrée au service de l'association.

5.3            Toutefois, l'employeur n'est pas tenu de congédier un salarié parce que le syndicat l'aurait expulsé de son rang.

### 5.4            Retenue syndicale

L'employeur s'engage à déduire de la première paie qui suivra l'embauche de tout salarié régi par la présente convention, la cotisation syndicale au montant que lui indiquera le syndicat et à remettre lesdites déductions au secrétaire-trésorier du syndicat par chèque ou autrement, ainsi que la liste des cotisants en y indiquant le nom et le montant de la déduction. Les chèques sont versés aux deux (2) mois dans les quinze (15) jours suivants le 2<sup>e</sup> mois terminé. L'employeur reconnaîtra un changement par trimestre, quant à la retenue des cotisations.

### 5.5            Avis d'affichage

L'employeur convient d'un tableau qui sera disponible pour l'usage du syndicat afin d'afficher les avis suivants :

- a)    Avis d'élection, résultat d'élection ou nomination des dirigeants syndicaux;
- b)    Avis de réunions ou d'assemblées

Une copie de chaque avis sera remise à l'employeur au même moment.

Le syndicat pourra afficher tout autre avis, en autant qu'il soit signé par un représentant syndical et contresigné par l'employeur.

## 5.6 Congés autorisés pour activités syndicales

- a) L'employeur reconnaît trois (3) salariés, à titre de représentants du syndicat lesquels sont habilités à transiger toute question relative à la convention collective avec les représentants de l'employeur, selon les modalités prévues à la convention collective;
- b) L'employeur accorde un permis d'absence conformément au présent article pour les activités syndicales énumérées ci-après :
  - i) Congrès;
  - ii) Formation;
  - iii) Réunions du comité exécutif;
  - iv) Préparation des négociations;
  - v) Autres.

Pour toute l'unité de négociation, l'employeur accorde un maximum de vingt (20) jours ouvrables d'absence au cours d'une même année fiscale dont un maximum de dix (10) jours est payé au salarié en permis d'absence à son taux régulier; les dix (10) autres jours sont sans solde. Le syndicat devra cependant faire sa demande au moins cinq (5) jours ouvrables avant le début du permis d'absence autorisée;

- c) Il est entendu que les permis d'absence peuvent être partagés entre les salariés, mais qu'un seul salarié pour chaque quinze (15) salariés de l'Association peut s'absenter à la fois, sauf pour fins de préparation des négociations collectives ou pour assister aux congrès du S.C.F.P. et de la F.T.Q. où deux (2) salariés peuvent s'absenter à la fois;

## 5.7 Conseiller externe

Les conseillers du syndicat ont le droit de participer à toutes les réunions conjointes relatives à la présente convention, lorsque leur expertise est requise.

Un représentant accrédité du Syndicat canadien de la fonction publique pourra rencontrer les représentants syndicaux sur les lieux de travail, pourvu qu'il ait préalablement obtenu la permission de l'employeur; une telle permission ne pourra être refusée à moins de raison valable.

- 5.8 Trois (3) salariés nommés par le syndicat pour siéger au comité de négociation peuvent s'absenter de leur travail sans perte de salaire régulier pour participer aux séances de préparation et de négociation, conciliation, médiation et arbitrage de leur convention collective.

## **ARTICLE 6 PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DES GRIEFS ET D'ARBITRAGE**

- 6.1 Il est convenu que les griefs seront réglés de la manière établie ci-dessous :
- 6.2 Tout salarié se croyant lésé dans les droits que lui reconnaît la présente convention peut, accompagné d'un représentant syndical, soumettre un grief écrit au supérieur immédiat ou au directeur général, dans les quarante-cinq (45) jours ouvrables suivant la connaissance des faits, le tout se faisant pendant les heures de travail et sans perte de salaire régulier; celui-ci peut être accompagné du représentant accrédité du S.C.F.P.
- 6.3 Le supérieur immédiat ou le directeur général, doit, dans les quinze (15) jours ouvrables suivant la date de la soumission du grief, communiquer sa décision écrite concernant le grief présenté.
- 6.4 À défaut d'entente ou de réponse, le syndicat peut, dans un délai de trente (30) jours ouvrables suivant l'expiration du délai mentionné à l'article 6.3, déférer le grief à l'arbitrage en avisant par écrit l'employeur et en suggérant le nom de deux (2) arbitres.
- Les parties auront quinze (15) jours ouvrables pour s'entendre sur le choix d'un arbitre, à défaut de quoi, l'une ou l'autre des parties peut demander au Ministre du Travail du Québec de nommer l'arbitre.
- 6.5 Les honoraires de l'arbitre sont payés à parts égales par l'employeur et le syndicat. Toutefois, si l'une ou l'autre des parties demande et obtient une remise, cette partie doit assumer les honoraires de l'arbitre reliés à la remise.
- 6.6 En rendant une décision au sujet de tout grief qui lui est soumis, l'arbitre prend en considération la convention collective; il n'a autorité en aucun cas pour ajouter, soustraire, modifier ou amender quoi que ce soit dans cette convention.
- 6.7 L'arbitre doit rendre sa décision dans les soixante (60) jours ouvrables suivant la dernière audition.
- 6.8 Aucun grief ne peut être considéré nul ou rejeté pour vice de forme ou irrégularité de procédure.
- 6.9 Les délais prévus dans la procédure de règlement de griefs et d'arbitrage sont des délais de rigueur et ne peuvent être prolongés qu'après entente écrite entre les parties.
- 6.10 La décision de l'arbitre est exécutoire et lie les parties.

## **ARTICLE 7**

## **MESURES DISCIPLINAIRES**

- 7.1 Dans le cas où l'employeur décide de convoquer un salarié pour une raison disciplinaire, celui-ci a le droit d'être accompagné par un (1) représentant syndical.
- 7.2 Toute mesure ou avis disciplinaire inscrit au dossier d'un salarié sera retiré douze (12) mois après son inscription à moins qu'une autre mesure disciplinaire n'ait été imposée dans cette période pour une infraction de même nature.
- 7.3 Une mesure ou avis disciplinaire doit être donné au salarié dans les quinze (15) jours ouvrables de la date de la commission de la présumée infraction ou de sa connaissance par l'employeur; ce délai peut être prolongé après accord écrit entre l'employeur et le syndicat; une copie de la mesure ou de l'avis disciplinaire sera également transmise au syndicat dans les cinq (5) jours ouvrables suivant la remise au salarié de l'avis ou de la mesure disciplinaire.
- 7.4 Il est entendu que l'absence du salarié pour quelque raison que ce soit, prolonge ce délai du nombre de jours d'absence.
- 7.5 Seuls les avis ou mesures disciplinaires dont les salariés et le syndicat ont été avisés par écrit peuvent être invoqués lors de l'arbitrage.

## **ARTICLE 8            ANCIENNETÉ**

- 8.1        Pour acquérir le droit d'ancienneté, le nouveau salarié doit avoir terminé une période de probation de quatre-vingt-dix (90) jours de calendrier pour les employés de soutien et de cent quatre-vingt (180) jours de calendrier pour les employés professionnels. Une fois la période de probation terminée, le salarié acquiert un droit d'ancienneté à la date qui correspond à la date de son embauche.
- 8.2        Un salarié perd son ancienneté et son emploi dans les cas suivants :
- a)        Si le salarié quitte volontairement son emploi;
  - b)        Si le salarié est congédié pour juste cause;
  - c)        S'il est mis à pied pour une période égale à son ancienneté avec un maximum de vingt-quatre (24) mois;
  - d)        S'il est absent pour maladie ou pour accident autre qu'un accident de travail ou une maladie professionnelle, pour une période égale à son ancienneté jusqu'à un maximum de vingt-quatre (24) mois;
  - e)        S'il est absent pour un accident de travail ou une maladie professionnelle pour une période de plus de douze (12) mois de calendrier, s'il a moins de douze (12) mois d'ancienneté; s'il a plus de douze (12) mois d'ancienneté, s'il est absent pour une période égale à son ancienneté jusqu'à un maximum de vingt-quatre (24) mois de calendrier;
  - f)        S'il fait défaut de se présenter dans les dix (10) jours ouvrables suivant son rappel donné par avis recommandé à sa dernière adresse connue;
  - g)        S'il est transféré à une fonction exclue de l'unité de négociation pour une période de plus de six (6) mois.
- 8.3        L'Association ne peut modifier le territoire desservi par un conseiller en prévention sans son consentement si cela a pour effet de changer son port d'attache. Nonobstant ce qui précède, l'Association peut décider qu'un territoire sera dorénavant desservi par un port d'attache existant et abolir un port d'attache; dans un tel cas, le ou les conseillers en prévention concernés pourront se prévaloir de la procédure de déplacement prévue à l'article 9.13 et les frais de déménagement seront alors assumés par l'employeur conformément à l'article 8.7.

