

**CONVENTION COLLECTIVE  
DE TRAVAIL**

**ENTRE**

**BELL MÉDIA INC.**

**ET**

**SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE,  
SECTION LOCALE 5407**

**DU 7 AVRIL 2022 AU 31 MARS 2026**

## TABLE DES MATIÈRES

ARTICLE 1	BUT DE LA CONVENTION.....	4
ARTICLE 2	RECONNAISSANCE ET JURIDICTION SYNDICALE .....	5
ARTICLE 3	SOUS-TRAITANCE.....	6
ARTICLE 4	DÉFINITIONS.....	7
ARTICLE 5	DROITS DE L'EMPLOYEUR.....	11
ARTICLE 6	DROITS ET PRIVILÈGES DU SYNDICAT.....	12
ARTICLE 7	ABSENCES POUR ACTIVITÉS SYNDICALES .....	14
ARTICLE 8	DROITS ET PRIVILÈGES DES PERSONNES SALARIÉES .....	17
ARTICLE 9	CHANGEMENT TECHNIQUES ET TECHNOLOGIQUES .....	19
ARTICLE 10	PROCÉDURE DE MISE À PIED ET DE DÉPLACEMENT.....	20
ARTICLE 11	LISTE DE RAPPEL .....	22
ARTICLE 12	UTILISATION DE PERSONNE SALARIÉE TEMPORAIRE .....	24
ARTICLE 13	ASSIGNATION ET AFFECTATION TEMPORAIRE.....	25
ARTICLE 14	CONGÉS FÉRIÉS.....	27
ARTICLE 15	ABSENCE POUR CAUSE DE MALADIE ET D'INVALIDITÉ DE COURTE ET LONGUE DURÉE.....	29
ARTICLE 16	CONGÉS SOCIAUX.....	30
ARTICLE 17	CONGÉ SANS SOLDE .....	32
ARTICLE 18	CONGÉS PARENTAUX.....	34
ARTICLE 19	RÉGIME D'AVANTAGES SOCIAUX.....	36
ARTICLE 20	HEURES DE TRAVAIL .....	37
ARTICLE 21	PRIMES ET ALLOCATIONS.....	39
ARTICLE 22	TEMPS SUPPLÉMENTAIRE .....	40
ARTICLE 23	RAPPEL AU TRAVAIL .....	42
ARTICLE 24	TRANSPORT ET TEMPS DE DÉPLACEMENTS.....	43
ARTICLE 25	PÉRIODE DE PROBATION ET ANCIENNETÉ.....	44
ARTICLE 26	VACANCES.....	45
ARTICLE 27	DESCRIPTION DES ÉCHELLES DE SALAIRES ET PROGRESSION SALARIALE.....	48
ARTICLE 28	AUGMENTATIONS GÉNÉRALES ET MONTANTS FORFAITAIRES .....	49

ARTICLE 29	PROMOTION – MUTATION - RÉTROGRADATION.....	50
ARTICLE 30	MESURES DISCIPLINAIRES .....	53
ARTICLE 31	PROCÉDURES DE GRIEF ET ARBITRAGE.....	55
ARTICLE 32	NON-DISCRIMINATION ET HARCÈLEMENT .....	59
ARTICLE 33	FORMATION PROFESSIONNELLE .....	60
ARTICLE 34	SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL.....	61
ARTICLE 35	VERSEMENT DU SALAIRE ET SOMMES VERSÉES EN TROP.	63
ARTICLE 36	DURÉE ET RENOUVELLEMENT DE LA CONVENTION COLLECTIVE.....	64
ANNEXE « A »	LISTE DES FONCTIONS.....	65
ANNEXE « B »	ÉCHELLES SALARIALES.....	66

## **ARTICLE 1        BUT DE LA CONVENTION**

- 1.01        La présente convention a pour but de promouvoir des relations ordonnées et harmonieuses entre l'Employeur et ses personnes salariées, de définir et maintenir des conditions de travail qui soient justes et équitables pour tous et chacun(es) et de prévoir un mécanisme pour le redressement des griefs et des mécontentements qui peuvent survenir entre les parties aux présentes.