- 8.4 Advenant que l'Association crée un poste dans un territoire déjà couvert par un ou des conseillers en prévention, elle devra offrir le choix du secteur géographique à couvrir en tenant compte de l'ancienneté du ou des salariés qui couvrent déjà ce secteur.
- 8.5 Advenant que l'Association crée un poste avec un nouveau port d'attache l'article 8.4 ne s'applique pas.
- 8.6 Advenant le cas de modifications de territoire touchant plusieurs salariés, un comité conjoint se réunira afin d'étudier celles-ci. Les parties devront trouver un terrain d'entente. Cette clause ne peut être soumise à l'arbitrage.
- 8.7 Lorsqu'un salarié est muté à la demande de l'employeur en conformité avec les articles 8 et 9 de la présente convention, tous les frais de déménagement encourus sont couverts conformément à la politique du Conseil du trésor en vigueur. Si un salarié obtient un poste suite à un affichage (9.2), l'article 8.7 ne s'applique pas.

## ARTICLE 9                    MOUVEMENT DE MAIN-D'ŒUVRE

- 9.1            Lorsqu'un nouveau poste ou une nouvelle fonction est créé ou lorsqu'un poste vacant doit être comblé, il sera affiché conformément à la procédure ci-après établie :
- 9.2            Ledit poste vacant ou nouvellement créé est affiché sur le tableau d'affichage pendant une période de dix (10) jours; l'employeur transmet une copie de l'affichage au syndicat ainsi qu'aux salariés dont le port d'attache est autre que le siège social de l'Association.
- 9.3            Les indications suivantes apparaissent sur les affichages :
1.    Le titre
  2.    Le salaire
  3.    La période d'affichage
  4.    Le port d'attache du salarié
  5.    Le territoire à desservir, à titre indicatif
- 9.4            Le salarié qui désire postuler fait parvenir sa candidature à l'employeur durant la période d'affichage; le syndicat peut également appliquer en lieu et place d'un salarié sur tout poste soumis à l'affichage, lorsque celui-ci est dans l'incapacité de le faire.
- 9.5            A-    Salarié du groupe des employés de bureau :
- Le poste est accordé au salarié qui a le plus d'ancienneté parmi ceux qui ont posé leur candidature à la condition qu'il puisse satisfaire aux exigences normales de la tâche ou si personne à l'interne ne comble les exigences, la direction peut afficher le poste à l'extérieur. Les exigences doivent être pertinentes et en relation avec la nature des fonctions.
- B-    Salarié du groupe des employés professionnels :
- Le poste est accordé au salarié le plus apte à remplir les exigences du poste.
- En cas d'égalité entre deux ou plusieurs candidats, le poste est accordé au salarié ayant le plus d'ancienneté.
- 9.6            L'employeur affiche toute nomination dans les sept (7) jours de sa prise de décision, et ce, pour une durée de cinq (5) jours; il transmet copie de la nomination au candidat avec copie au syndicat.

- 9.7 Le candidat auquel le poste est attribué a droit à une période d'essai d'une durée maximale de quarante (40) jours de travail pour les salariés de bureau et de soixante (60) jours de travail pour les salariés professionnels.
- 9.8 Au cours de cette période, le salarié peut réintégrer son ancien poste et l'employeur peut réintégrer le salarié s'il ne satisfait pas aux exigences du poste.
- 9.9 Lorsqu'un poste devient temporairement dépourvu de son titulaire, pour maladie, absence prévue à la présente convention collective, congé de maternité ou autre cause, l'employeur peut engager un salarié remplaçant suivant le mécanisme prévu à l'article 1.6 de la convention collective.
- 9.10 Le salarié promu, c'est-à-dire le salarié nommé à un poste dont le maximum de l'échelle est supérieur, reçoit, au départ, dans son nouveau titre d'emploi, le salaire prévu à l'échelle de ce titre d'emploi immédiatement supérieur à celui qu'il recevait dans le titre qu'il quitte.
- 9.11 Si dans les douze (12) mois de sa promotion, le salarié reçoit dans son nouveau titre d'emploi, un salaire moindre que celui qu'il aurait reçu dans le titre d'emploi qu'il a quitté, il reçoit à compter de cette date et jusqu'à son avancement d'échelon à la date d'anniversaire de sa promotion, le salaire qu'il aurait reçu dans le titre d'emploi qu'il a quitté.
- 9.12 Avis de réduction de personnel
- a) L'employeur avise, par écrit, le syndicat et le(s) salarié(s) régulier(s) concerné(s) de toute réduction de personnel sur une base permanente dans les délais prescrits aux articles 82 et 83 de la Loi 126 « Loi sur les normes du travail »;
  - b) L'employeur avise, par écrit, le syndicat et le(s) salarié(s) concerné(s) deux (2) semaines à l'avance lors de toute réduction de personnel régulier, sur une base temporaire.
- 9.13 Procédure de déplacement (bumping) et/ou mise à pied
- Dans le cas de déplacement (bumping) et/ou mise à pied, la date de permanence à l'emploi de chaque salarié détermine celui que la mise à pied peut affecter tel que stipulé ci-après :
- a) Dans un titre d'emploi, le salarié de ce titre d'emploi qui a le moins d'ancienneté dans ce titre d'emploi;

- b) Le salarié régulier le moins ancien dans le titre d'emploi peut déplacer (bumping) dans un autre titre d'emploi le salarié ayant le moins d'ancienneté, mais à la condition toutefois qu'il puisse satisfaire aux exigences normales de la tâche.

Les exigences doivent être pertinentes et en relation avec la nature des fonctions.

9.14 Procédure de rappel au travail

Les salariés réguliers mis à pied, sont rappelés par ordre d'ancienneté à la condition qu'ils puissent satisfaire aux exigences normales de la tâche de l'emploi pour lequel ils sont rappelés.

- 9.15 Tout salarié régulier qui fait l'objet d'un licenciement, a droit à une paie de séparation de quatre (4) semaines de salaire après un (1) an de service continu, de deux (2) semaines additionnelles par année de service additionnelle complétée jusqu'à treize (13) ans de service et une semaine additionnelle par année de service additionnelle complétée au-delà de treize (13) années de service, et ce, jusqu'à un maximum de trente-six (36) semaines. Cette indemnité de cessation d'emploi est versée au salarié au moment de son licenciement.

- 9.16 Les salariés réguliers licenciés suite à la fermeture totale de l'Association recevront une paie de séparation, tel qu'indiqué ci-après :

Après 1 an de service continu	4 semaines
Après 2 ans de service continu	6 semaines
Après 3 ans de service continu	8 semaines
Après 4 ans de service continu	10 semaines
Après 5 ans de service continu	13 semaines
Après 6 ans de service continu	16 semaines
Après 7 ans de service continu	19 semaines
Après 8 ans de service continu	22 semaines
Après 9 ans de service continu	25 semaines
Après 10 ans de service continu	28 semaines
Après 11 ans de service continu	32 semaines
Après 12 ans de service continu	36 semaines
Après 13 ans de service continu	40 semaines
Après 14 ans de service continu	44 semaines
Après 15 ans de service continu	48 semaines
Après 16 ans de service continu	52 semaines

Cette paie de séparation est versée aux salariés au moment du départ et est d'un maximum de 52 semaines.

**ARTICLE 10            SÉCURITÉ D'EMPLOI**

10.1            Aucun salarié régulier ne peut être congédié ou mis à pied par suite d'amélioration technologique ou par suite d'attribution d'ouvrage a forfait.

## ARTICLE 11

## HEURES DE TRAVAIL ET TEMPS SUPPLÉMENTAIRE

### 11.1 Salariés du groupe des employés de bureau

- a) La semaine régulière de travail pour les salariés du groupe des employés de bureau est de trente-cinq (35) heures, à raison de cinq (5) jours de travail du lundi au vendredi suivant l'horaire ci-après indiqué : de 08h30 à 12h00 et de 13h00 à 16h30.

Cependant, pour la période débutant du premier lundi de juin au lundi suivant la Fête du travail, la semaine de travail est trente-cinq (35) heures répartie sur quatre jours et demi se terminant le vendredi midi.

- b) Le temps travaillé par ces salariés au-delà de trente-cinq (35) heures dans une semaine et au-delà de sept (7) heures dans une journée de travail est rémunéré au taux de temps et demi, en autant qu'il ait été approuvé préalablement par son supérieur immédiat.
- c) Toutes les heures travaillées le samedi par ces salariés sont rémunérées au taux de temps et demi pour les premières trois heures et demi (3 ½) et à temps double pour les heures additionnelles; toutes les heures travaillées le dimanche sont rémunérées au taux de temps double.
- d) Le temps supplémentaire pourra être remplacé par un congé payé d'une durée équivalente aux heures supplémentaires effectuées majorées de cinquante pour cent (50%) ou de cent pour cent (100%) selon le cas, par bloc d'au moins quatre (4) heures, si le salarié a moins de sept (7) heures d'accumulées ou par bloc de sept (7) heures dans les autres cas; ce congé sera pris à la date choisie en tenant compte des besoins du service et après un préavis de cinq (5) jours donné par le salarié.
- e) Lorsqu'un salarié travaille plus de deux (2) heures, à la demande de l'employeur, après sa journée normale, l'Employeur rembourse le coût du repas sur présentation de pièces justificatives.

Il est bien entendu que la période de repas n'est pas considérée comme du temps travaillé.

- f) Le temps supplémentaire est effectué sur une base volontaire. Cependant, s'il n'y a pas suffisamment de volontaires dans un titre d'emploi donné, le ou les salariés du titre d'emploi ayant le moins d'ancienneté devront effectuer le travail. L'employeur s'engage à donner un préavis de vingt-quatre (24) heures lorsqu'il demande du temps supplémentaire.

- g) Les salariés ont droit à une période de repos de quinze (15) minutes sans perte de salaire, par demi-journée de travail; lesdites périodes de repos sont établies par l'employeur le plus près possible du milieu de chaque demi-journée.

## 11.2 Salariés du groupe des employés professionnels

- a) Les parties reconnaissent que les salariés du groupe des employés professionnels ont une plage de travail qui varie de 6h00 à 18h00 du lundi au vendredi pour une semaine de 35 heures.
- b) Le temps supplémentaire est obligatoire dans les cas tels que formations, expositions, colloques et conférences, pourvu que l'employeur avise le salarié au moins (sept) 7 jours ouvrables à l'avance. Cependant, de telles activités ne peuvent dépasser plus de trois (3) jours par année.
- c) Tout travail en surplus de la semaine de trente-cinq (35) heures est compensé par du temps remis. L'employé peut accumuler jusqu'à concurrence de soixante-dix (70) heures. Il peut les reprendre après en avoir avisé son supérieur.

## 11.3 Temps de déplacement

Lorsqu'un salarié est appelé à se déplacer dans l'exercice normal de son travail, le temps de transport est présumé du temps travaillé et fait partie de ses heures de travail.

Le conseiller doit, dans la mesure du possible, rentabiliser la planification de ses interventions afin de maintenir au minimum les coûts relatifs audit déplacement.

Il est bien entendu que les périodes de repas ne sont pas considérées comme du temps travaillé.

## ARTICLE 12

## JOUR ET DÉTAIL DE LA PAIE

- 12.1 a) Les salariés sont payés tous les deux jeudis avant-midi pour les deux semaines se terminant le vendredi suivant. Si le jeudi est fête, les salariés sont payés la veille.
- b) À moins d'avis contraire de sa part, le salarié voit sa paie déposée dans l'institution financière de son choix et le talon de paie lui est accessible via le site internet du service de paie Nethris. L'administrateur lui fournit un nom d'utilisateur et un mot de passe temporaire.
- 12.2 Les détails suivants doivent apparaître sur les talons de chèque de paie de chaque salarié :
- le nom
  - la date et la période de paie
  - le montant brut de la paie
  - les détails des déductions
  - le montant net de la paie
- 12.3 Tout salarié qui démissionne, est mis à pied ou congédié doit recevoir son salaire à la première paie qui suit la fin de son engagement.
- 12.4 Après en avoir pris connaissance, le paiement des erreurs dans la paie de tout salarié se fait dans les vingt-quatre (24) heures si le montant de l'erreur dépasse la somme de vingt-cinq dollars (25,00 \$), sinon le paiement sera effectué sur la paie suivante.
- 12.5 Sur demande, le salarié qui part en vacances reçoit avant son départ la ou les paies qu'il aurait normalement reçues, s'il était demeuré au travail.

## ARTICLE 13

## SALAIRES ET CLASSIFICATION

13.1 Les salariés à l'emploi de l'association à la date de la signature de la convention collective recevront :

- a) à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2015 au 31 décembre 2015, les échelles de salaire sont majorées selon l'IPC annuel moyen de Statistiques Canada pour un minimum de deux pour cent (2%) et d'un maximum de trois pour cent (3%)
- b) à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2016 au 31 décembre 2016, les échelles de salaire sont majorées selon l'IPC annuel moyen de Statistiques Canada pour un minimum de deux pour cent (2%) et d'un maximum de trois pour cent (3%)
- c) à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2017 au 31 décembre 2017, les échelles de salaire sont majorées selon l'IPC annuel moyen de Statistiques Canada pour un minimum de deux pour cent (2%) et d'un maximum de trois pour cent (3%)

Les échelles de salaire apparaissent à l'annexe A.

La classification de chaque salarié à l'emploi de l'Association à la signature de la présente convention et la date d'entrée en fonction dans le poste apparaissent à l'annexe B. Sur demande de l'une ou l'autre des parties, l'employeur et le syndicat se réunissent pour tout changement relatif au port d'attache.

L'échelon de chaque salarié et la date anniversaire de changement d'échelon apparaissent à l'annexe D.

## **ARTICLE 14            NOUVELLES FONCTIONS ET MODIFICATIONS DE FONCTIONS**

- 14.1        Lorsqu'une nouvelle fonction est créée et lorsqu'une fonction existante est modifiée de façon substantielle, l'employeur rencontrera le syndicat et établira la nouvelle fonction et le taux de rémunération de cette fonction en tenant compte des fonctions existantes similaires ou comparables et en utilisant la même méthode que celle utilisée pour l'évaluation originale.
- 14.2        Si le syndicat est en désaccord avec le contenu et/ou le taux de rémunération de la fonction nouvelle ou modifiée, il pourra soumettre le grief directement à l'arbitrage, dans les délais prévus à l'article 6.2, et l'arbitre sera proposé par le ministère du Travail.
- 14.3        La description des fonctions fait partie intégrante de la présente convention et constitue l'annexe C. Il est entendu que toutes nouvelles descriptions de fonctions devront faire partie de ladite Annexe C.
- 14.4        Changement de salaires à la suite d'évaluations et de réévaluations d'emploi :
- a)        Dans le cas de réévaluation à la hausse d'une fonction, le salarié recevra le salaire prévu dans la nouvelle classe, suivant le même nombre d'années de service pour lequel il est rémunéré actuellement;
  - b)        Dans le cas de réévaluation ou d'évaluation à la baisse d'un emploi, le salaire d'un salarié n'est pas diminué de ce fait; il maintiendra son salaire, tant et aussi longtemps que le nouveau salaire est inférieur à son salaire actuel;
  - c)        L'augmentation de salaire résultant d'une évaluation ou réévaluation à la hausse est rétroactive à compter de la date de la modification dans la fonction.