## **ARTICLE 2 RECONNAISSANCE ET JURIDICTION SYNDICALE**

### **2.01 Reconnaissance et juridiction**

L'Employeur reconnaît le Syndicat comme le seul agent négociateur et mandataire des employé(e)s couvert(e)s par le certificat d'accréditation émis le 13 mars 2019 par le Conseil canadien des relations industrielles et qui se lit comme suit : « Tous les employé(e)s travaillant pour Bell Média Inc. à son établissement situé au 1616, boulevard René-Lévesque Ouest, Montréal (Québec), à l'exclusion des employés œuvrant au département du routage commercial, des voix hors-champ, des coordonnateurs postproduction, des coordonnateurs production, des spécialistes promotion et marketing, des spécialistes marque et programme et des autres superviseurs. »

2.02 Aucune entente relative à toute condition de travail entre l'Employeur et une ou des personnes salariées n'est valable à moins d'avoir l'approbation écrite du Syndicat.

2.03 Les parties conviennent que les fonctions énumérées à l'annexe « A » de la présente convention sont de la juridiction du Syndicat.

2.04 Advenant la création d'une nouvelle fonction dans l'unité de négociation, l'Employeur en informe le Syndicat par écrit.

L'Employeur et le Syndicat conviennent de négocier les taux de salaire des nouveaux titres d'emploi en tenant compte des taux de salaire prévus aux autres titres d'emploi de la convention collective.

Advenant qu'il n'y ait pas d'entente, l'Employeur applique sa décision et le Syndicat peut recourir à la procédure de grief.

2.05 La juridiction syndicale comprend les titres d'emplois, les tâches et les opérations qui sont confiés et effectués par les personnes visées par le certificat d'accréditation du Syndicat de la fonction publique section locale 5407, tel que décrit au paragraphe 2.01, pour le compte des services créatifs (Agence Bell Média) et des services techniques (Réseau).

2.06 L'Employeur ne confie pas à du personnel non compris dans l'unité de négociation des tâches normalement exécutées par des personnes salariées de cette unité de négociation si cela a pour effet direct :

- La mise à pied, le déplacement ou le licenciement d'une personne salariée permanente
- D'empêcher le rappel au travail d'une personne salariée sur la liste de rappel
- D'occasionner la réduction des heures d'une personne salariée.

### **ARTICLE 3        SOUS-TRAITANCE**

3.01        Il n'y a aucune sous-traitance dans les tâches découlant du paragraphe « 2.05 ».

3.02        Malgré ce qui précède, l'Employeur peut avoir recours à la sous-traitance dans les situations suivantes :

- Besoins d'affaires précis et ponctuels pour lesquels un besoin de main d'œuvre possédant des compétences particulières est nécessaire et non disponible à l'interne.

Dans le cas ci-haut l'Employeur en informe le Syndicat.

L'utilisation de la sous-traitance dans une fonction ne peut avoir pour effet de déplacer, de mettre à pied ou d'éliminer une personne salariée permanente dans cette fonction, ni de justifier l'abolition de cette fonction.

## **ARTICLE 4 DÉFINITIONS**

### **4.01 Affectation temporaire**

Désigne le déplacement d'une personne salariée d'une fonction à une autre pour une période définie.

### **4.02 Ancienneté**

L'ancienneté est la durée de service continu de la personne salariée chez l'Employeur depuis sa date d'entrée en fonction dans la compagnie dans un poste couvert par l'ordonnance d'accréditation.

### **4.03 Date d'embauche**

Date d'entrée en fonction dans la compagnie dans un poste couvert par l'ordonnance d'accréditation.

### **4.04 Assignation quotidienne temporaire**

Désigne le déplacement d'une personne salariée d'un lieu de travail à un autre dans la même fonction.