## ARTICLE 15

## CONGÉS FÉRIÉS

- 15.1 Tout salarié a droit aux jours fériés et chômés suivants :
- Le Vendredi Saint
  - Le Lundi de Pâques
  - La Fête de Dollard
  - La Fête Nationale
  - La Fête du Canada
  - La Fête du Travail
  - L'Action de Grâce
- 15.2 Les congés fériés prévus au paragraphe 15.1 peuvent être déplacés par entente mutuelle entre le syndicat et l'employeur sous réserve des lois applicables.
- 15.3 Les salariés ont congé du jour ouvrable avant Noël pour reprendre le travail le lendemain du jour ouvrable suivant le Jour de l'An. Seuls les jours ouvrables compris à l'intérieur de cette période, soit du lundi au vendredi, sont considérés comme fériés, c'est-à-dire chômés et payés y inclus le jour de Noël et le Jour de l'An.
- 15.4 Lorsqu'un congé férié tombe durant un jour de vacances, le salarié ne perd pas son congé et le prend immédiatement avant ou après ses vacances ou à une autre date après entente avec l'employeur.
- 15.5 Pour avoir droit au paiement du congé, le salarié doit être présent au travail la journée complète qui précède et la journée complète qui suit immédiatement le congé, sauf dans les cas suivants :
- a) Il est absent pour une raison prévue à la convention collective;
  - b) Il est absent pour raison de maladie ou accident et ne reçoit pas, pour la journée du congé, une prestation de l'assurance ou de la CSST;
  - c) Il est absent pour toute autre cause jugée valable
- 15.6 Le salarié au cours de chaque année se voit octroyer un (1) congé mobile rémunéré à son taux régulier. L'employé doit prévenir son supérieur immédiat au moins quarante-huit (48) heures à l'avance avant la prise de son congé. Ce congé mobile doit être pris entre le 1<sup>er</sup> janvier et le 31 décembre de l'année courante.

## ARTICLE 16

## AVANTAGES SOCIAUX

- 16.1 L'association accorde aux salariés un minimum de :
1. Cinq (5) jours ouvrables de congés à l'occasion du décès du conjoint, d'un enfant, du père ou de la mère;
  2. Trois (3) jours ouvrables de congés à l'occasion du décès des membres suivants de sa famille: frère, sœur, beau-père, belle-mère, petits-enfants, gendre, bru;
  3. Un (1) jour ouvrable de congé à l'occasion du décès des membres suivants de sa famille: beau-frère, belle-sœur, grands-parents;
  4. Lors du décès mentionné aux alinéas précédents, le salarié a droit à une (1) journée additionnelle pour fins de transport si le lieu des funérailles se situe à 240 kilomètres et plus du lieu de sa résidence.
- 16.2 Pour les jours de congés dont il est fait mention à l'article 16.1, le salarié reçoit une rémunération équivalente à une (1) journée régulière de travail.
- 16.3 Dans tous les cas le salarié prévient son supérieur immédiat et produit, à la demande de ce dernier, la preuve ou l'attestation des faits.
- 16.4 Lorsqu'un salarié est appelé à servir comme juré, l'Association lui paiera pour chaque jour de service, la différence entre son taux horaire régulier pour le nombre d'heures qu'il travaille normalement et les honoraires auxquels il a droit comme juré. Le salarié présentera une preuve de son service comme juré.
- Si un salarié fait tout son possible pour se présenter au travail lorsque sa présence n'est pas requise en Cour, il recevra alors son salaire habituel, en plus des frais de Cour.
- 16.5 Lors de son mariage, un salarié a droit à deux (2) jours de congé payés. De plus, s'il le désire, il peut prendre trois (3) jours à ses frais.

## **ARTICLE 17            VACANCES**

- 17.1        La période de service donnant droit au congé annuel payé s'établit du 1<sup>er</sup> mai d'une année au 30 avril de l'année subséquente.
- 17.2        a)    Le salarié ayant moins d'un (1) an de service au 1<sup>er</sup> mai a droit à 1 1/4 jour par mois de service;
- b)    Le salarié ayant plus d'un (1) an de service au 1<sup>er</sup> mai a droit à trois (3) semaines de congé annuel payé;
- c)    Le salarié ayant plus de deux (2) ans de service au 1<sup>er</sup> mai a droit à quatre (4) semaines de congé annuel payé;
- d)    Le salarié ayant plus de cinq (5) ans de service au 1<sup>er</sup> mai a droit à 21 jours de congé annuel payé;
- e)    Le salarié ayant plus de sept (7) ans de service au 1<sup>er</sup> mai a droit à 22 jours de congé annuel payé;
- f)    Le salarié ayant plus de dix (10) ans de service au 1<sup>er</sup> mai a droit à 23 jours de congé annuel payé;
- g)    Le salarié ayant plus de douze (12) ans de service au 1<sup>er</sup> mai a droit à 24 jours de congé annuel payé;
- h)    Le salarié ayant plus de quinze (15) ans de service au 1<sup>er</sup> mai a droit à 25 jours de congé annuel payé.
- i)    Le salarié ayant plus de vingt (20) ans de service a droit à une journée additionnelle de vacances par année de service jusqu'à concurrence de trente (30) jours.
- 17.3        La période de prise de vacances se situe entre le 1<sup>er</sup> mai et le 30 avril.
- 17.4        Le salarié ayant droit à moins de trois (3) semaines peut compléter jusqu'à concurrence de 3 semaines à ses frais.
- 17.5        a)    Les vacances sont accordées en fonction des besoins du service en tenant compte de l'ancienneté et des demandes des salariés;
- b)    Au plus tard le 1<sup>er</sup> avril, l'employeur avisera les salariés du nombre de jours auxquels ils ont droit;

- c) Le salarié devra faire connaître son choix de vacances au plus tard le 15 avril pour les vacances s'échelonnant du 1er mai au 31 octobre et au plus tard le 15 octobre pour les vacances s'échelonnant du 1<sup>er</sup> novembre au 30 avril selon le cas.

L'employeur devra infirmer ou confirmer le choix du salarié avant le 30 avril pour le choix exprimé le ou avant le 15 avril et avant le 31 octobre pour le choix exprimé le ou avant le 15 octobre.

Dans le cas où il refuse le choix du salarié tel que précité, l'employeur devra en faire connaître les motifs au salarié par écrit avec copie au syndicat.

- d) Le salarié qui n'aura pas soumis sa demande dans les délais prévus au paragraphe c) verra sa demande considérée après celles qui auront été déposées dans les délais mentionnés.

**ARTICLE 18            HYGIÈNE ET SÉCURITÉ DU TRAVAIL**

- 18.1        L'employeur et le syndicat conviennent de maintenir le comité de santé et de sécurité.
  
- 18.2        Les rôles et mandats de ce comité devront respecter la Loi sur la santé et la sécurité du travail (L.R.Q. c. S-2.1)

## **ARTICLE 19**

## **JOURS DE MALADIE**

- 19.1 Le salarié absent pour cause de maladie ou d'accident, autre qu'un accident de travail, bénéficie du maintien de son salaire jusqu'à ce que s'applique l'assurance-salaire de courte durée, et ce, pour un maximum de dix (10) jours par année de calendrier.
- 19.2 Dans le cas d'une maladie d'un membre de la famille immédiate, à savoir conjoint ou enfant, le salarié peut utiliser jusqu'à cinq (5) jours de maladie prévus à l'article 19.1 par année de calendrier.
- 19.3 L'Association se réserve le droit d'exiger un certificat médical pour toute absence pour cause de maladie ou d'accident de plus de trois (3) jours ou lors d'absences répétées.
- 19.4 Les congés de maladie non utilisés au cours d'une année ne sont ni monnayables ni cumulatifs.
- 19.5 Nonobstant le paragraphe précédent, les congés de maladie non utilisés au premier janvier peuvent être accumulés et être utilisés.
- a) afin de combler au besoin de délai de carence de l'assurance salaire à court terme advenant que le salarié ait utilisé le nombre de congés auquel il a droit;
  - b) afin de prodiguer une assistance à des proches;
  - c) le nombre en réserve ne pourra dépasser cinq (5) jours pour chacune des situations expliquées en a) ou b). Ces jours en réserve ne pourront être utilisés en jours de maladie supplémentaires aux jours spécifiés en 19.1.

## ARTICLE 20

## BÉNÉFICES SOCIAUX

Un pourcentage de dix virgule cinquante-six pour cent (10,56%) de la masse salariale est consacré aux bénéfices sociaux sous forme de participation au régime de retraite et de contribution au plan d'assurance collective.

### 20.1 Régime de retraite

L'Association s'engage à maintenir un régime de retraite par financement salarial, géré par la Fédération des travailleurs du Québec (FTQ).

Pour la durée de la présente convention, les cotisations à verser au régime de retraite par financement salarial équivalent à au moins 2,81 % de la part de l'employé et de 9,31 % de la part de l'employeur.

Lors d'une absence de courte ou de longue durée, le salarié continue de verser sa contribution au régime de retraite par des versements réguliers envoyés à l'employeur ou en signant une lettre qui autorise l'employeur à déduire les versements de toutes sommes dues au salarié.

### 20.2 Assurance collective

L'Association s'engage à maintenir l'assurance groupe comportant des bénéfices d'assurance vie, d'assurance salaire, d'assurance maladie et de soins dentaires. Toutes les réclamations entre la compagnie d'assurance et les salariés seront traitées directement.

L'employeur versera 1.25 % du salaire des salariés visés par l'accréditation à titre de contribution au plan d'assurance groupe. Dans le cas où la prime est inférieure, la différence sera ajoutée au régime enregistré d'épargne retraite du salarié.

L'employeur contribuera la différence entre la prestation versée en vertu du régime d'assurance groupe (invalidité de courte durée seulement) dans le cas où les indemnités prévues au régime sont inférieures à ce qu'il recevait comme salaire net. L'employeur continue de verser sa part pour le régime d'assurance collective et le régime enregistré d'épargne retraite.

L'employeur remettra au syndicat une copie de la police maîtresse. L'employeur et le syndicat conviennent de former un comité conjoint pour discuter de toute modification dans le plan d'assurance collective.

L'employeur s'engage à maintenir un programme d'aide aux employés (PAE), à condition que ceux-ci aient opté pour le régime de l'employeur.

### 20.3 Retraite progressive

Un salarié qui totalise vingt-cinq (25) ans de service ou plus, peut formuler une demande par écrit, au moins trois (3) mois à l'avance, pour réduire son temps travaillé à quatre (4) jours par semaine.

Le salaire du salarié et ses bénéfices sociaux, tels que prévus à l'article 20, sont réduits en conséquence.

Le programme est d'une durée maximale de cinq (5) ans à partir de la date du début de la retraite progressive.

Un salarié qui travaille à quatre (4) jours semaine ne peut revenir à cinq (5) jours semaine.

## **ARTICLE 21**

## **RESPONSABILITÉ CIVILE**

- 21.1 L'Association s'engage à maintenir une assurance commerciale et à protéger tout salarié pour cause de responsabilité civile en raison de son acte ou de son omission de bonne foi dans l'exercice de ses fonctions, dans les limites des pouvoirs conférés par la Loi à l'Association ou du mandat ou des fonctions confiés par l'Association à tel salarié.

## **ARTICLE 22            DROITS PARENTAUX**

- 22.1        Pour le ou la salarié(e) ayant droit au Régime québécois d'assurance parentale (RQAP) et ayant accumulé un an de service avant le début de son congé, l'Association s'engage à verser une indemnité égale à 15% de son traitement hebdomadaire de base.
- 22.2        La période d'indemnité est fixée à 15 semaines pour le congé maternité et à cinq (5) semaines pour le congé de paternité.
- 22.3        De plus, durant ce congé, l'Association acquittera les primes de l'assurance collective, à l'exclusion de l'assurance invalidité.
- 22.4        Le ou la salariée maintient son ancienneté pendant ledit congé.
- 22.5        Le ou la salarié(e) ayant accumulé un an de service avant le début de son congé parental peut prolonger son congé pour une période maximale de deux (2) ans, sans solde. L'employeur doit en être avisé par écrit trente (30) jours avant la fin du congé de maternité ou du congé paternité, en précisant la date du début du congé et la durée dudit congé. Le ou la salarié(e) devra de plus, aviser l'employeur au moins trente (30) jours avant la date du retour prévu de son congé prolongé.
- 22.6        Pendant la période du congé sans solde, le ou la salarié (e) conserve son ancienneté pendant ledit congé.

## **ARTICLE 23            SOUS-TRAITANCE**

23.1        L'employeur s'engage à n'accorder aucun sous-contrat pour le travail effectué par les salariés couverts par le présent certificat d'accréditation, à moins d'entente avec le syndicat.

L'employeur peut engager contractuellement, pour une durée déterminée après entente avec le syndicat, un salarié mis à pied.

## ARTICLE 24

## ALLOCATION DE FRAIS DE DÉPLACEMENT

L'Employeur rembourse les frais de déplacement encourus de la façon suivante :

### 24.1 a) Assurance affaires

Une fois par année financière de calendrier, un salarié qui présente la preuve du paiement d'une prime d'assurance affaires pour l'utilisation de son automobile personnelle pour fins de travail pour l'employeur, peut demander le remboursement de la différence entre la prime d'assurance affaires et la prime d'assurance pour usage personnel. Ce remboursement est effectué aux conditions suivantes :

- a) Fournir une preuve du paiement d'une prime d'assurance affaires;
- b) La prime doit couvrir une période de douze (12) mois;
- c) Cette assurance ne doit pas être annulée avant sa date d'expiration, sans en aviser l'employeur.

### b) Déductible d'assurance

Le déductible d'assurance automobile est remboursé par l'employeur en cas d'accident lors d'un déplacement relié au travail, et ce pour un maximum de 250 \$.

### 24.2 Frais de transport :

L'Employeur rembourse au conseiller en prévention le kilométrage parcouru nécessaire pour l'exercice de ses fonctions.

L'Employeur rembourse à tout autre salarié qui doit à l'occasion, utiliser son véhicule personnel pour son travail, après autorisation de celui-ci, le kilométrage parcouru nécessaire pour effectuer ce travail.

Pour chaque année de la convention collective, les parties conviennent de réviser l'indemnité du coût en se basant sur le pourcentage d'augmentation prévu au formulaire IN-253 du ministère du Revenu, à la rubrique « Allocation pour utilisation d'un véhicule moteur ».

Une prime supplémentaire de 0.08 par kilomètre est versée au salarié pour le covoiturage d'un autre salarié ou lorsque, à la demande de l'employeur, il doit transporter une charge inhabituelle.

### 24.3 Frais de repas

- a) Les frais de repas (déjeuner, dîner et souper – 15,00\$, 25,00\$ et 30,00\$) encourus lors d'un déplacement nécessitant un coucher sont remboursés sur présentation de pièces justificatives, et ce, jusqu'à un maximum de 70,00 \$ par jour pour les trois repas et cumulatif dans un même déplacement.

De plus, le dîner sera remboursé sur présentation de pièces justificatives détaillées émises par un restaurant et/ou un comptoir alimentaire lorsque, dans une même journée, un des déplacements l'éloigne de son domicile et qu'il a été tenu de manger à l'extérieur pour cette raison. La pièce justificative du comptoir alimentaire doit comprendre seulement les items prévus pour le repas. L'employeur ne remboursera aucune boisson alcoolisée.

L'Employeur remboursera également le souper, sur présentation de pièces justificatives et ce jusqu'à un maximum de 30,00 \$ lorsque le salarié sera tenu de participer à une activité en soirée ou si le retour à son domicile après son dernier rendez-vous s'effectue après 19 heures. L'employeur ne remboursera aucune boisson alcoolisée.

Sur la pièce justificative détaillée, on doit retrouver la date, le nom du restaurant et/ou du comptoir alimentaire, le montant payé et le détail du repas.

Lorsqu'un salarié est appelé à quitter son domicile avant 7h00 pour se rendre à son premier rendez-vous, il a droit à l'allocation pour le déjeuner.

- b) Lors d'une réunion du personnel, un repas sera offert par l'employeur à tous les salariés. En conséquence, aucune allocation ne sera remboursée pour ce repas.

### 24.4 Frais de logement

L'employeur rembourse au salarié sur présentation de pièces justificatives le coût d'une chambre standard encouru dans un établissement hôtelier lors d'un déplacement autorisé.

### 24.5 Bureau à domicile

Dans le cadre de ses fonctions, le conseiller en prévention qui doit assurer le maintien d'un bureau à son domicile recevra un montant de 200 \$ par mois pour le maintien de ce bureau à son domicile. L'Employeur doit fournir une attestation annuelle pour fins fiscales à cet effet.

24.6 Téléphone cellulaire et internet

Les conseillers devront avoir l'usage d'un téléphone cellulaire. En contrepartie, l'employeur versera une allocation mensuelle de 80,00\$ à cet effet.

Les conseillers devront avoir l'usage d'internet. En contrepartie, l'employeur versera une allocation mensuelle de 75,00\$ à cet effet.