### **4.05 Certificat médical**

Un document écrit et signé d'une personne ayant le droit d'exercer la médecine suivant les lois du Québec lequel comporte un diagnostic ainsi que la durée probable de l'arrêt de travail, le cas échéant.

### **4.06 Congé de maternité**

Une absence du travail motivée par une grossesse ou ses suites.

### **4.07 Conjoint**

Désigne la personne qui, à la date de l'événement :

- est mariée et cohabite avec la personne ; ou
- vit maritalement avec une personne et réside avec elle depuis au moins un (1) an et est publiquement représentée comme tel.

### **4.08 Exigences de la fonction**

Compétences et habiletés à satisfaire aux tâches et/ou aux principales responsabilités de la fonction.

**4.09 Fonction**

Est l'affectation donnée à une personne salariée parmi celles mentionnées à l'annexe « A ».

**4.10 Grief**

Constitue un grief au sens de la convention; toute mésentente relative à l'interprétation ou à l'application de la convention.

**4.11 Hors échelle / Étoilé**

Une personne salariée rémunérée à un taux de salaire supérieur au maximum de l'échelle salariale du titre d'emploi qu'elle occupe est considérée hors échelle / étoilé.

**4.12 Invalidité**

Lorsque la personne salariée est incapable, par suite d'une maladie ou d'une blessure accidentelle, de remplir la plupart des fonctions de son travail régulier et qu'elle ne touche aucune rémunération provenant directement ou indirectement d'un emploi et que son état nécessite des soins médicaux réguliers et continus effectivement donnés par un médecin et une thérapie appropriée.

**4.13 Jour**

À moins de stipulation contraire, le mot « jour » signifie « jour civil ».

**4.14 Jour ouvrable**

Journée pour laquelle une personne salariée est tenue de travailler selon l'horaire prévu.

**4.15 Licenciement**

Signifie la fin du lien d'emploi à la suite de la réception de l'indemnité de licenciement.

**4.16 Lieu de travail**

Lieu déterminé par l'Employeur où la personne salariée se rapporte normalement pour son quart de travail.

4.17 **Mutation**

Lorsqu'une personne salariée change de fonction à l'intérieur d'une même classe salariale.

4.18 **Naissance**

La fin d'une grossesse à terme, prématurée ou par fausse couche naturelle ou provoquée légalement après la vingtième (20<sup>e</sup>) semaine de grossesse.

4.19 **Personnel**

Désigne toute personne à l'emploi de l'Employeur.

4.20 **Personne salariée**

Désigne toute personne couverte par le certificat d'accréditation et régie par la présente convention.

4.21 **Personne salariée temporaire**

Désigne une personne embauchée par l'Employeur pour combler un besoin d'affaire à durée déterminée.

La personne salariée temporaire ne détient aucun poste permanent chez l'Employeur.

4.22 **Personne salariée à temps partiel**

Désigne une personne salariée dont les heures de travail hebdomadaires sont moindres que la durée de la semaine normale de travail, tel que défini à l'article 20.

4.23 **Personne salariée en période de probation**

Désigne une personne salariée n'ayant pas complété la période de probation prévue à l'article 25.01.

4.24 **Personne salariée permanente**

Désigne une personne salariée qui a complété sa période de probation et qui détient un poste permanent à temps plein ou à temps partiel.

4.25 **Promotion**

Lorsqu'une personne salariée accède à une fonction d'une classe salariale supérieure.

4.26 **Rétrogradation**

Lorsqu'une personne salariée accède à une fonction d'une classe salariale inférieure.

4.27 **Sous-traitance**

Tout travail confié par l'Employeur à une personne physique ou morale externe de la compagnie, par contrat ou autre entente, et dont l'exécution est normalement confiée à son personnel.

4.28 **Transfert**

Désigne le déplacement d'une personne salariée d'un lieu de travail à un autre dans la même fonction ou d'un département à un autre dans la même fonction. Un transfert peut être permanent ou temporaire.

## **ARTICLE 5 DROITS DE L'EMPLOYEUR**

5.01 L'Employeur a et conserve tous les droits et privilèges lui permettant d'administrer et de diriger efficacement le cours de ses opérations présentes et à venir. Les seules considérations qui limitent ces droits et privilèges sont les restrictions apportées par les termes de la présente convention.

Ces droits comprennent, notamment, le droit d'organiser, d'opérer, de diriger, de prévoir, de commander, de coordonner, de contrôler ou de cesser les opérations de l'entreprise et d'établir les méthodes de travail.

5.02 Les règlements et politiques de régie interne édictés par l'Employeur ne doivent pas contrevenir à la présente convention, sans quoi la convention collective a préséance sur lesdits règlements et politiques.

5.03 Au moyen des plateformes de communications internes existantes de l'Employeur, tel que Bellnet, Bell en Bref et communications corporatives, l'Employeur informe les personnes salariées de toutes nouvelles politiques ainsi que tous changements significatifs à ses politiques existantes.

L'Employeur s'engage à rencontrer le Syndicat afin de faciliter la compréhension de ses règlements et politiques lorsque le Syndicat en fait la demande.

Il est entendu que le défaut de l'Employeur de communiquer une nouvelle politique, un nouveau règlement, un changement à une politique existante ou à un règlement existant ne l'invalide pas.

## **ARTICLE 6 DROITS ET PRIVILÈGES DU SYNDICAT**

### **6.01 Adhésion au Syndicat**

Toute personne salariée doit être et demeurer membre du Syndicat pendant la durée de la présente convention.

### **6.02 Cotisations syndicales**

Toute nouvelle personne salariée embauché après la date de la signature de la présente doit adhérer au Syndicat et en demeurer membre pour toute la durée de la présente convention.

De plus, toute nouvelle personne salariée doit payer l'équivalent de la cotisation syndicale fixée par le Syndicat dès son entrée en service dans l'unité de négociation.

6.03 L'Employeur n'est pas tenu de congédier ou de déplacer une personne salariée qui aura été exclu du Syndicat. Cependant, cette personne salariée est assujettie à la cotisation syndicale comme condition de maintien de son emploi.

6.04 L'Employeur fournit au Syndicat dans les trente (30) jours suivant la fin de chaque année et sur demande dans les trente (30) jours suivant la fin du deuxième (2<sup>e</sup>) trimestre, une liste des personnes salariées en indiquant les renseignements suivants : date d'embauche, numéro d'employé, fonction, département, statut. En même temps, l'Employeur fournit une liste indiquant les noms des personnes salariées régis par la présente convention collective qui ont quitté et leur date de départ.

6.05 L'Employeur avise le Syndicat de l'embauche d'une nouvelle personne salariée dans un délai de trente (30) jours. Un représentant syndical peut organiser une rencontre avec cette dernière. Cette rencontre d'une durée maximale de soixante (60) minutes est sans perte de salaire pour toutes les personnes concernées et a lieu à un moment convenu avec l'Employeur.

6.06 Sous réserve des dispositions du présent article, l'Employeur s'engage à déduire de la paie de toute personne salariée de l'unité de négociation la somme équivalente à la cotisation syndicale normale et à remettre les dits montants sous forme de transferts électroniques au Syndicat après la fin de chaque période de paie.

S'il survient un retard dans le paiement des cotisations au-delà de quatre (4) semaines, l'Employeur doit verser en plus de la cotisation normale, des frais d'intérêt au Syndicat selon le taux prévu par le ministère du Revenu.

En même temps que chaque remise, l'Employeur fournit un sommaire détaillé mentionnant le nom des personnes salariées ayant cotisé ainsi que les montants retenus pour chacune.

- 6.07 Tout changement du montant de la cotisation syndicale normale devient effectif trente (30) jours après l'avis écrit du Syndicat à l'Employeur.
- 6.08 L'Employeur consent à fournir une filière verrouillée au Syndicat.
- 6.09 À la demande du Syndicat, l'Employeur met à la disposition du Syndicat un (1) tableau d'affichage verrouillé placé dans un endroit convenu entre l'Employeur et le Syndicat. Ce tableau est sous la responsabilité du Syndicat et sert à l'affichage des avis intéressant ses membres :
- i) Nomination syndicale;
  - ii) Avis d'élection, résultat d'élection;
  - iii) Avis de réunion ou d'assemblée;
  - iv) Avis d'informations syndicales.