24.7 Vêtements de travail

Le salarié qui effectue des visites de garages a droit à une allocation vestimentaire de 200,00\$ par année payable au 1<sup>er</sup> janvier de chaque année.

## **ARTICLE 25**

## **FORMATION DES SALARIÉS**

- 25.1 Le salarié qui désire suivre des cours de perfectionnement ou de recyclage doit être au service de l'employeur depuis au moins un an de service continu.
- 25.2 Les cours suivis doivent être reliés à l'emploi actuel ou au cheminement de carrière du salarié; ils doivent être suivis sur le temps personnel du salarié et être autorisés au préalable par la direction.
- 25.3 Les frais d'inscription sont remboursables à cent pour cent (100 %) sur présentation du reçu d'acquiescement de ces dits frais et d'une preuve de succès;
- 25.4 Le coût du matériel didactique recommandé dans le prospectus, comme étant nécessaire pour le cours est remboursable à 100% sur présentation des pièces justificatives et d'une preuve de succès. Le matériel ainsi acquis devient la propriété du salarié.
- 25.5 Lorsque, à la demande de l'employeur, un salarié doit suivre un cours ou séminaire, les heures de cours seront considérées comme des heures de travail.
- 25.6 Il est bien entendu que lorsqu'un salarié accepte de participer à un cours, séminaire, congrès ou colloque se déroulant sur plusieurs jours, chaque journée d'une telle activité est réputée être une journée de sept heures. Pour de telles activités se déroulant à l'extérieur du Québec, une entente devra être conclue entre le salarié et l'employeur relativement au temps de transport.

## ARTICLE 26 CONGÉS SANS TRAITEMENT

26.1 L'Association accepte de libérer sans traitement pour une durée maximale de douze (12) mois, un salarié qui a au moins trois ans de service continu auprès de l'employeur. Pour obtenir ce congé, le salarié doit en faire la demande par écrit à l'employeur au moins trente (30) jours à l'avance en précisant la date du début du congé et sa durée. Le salarié peut mettre fin à ce congé en tout temps sur avis écrit de :

- 15 jours pour un congé de 3 mois
- 30 jours pour un congé de 3 à 6 mois
- 60 jours pour un congé de 6 à 12 mois

Toutefois le salarié ne peut, durant cette période, exercer une occupation qui pourrait être en conflit avec ses fonctions ou la mission de l'Association et ne peut, notamment, agir en santé et sécurité ou dans un domaine connexe dans le secteur des services automobile.

26.2 L'Association accepte de libérer sans traitement un salarié qui a au moins trois (3) ans de service continu auprès de l'employeur et qui est appelé à occuper un poste au sein du S.C.F.P., de la F.T.Q. ou du C.T.C. en autant que cette libération est d'un minimum de douze (12) mois renouvelable jusqu'à un maximum de vingt-quatre (24) mois.

La demande est faite au moins soixante (60) jours à l'avance et indique la date du début du congé et sa durée.

Le salarié peut mettre fin à ce congé en tout temps sur avis écrit de 60 jours à l'employeur. Ce délai peut être réduit après entente avec l'employeur.

26.3 Si un salarié désire, durant un congé sans traitement prévu à la convention, maintenir l'ensemble de ses assurances en vigueur à l'exception de l'assurance salaire, et ce, pour la durée de son congé, il doit défrayer sa part et la part de l'employeur.

Pour tous les congés sans traitement prévus à la présente convention, le salarié conserve son ancienneté sauf pour fins de calcul en cas de mise à pied où il l'accumule.

Au retour, le salarié reprend la fonction qu'il occupait à son départ avec le même port d'attache.

Pour tous les congés sans solde prévus à la présente convention, à l'exception des congés de maternité, il est entendu que ces congés peuvent être partagés entre les salariés, mais qu'un seul salarié peut s'absenter à la fois.

## ARTICLE 27

## CONFIDENTIALITÉ ET EXCLUSIVITÉ

- 27.1
- a) Les documents, dossiers résultant d'enquête, sont la propriété de l'Association et sont de par leur nature confidentielle. Ils ne peuvent servir que pour les fins de l'Association;
  - b) Il est interdit à tout salarié de communiquer à qui ce soit, le contenu de tout document, dossier ou résultat d'enquête sauf pour les fins de son travail régulier et sauf, si ces documents font partie du domaine public;
  - c) Tout salarié de l'Association doit se considérer lié par le secret professionnel et il lui est interdit de communiquer tout renseignement ou toute information dont il a connaissance dans l'exercice de ses fonctions;
  - d) Si l'employeur impose une mesure disciplinaire en raison de la violation de l'une ou l'autre des dispositions de l'article 27.1, il aura à l'arbitrage le fardeau de la preuve.

27.2 Les salariés ne peuvent agir pour un organisme, une association ou une entreprise à titre de salarié ou de consultant, dans le domaine de la santé/sécurité ou dans tout domaine connexe, alors qu'ils sont à l'emploi de l'Association.

Nonobstant le paragraphe ci-haut mentionné, ils pourront cependant enseigner dans lesdits domaines, en autant que cela ne nuise pas à leur travail.

**ARTICLE 28**

**DURÉE DE LA CONVENTION**

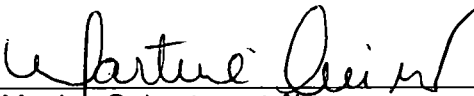
- 28.1 La présente convention a une durée de trois ans. Elle entre en vigueur à la date de sa signature et se termine le 31 décembre 2017.
- 28.2 La présente convention demeure en vigueur tout le temps des négociations en vue de son renouvellement, et ce, jusqu'à l'entrée en vigueur d'une nouvelle convention.
- 28.3 La présente convention est considérée comme dénoncée automatiquement à son terme, à moins que l'une ou l'autre des parties ne la dénonce, tel que prévu au Code du travail.
- 28.4 Les annexes A, B, C et D font partie intégrante de la présente convention.
- 28.5 L'Employeur s'engage à verser les ajustements découlant de l'application des articles 13 et 24 dans les quinze jours de la signature de la présente convention.

EN FOI DE QUOI, les parties par leurs représentants dûment autorisés, ont signé cette convention collective de travail en la ville de Québec, ce 26 mars 2015.

ASSOCIATION SECTORIELLE  
SERVICES AUTOMOBILES

  
\_\_\_\_\_  
Lise Roy, coprésidente patronale

  
\_\_\_\_\_  
Daniel Lapointe, coprésident syndical

  
\_\_\_\_\_  
Martine Ouimet, contrôleur

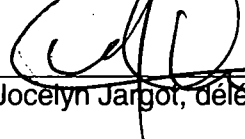
  
\_\_\_\_\_  
Sylvie Mallette, directrice générale

SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION  
PUBLIQUE – SECTION LOCALE 2928

  
\_\_\_\_\_  
Jean-Guy Simard, représentant syndical

  
\_\_\_\_\_  
Martine Charette, vice-présidente

  
\_\_\_\_\_  
Marianne Laforte, déléguée syndicale

  
\_\_\_\_\_  
Jocelyn Jargot, délégué syndical

**ANNEXE « A:1 » ÉCHELLES DE SALAIRES, CLASSIFICATION ET POURCENTAGE D'AUGMENTATION**

1) SALARIÉS(ES) DU GROUPE DES EMPLOYÉS (ES) DE BUREAU

Secrétaire administrative

Échelle	1 janvier 2015	1 janvier 2016	1 janvier 2017
	IPC, min. 2 %, max. 3% (2%)	IPC, min. 2 %, max. 3%	IPC, min. 2 %, max. 3%
1	43 574,04		
2	44 603,94		
3	45 753,25		
4	46 858,38		
5	48 049,59		
6	49 331,52		
7	50 991,14		
8	52 650,76		
9	54 436,02		
10	56 357,75		

Si le nombre d'échelon le permet, à chaque fois qu'un salarié complète une année de service dans son titre d'emploi, il est porté à l'échelon supérieur à celui qu'il détient.