Sur demande, le Syndicat remet à l'Employeur une copie des documents affichés.

6.10 **Assistance au Syndicat**

Le Syndicat peut s'adjoindre les services d'un représentant du Syndicat canadien de la fonction publique (SCFP) à chaque occasion où il traite ou négocie avec l'Employeur. Advenant que le Syndicat souhaite s'adjoindre les services de ressources externes, il en avise l'Employeur au préalable.

## **ARTICLE 7 ABSENCES POUR ACTIVITÉS SYNDICALES**

### **7.01 Généralités**

L'Employeur reconnaît que les activités syndicales peuvent s'effectuer durant les heures régulières de travail, sans perte de salaire, en conformité avec les limites du paragraphe « 7.02 » qui suit. Les permis d'absence pour activités syndicales doivent être demandés à l'avance, à moins d'urgence. L'octroi de ces permis d'absence est assujéti aux exigences du service et ils ne peuvent être refusés sans motifs valables.

7.02 L'Employeur convient d'allouer jusqu'à un maximum de quinze (15) jours avec solde par année civile pour la libération de l'exécutif syndical, des représentants du Syndicat et tout autre membre désigné par le Syndicat des employés de Bell Média Inc., SCFP section locale 5407. Toutes les heures de libérations syndicales excédant cette banque de quinze (15) jours seront à la charge du Syndicat.

7.03 Ne sont pas visées par l'application du paragraphe « 7.02 » qui précède, les heures de libération consacrées à la préparation et la tenue des différents comités prévus à la convention collective, de libération pour toutes rencontres en présence de représentants de l'Employeur ainsi que celles des membres du comité syndical de négociation conformément aux modalités du paragraphe « 7.09 » ci-dessous. Ces heures de libération sont toujours avec solde.

7.04 Une personne représentante autorisée du Syndicat peut, à la suite d'une demande écrite d'au moins quatorze (14) jours calendrier à l'avance, s'absenter pour participer à des sessions de formation syndicale ou au congrès du Syndicat canadien de la fonction publique (SCFP), au congrès du SCFP-Québec, au congrès de la Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec (FTQ), au congrès annuel du Conseil du travail régional, au congrès du Conseil provincial du secteur des communications (CPSC) et au congrès du Congrès du travail du Canada (CTC).

La demande écrite doit indiquer la raison ainsi que la durée de l'absence, laquelle ne doit pas excéder une (1) semaine.

Il ne peut y avoir plus de trois (3) personnes salariées en libération syndicale en même temps, dont une (1) personne maximum par titre d'emploi. Nonobstant ce qui précède, les parties peuvent convenir de solutions particulières.

7.05 Sur demande écrite faite au moins trente (30) jours calendriers à l'avance, l'Employeur libère sans traitement une (1) personne salariée pour occuper une fonction syndicale permanente ou électorale, et ce, pour une période minimale de douze (12) mois.

Le Syndicat s'engage à Informer l'Employeur de la durée prévue de la libération. La libération débute aussitôt que l'Employeur a pu remplacer la personne salariée qui a demandé la libération.

Durant ce congé, la personne salariée demeure couverte par les articles de cette convention collective sauf en ce qui a trait aux :

- Régimes de congés;
- Régime de retraite;
- Régime d'avantages sociaux;
- Régimes d'invalidité de courte durée et longue durée.

7.06 La personne habilitée à demander les libérations aux fins du paragraphe « 7.04 » est celle dûment mandatée par le Syndicat.

7.07 Sous réserve des autres dispositions de la convention collective et du présent article, la personne salariée libérée du travail conserve tous ses droits et privilèges prévus à la convention comme s'il était demeuré au travail.