**ANNEXE « A:2 » ÉCHELLES DE SALAIRES, CLASSIFICATION ET POURCENTAGE D'AUGMENTATION**

**1) SALARIÉS(ES) DU GROUPE DES EMPLOYÉS (ES) PROFESSIONNELS (LES)**

- Conseiller en prévention

**Classe 03**

	<b>1 janvier 2015</b> IPC, min. 2 %, max. 3% (2%)	<b>1 janvier 2016</b> IPC, min. 2 %, max. 3%	<b>1 janvier 2017</b> IPC, min. 2 %, max. 3%
1	51 217,86		
2	54 820,53		
3	56 992,00		
4	59 296,19		
5	61 631,70		
6	64 059,70		
7	66 653,22		

**Classe 02**

	<b>1 janvier 2015</b> IPC, min. 2 %, max. 3% (2%)	<b>1 janvier 2016</b> IPC, min. 2 %, max. 3%	<b>1 janvier 2017</b> IPC, min. 2 %, max. 3%
1	71 252,67		
2	74 084,83		
3	77 030,32		
4	80 090,66		
5	83 279,25		
6	86 596,10		

**Classe 03**

À chaque fois qu'un salarié complète six (6) mois de service dans son titre d'emploi, il est porté à l'échelon supérieur à celui qu'il détient.

**Classe 02**

Si le nombre d'échelon le permet, à chaque fois qu'un salarié complète une année de service dans son titre d'emploi, il est porté à l'échelon supérieur à celui qu'il détient.

- Conseiller en hygiène industrielle

Classe 03

	1 janvier 2015 IPC, min. 2 %, max. 3% (2%)	1 janvier 2016 IPC, min. 2 %, max. 3%	1 janvier 2017 IPC, min. 2 %, max. 3%
1	51 217,86		
2	54 820,52		
3	56 992,00		
4	59 296,19		
5	61 631,70		
6	64 059,70		
7	66 653,22		

Classe 02

	1 janvier 2015 IPC, min. 2 %, max. 3% (2%)	1 janvier 2016 IPC, min. 2 %, max. 3%	1 janvier 2017 IPC, min. 2 %, max. 3%
1	71 252,67		
2	74 084,83		
3	77 030,33		
4	80 090,67		
5	83 279,25		
6	86 596,10		

Classe 03

À chaque fois qu'un salarié complète six (6) mois de service dans son titre d'emploi, il est porté à l'échelon supérieur à celui qu'il détient.

Classe 02

Si le nombre d'échelon le permet, à chaque fois qu'un salarié complète une année de service dans son titre d'emploi, il est porté à l'échelon supérieur à celui qu'il détient.

## ANNEXE « B »

## SALARIÉS RÉGULIERS À L'EMPLOI DE L'ASSOCIATION À LA DATE DE LA SIGNATURE DE LA CONVENTION COLLECTIVE

Nom	Classification	Date d'ancienneté	Date de permanence	Ancienneté dans le titre d'emploi	Port d'attache
	Conseiller en prévention	30/01/2012	30/07/2012	30/01/2012	Terrebonne
	Conseiller en prévention	25/11/1985	25/05/1986	25/11/1985	Beauport
	Conseiller en prévention	05/08/1985	06/06/1986	26/04/1988	Québec
	Secrétaire administrative	20/08/1984	20/08/1984	01/07/1993	Brossard
	Conseillère en hygiène industrielle	05/10/1998	05/04/1999	05/10/1998	Brossard
	Conseiller en prévention	08/08/2011	08/02/2012	08/08/2011	St-Eustache
	Conseiller en prévention	25/11/1987	25/05/1988	25/11/1987	Boisbriand
	Conseiller en hygiène industrielle	13/03/1989	13/09/1989	13/03/1989	Brossard
	Conseiller en prévention	10/01/1984	10/07/1984	10/01/1984	Longueuil
	Conseiller en prévention	12/10/1998	12/04/1999	11/06/2009	Ste-Julie
	Conseiller en prévention	31/08/2009	28/02/2010	31/08/2009	Vaudreuil
	Conseiller en prévention	02/04/1984	02/04/1985	02/04/1984	St-Constant
	Conseillère en hygiène industrielle	12/08/2013	12/02/2014	12/08/2013	Brossard

## **ANNEXE « C:1 » DESCRIPTION DE TÂCHES**

### **Secrétaire administrative**

Personne qui assiste la Direction et les professionnels dans leurs fonctions. Elle est responsable de l'accueil et du service téléphonique durant les heures régulières de bureau. Elle rédige la correspondance, elle met en page les divers documents de l'Association, elle dépouille le courrier, tient à jour le classement des dossiers. Elle s'occupe de l'organisation matérielle de réunions, convoque les participants et prépare les dossiers nécessaires; elle peut assister aux réunions et en dresser le procès-verbal. Elle fournit elle-même réponse à certaines questions de sa compétence tant auprès de la clientèle que du personnel.

Elle assiste également la coordonnatrice des services administratifs, elle effectue diverses tâches reliées à l'administration et à la comptabilité.

Elle relève de la coordonnatrice des services administratifs et exécute toute autre tâche connexe inhérente à ses fonctions.

## **ANNEXE « C:2 » DESCRIPTION DE TÂCHES**

### **Conseiller(ère) en hygiène industrielle**

Personne qui a pour fonction d'identifier et d'évaluer les risques à la santé et à la sécurité des travailleurs et de dégager les mesures de contrôle visant à les éliminer à la source. Élabore des guides de prévention spécifiques au secteur, fournit aux établissements des services d'assistance technique spécialisée, participe au développement des programmes de formation et d'information et rédige des documents d'information technique. Conseille l'Association en matière de priorités d'intervention et de recherche. Assiste le personnel en matière d'hygiène industrielle et effectue les travaux administratifs inhérents à ses fonctions.

Relève du directeur général et exécute toute autre tâche inhérente à ses fonctions.

Doit détenir un diplôme universitaire terminal dans une discipline appropriée.

## **ANNEXE « C:3 » DESCRIPTION DE TÂCHES**

### **Conseiller(ère) en prévention**

Personne qui a pour fonction de promouvoir la santé et la sécurité du travail par le biais de services de formation, d'information et d'assistance technique aux employeurs et aux travailleurs du secteur. Doit promouvoir les outils élaborés par l'association. Doit également aider les employeurs et les travailleurs à élaborer et à appliquer leur programme de prévention, aider à la formation et au fonctionnement des comités de santé et de sécurité. Participe à l'élaboration de programmes de formation, d'information et de guides de prévention et effectue les travaux administratifs inhérents à ses fonctions.

Relève du directeur général et exécute toute autre tâche connexe inhérente à ses fonctions.

Doit détenir un diplôme universitaire terminal dans une discipline appropriée. Ce diplôme pourrait être compensé par une expérience exceptionnellement pertinente.

## ANNEXE « D »

SALARIÉS RÉGULIERS À L'EMPLOI DE L'ASSOCIATION AU  
1<sup>ER</sup> JANVIER 2015

Nom	Classification	Échelon	Date anniversaire de changement d'échelon
	Conseiller en prévention	Classe 2, échelon 1	30 juillet
	Conseiller en prévention	Classe 2, échelon 6	25 mai
	Conseiller en prévention	Classe 2, échelon 6	26 avril
	Secrétaire administrative	Échelon 10	1 <sup>er</sup> juillet
	Conseillère en hygiène industrielle	Classe 2, échelon 6	5 avril
	Conseiller en prévention	Classe 2, échelon 5	8 août
	Conseiller en prévention	Classe 2, échelon 6	25 mai
	Conseiller en hygiène industrielle	Classe 2, échelon 6	13 septembre
	Conseiller en prévention	Classe 2, échelon 6	10 juillet
	Conseiller en prévention	Classe 2, échelon 6	12 octobre
	Conseiller en prévention	Classe 2, échelon 6	31 août
	Conseiller en prévention	Classe 2, échelon 6	2 avril
	Conseillère en hygiène industrielle	Classé 2, échelon 2	12 août

**LETTRE D'ENTENTE – RÉGIME DE RETRAITE PAR  
FINANCEMENT SALARIAL DE LA FTQ**

**LETTRE D'ENTENTE**

**ENTRE**

L'Association sectorielle services automobiles  
8, rue de la Place-du-Commerce  
Bureau 150  
Brossard, Québec  
J4W 3H2  
ci-après désigné « L'Employeur »

**ET**

Syndicat canadien de la fonction publique, local 2923  
565 Boul. Crémazie est, bureau 7 100  
Montréal, Québec  
H2M 2V9  
ci-après désigné « L'Association accréditée »

**RÉGIME DE RETRAITE PAR FINANCEMENT SALARIAL DE LA FTQ  
(RRFS-FTQ)**

1. Les parties conviennent que les salariés admissibles visés par la présente soient des participants aux Régime de retraite par financement salarial de la FTQ (RRFS-FTQ).
2. La participation des salariés admissible est obligatoire.
3. Le RRFS-FTQ est institué, modifié ou abrogé par la Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec (FTQ) et il est administré par un comité de retraite, le tout conformément à la Loi sur les régimes complémentaires de retraite (L.R.Q., chapitre R-15.1) et ses règlements.
4. L'employeur, ni l'ensemble d'eux ne peuvent modifier ou terminer directement ou indirectement le régime de façon unilatérale.
5. L'employeur, l'association accréditée ainsi que le comité de retraite du RRFS-FTQ doivent signer le contrat régissant l'administration du régime, notamment en ce qui concerne les tâches confiées à l'employeur par le comité de retraite, et tel contrat fait partie intégrante de la convention collective.

6. Une copie de la présente entente concernant le RRFS-FTQ ainsi que de toute autre disposition faisant partie de la convention collective concernant le RRFS-FTQ, et toute modification ultérieure, doit être remise promptement au comité de retraite du RRFS-FTQ. Le comité de retraite du RRFS-FTQ s'assure que ce texte est en tout point conforme au texte du RRFS-FTQ.
7. Tous les salariés réguliers visés par la convention collective sont admissibles.
8. Le salaire cotisable comprend le salaire faisant partie de la masse salariale au sens de l'article 20 de la convention collective.
9. Pour les fins de l'article 8, les périodes d'absences ci-après prévues sont réputées avoir été travaillées, jusqu'à concurrence de la durée maximale permise par la convention collective ou par la Loi de l'impôt :
  - Absences rémunérés en vertu de la convention collective ou de la Loi
  - Accident du travail ou maladie professionnelle
  - Accident ou maladie non relié au travail
  - Libération pour activités syndicales

*Et:*

*« Le salaire cotisable du salarié admissible est celui qu'il aurait reçu n'eut été de son absence. »*

10. La cotisation patronale au RRFS-FTQ est de 9,31%.
11. Le taux de rente est déterminé par l'actuaire et il est entendu que ce taux peut varier, au 1<sup>er</sup> juillet de chaque année, en fonction des calculs effectués par celui-ci. À la date de la signature de la présente il est de 1,33% du salaire cotisable.
12. La cotisation salariale au RRFS-FTQ est la suivante :

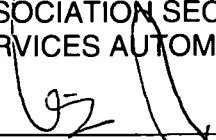
La cotisation des salariés admissibles est égale au coût du service courant, plus l'amortissement de tout déficit, moins la cotisation patronale, tels que définis dans l'évaluation actuarielle. À la date de signature de la présente, elle est de 2,81% du salaire cotisable.


13. L'âge normal de la retraite du RRFS-FTQ est de 65 ans. L'âge de retraite sans réduction de la rente est de 65 ans.

14. Les dispositions de la présente font partie intégrante de la convention collective.

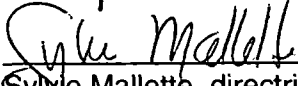
**EN FOI DE QUOI** les parties ont signé en la ville de Québec ce 26 mars 2015

ASSOCIATION SECTORIELLE  
SERVICES AUTOMOBILES

  
Lise Roy, coprésidente patronale

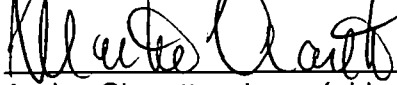
  
Daniel Lapointe, coprésident syndical

  
Martine Ouimet, contrôleur

  
Sylvie Mallette, directrice générale

SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION  
PUBLIQUE – SECTION LOCALE 2923

  
Jean-Guy Simard, représentant syndical

  
Martine Charette, vice-présidente

  
Marianne Laforte, déléguée syndicale

  
Jocelyn Jargot, délégué syndical

LETTRE D'ENTENTE  
ENTRE

L'Association sectorielle services automobiles  
8, rue de la Place-du-Commerce  
Bureau 150  
Brossard, Québec  
J4W 3H2  
ci-après désigné « L'Employeur »

ET

Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 2923  
565 Boul. Crémazie est, bureau 7100  
Montréal, Québec  
H2M 2V9  
ci-après désigné « L'Association accréditée »

Article 24.6 Téléphone cellulaire et internet

L'allocation du cellulaire est maintenue à 80\$ si :

- Un jumelage quotidien entre le téléphone professionnel et le cellulaire est fait durant les heures de travail tel que mentionné à l'article 11.2a)
- Les retours d'appels sont faits dans un délai de 24 heures

Suite à la réception d'une plainte, l'employeur rencontrera le salarié concerné et investiguera le fondement de cette plainte. Par la suite, si la plainte est fondée, le représentant syndical sera avisé de la situation. Si une deuxième plainte fondée pour un même salarié survenait, alors l'employeur se réservera le droit d'annuler l'allocation et d'imposer le cellulaire et le fournisseur de service de son choix.


**EN FOI DE QUOI** les parties par leurs représentants dûment autorisés, ont signé cette lettre en la ville de Québec ce 26 mars 2015.

ASSOCIATION SECTORIELLE  
SERVICES AUTOMOBILES

  
Lise Roy, coprésidente patronale

  
Daniel Lapointe, coprésident syndical

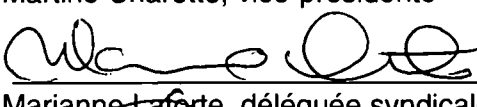
  
Martine Ouimet, contrôleur

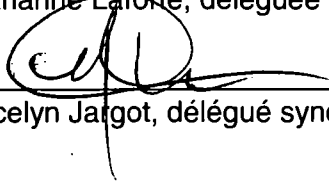
  
Sylvie Mallette, directrice générale

SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION  
PUBLIQUE – SECTION LOCALE 2923

  
Jean-Guy Simard, représentant syndical

  
Martine Charette, vice-présidente

  
Marianne Laforte, déléguée syndicale

  
Jocelyn Jargot, délégué syndical

**LETTRE D'ENTENTE**  
**ENTRE**

L'Association sectorielle services automobiles  
8, rue de la Place-du-Commerce  
Bureau 150  
Brossard, Québec  
J4W 3H2  
ci-après désigné « L'Employeur »

**ET**

Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 2923  
565 Boul. Crémazie est, bureau 7100  
Montréal, Québec  
H2M 2V9  
ci-après désigné « L'Association accréditée »

**Article 13.01 Annexe A:2 Échelles de salaires, Classification et pourcentage d'augmentation**

Une échelle salariale distincte sera reconnue pour les conseillers en hygiène industrielle.

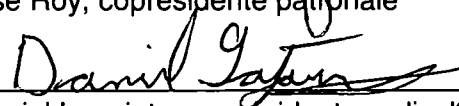
Elle sera basée sur l'exercice de maintien d'équité salariale du 31 décembre 2015. Pour la durée de la présente convention collective, le poste sera considéré à prédominance féminine peu importe le ratio hommes-femmes au 31 décembre 2015.

Une rétro de salaire de 6 mois sera versée sur l'ajustement salarial établi à partir des cotes et pondérations définies lors de la démarche du maintien de l'équité salariale en 2015.

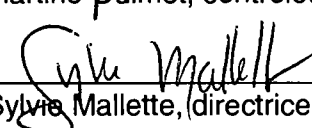
**EN FOI DE QUOI** les parties par leurs représentants dûment autorisés, ont signé cette lettre en la ville de Québec ce 26 mars 2015.

ASSOCIATION SECTORIELLE  
SERVICES AUTOMOBILES

  
Lise Roy, coprésidente patronale

  
Daniel Lapointe, coprésident syndical

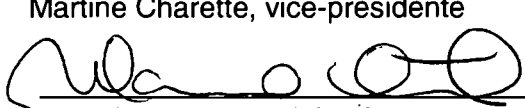
  
Martine Duimet, contrôleur

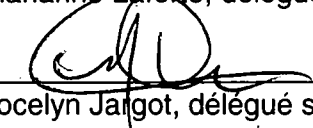
  
Sylvie Mallette, directrice générale

SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION  
PUBLIQUE – SECTION LOCALE 2923

  
Jean-Guy Simard, représentant syndical

  
Martine Charette, vice-présidente

  
Marianne Laforte, déléguée syndicale

  
Jocelyn Jargot, délégué syndical