7.08 Le Syndicat fournit à l'Employeur la liste des représentants syndicaux de même que toute modification à cette liste. Aux fins de la présente convention, les personnes salariées mentionnées dans la dernière liste fournie à l'Employeur sont seules réputées être mandatées pour agir au nom du Syndicat.

#### 7.09 **Comité**

À la demande du Syndicat, jusqu'à trois (3) membres du comité de négociation Syndical sont libérés sans perte de salaire pour toutes rencontres de préparation, de négociation, de conciliation et de médiation visant le renouvellement de la convention collective.

Préalablement à la négociation, il est entendu qu'un maximum de deux (2) jours de préparation est allouée au comité de négociation syndical en vue des négociations visant le renouvellement de la convention collective. Toutes libérations syndicales de préparation excédantes dans ce contexte, sont à la charge du Syndicat.

Advenant que ces rencontres de négociations, conciliations et/ou médiations aient lieu un jour de congé prévu à l'horaire d'une personne salariée membre du comité de négociation syndical, la date de reprise dudit congé est convenue entre celle-ci et son supérieur immédiat.

Nonobstant ce qui précède, les parties peuvent convenir de solutions particulières.

7.10 L'Employeur assume les libérations de trois (3) personnes représentantes syndicales lors des réunions du comité de relations de travail / griefs.

Les trois (3) personnes membres de ce comité syndical peuvent s'absenter de leur travail sans perte de salaire pour la période de temps requise aux fins de préparation et discussions relatives à un grief avec les représentants de l'Employeur ou d'audition par un arbitre.

Le temps de libération assumé par l'Employeur pour ladite période de temps requise ne peut excéder la durée de la réunion avec l'Employeur.

À moins d'entente entre les parties, advenant la nécessité de personnes représentantes additionnelles, le Syndicat en assume les frais.

De plus, les parties conviennent de se rencontrer aussi souvent que nécessaire, et ce, à la demande de l'une ou l'autre des parties. La demande de rencontre inclue une proposition d'ordre du jour et la durée estimée de la rencontre. Les parties conviennent du jour, de l'heure, de la durée et du lieu de la rencontre dans un délai raisonnable.

## **ARTICLE 8 DROITS ET PRIVILÈGES DES PERSONNES SALARIÉES**

8.01 L'Employeur informe et discute avec le Syndicat avant de procéder à des mises à pied résultant d'un changement technologique ou de changement organisationnel dans le but de trouver une solution commune. Dans l'éventualité où aucune recommandation n'est retenue par l'Employeur celui-ci procède à la mise à pied conformément à l'article 10.

### **8.02 Indemnité de départ**

L'Employeur verse à toute personne salariée permanente licenciée lorsqu'elle perd son droit de rappel ou y renonce, une indemnité de licenciement de deux (2) semaines de salaire par année de service continu et au prorata de l'année en cours par tranche de trois (3) mois avec un minimum de dix (10) jours de salaire de base et jusqu'à un maximum de cinquante-deux (52) semaines.

Advenant le cas où la personne salariée accepte un poste de statut différent, la personne salariée ne pourra se prévaloir de l'indemnité de licenciement.

8.03 L'indemnité de licenciement est versée au taux de salaire dont la personne salariée bénéficie au moment de son licenciement et n'est jamais inférieure à deux (2) semaines.

### **8.04 Permission de s'absenter**

Après avoir obtenu de son supérieur immédiat la permission de s'absenter, permission qui lui sera accordée selon les besoins d'affaires et qui ne pourra être refusée sans motif valable, la personne salariée peut rencontrer ses représentants syndicaux pour la période convenue.

8.05 Après avoir obtenu de son supérieur immédiat la permission de s'absenter, permission qui lui est accordée selon les besoins d'affaires, toute personne salariée, sur demande, peut examiner son propre dossier incluant son dossier d'assiduité, soit seul ou conjointement avec le représentant du Syndicat.

Si elle veut des copies de documents contenus à son dossier, la personne salariée doit en assumer les frais, le cas échéant.

8.06 Les absences octroyées aux personnes salariées en vertu des paragraphes « 8.04 et 8.05 » sont sans perte de salaire.

8.07 **Autres dispositions**

Aucune personne salariée, dans l'accomplissement de ses fonctions, ne peut être requis de franchir un piquet de grève dressé par du personnel de d'autres divisions de BCE ou de ses filiales.

8.08 La personne salariée qui démissionne peut être accompagnée d'un représentant syndical pour présenter sa démission. L'Employeur informe le Syndicat de toute démission.

## **ARTICLE 9            CHANGEMENT TECHNIQUES ET TECHNOLOGIQUES**

9.01            Changement technologique signifie l'introduction par l'Employeur d'améliorations techniques ou technologiques ou de changements d'équipements différents, par leur nature ou leur mode d'opération, de ceux utilisés antérieurement ainsi que tout changement dans le mode d'exploitation de l'entreprise directement rattaché à cette introduction.

9.02            Avant d'effectuer un changement technologique affectant une ou plusieurs personnes salariées, l'Employeur en avise le Syndicat trente (30) jours avant l'entrée en vigueur dudit changement.

Ce préavis tient lieu de tout autre préavis à être donné à la personne salariée.

9.03            Les parties doivent alors se rencontrer sans délai afin de discuter des mesures à prendre pour éviter les inconvénients qui peuvent en résulter pour les personnes salariées concernées.

9.04            Toute personne salariée qui est réaffectée pour cause de changement technologique par l'Employeur à une fonction dont la classe de salaire est inférieure conserve son taux de salaire et intègre sa nouvelle échelle salariale et continue à recevoir les augmentations générales annuelles prévues.

Advenant que le salaire actuel de la personne salariée excède le maximum de sa nouvelle échelle salariale, son salaire devient étoilé jusqu'à ce qu'il soit rattrapé par sa nouvelle échelle salariale.

9.05            Lorsque l'Employeur procède à l'introduction de changements technologiques, il s'engage à assurer à ses frais, si nécessaire, une période de formation relative aux nouvelles tâches de son titre d'emploi, aux personnes salariées affectées par ces changements.

Cette période raisonnable est déterminée par l'Employeur.

À la fin de cette période de formation, la personne salariée doit alors satisfaire aux nouvelles exigences du poste, à défaut de quoi elle sera sujette aux dispositions de l'article 10.

## ARTICLE 10 PROCÉDURE DE MISE À PIED ET DE DÉPLACEMENT

10.01 Dans le cas d'une réduction de personnel dans une fonction, l'Employeur peut solliciter des personnes salariées volontaires qui souhaiterait être mis à pied. Dans un tel cas, la personne salariée volontaire sélectionnée par l'Employeur est sujette à l'indemnité de licenciement prévue à la convention collective et son emploi prend fin.

Advenant qu'il n'y ait aucune personne salariée volontaire, l'ordre des mises à pied est le suivant :

- la sous-traitance dans la fonction;
- les personnes salariées temporaires dans la fonction selon la date d'entrée en service la plus récente;
- les personnes salariées permanentes dans la fonction selon l'ordre inverse d'ancienneté.

10.02 L'Employeur avise par écrit la personne salariée permanente faisant l'objet de l'application du présent article. La personne salariée mise à pied reçoit un préavis de deux (2) semaines ou, à défaut, une indemnité équivalente à son traitement de base pour la période de deux (2) semaines ou la période résiduaire de préavis auquel elle avait droit.

La personne salariée permanente ainsi affectée peut :

- a) Se prévaloir de son ancienneté pour déplacer une autre personne salariée ayant le moins d'ancienneté dans une autre fonction à la condition qu'elle possède les compétences et les qualifications requises pour remplir les exigences de ladite fonction. Une personne salariée est réputée posséder les compétences et qualifications des fonctions qu'elle a occupées de façon permanente depuis son embauche;
- b) Être mise à pied et être placée sur la liste de rappel pour une période maximale de 12 mois;
- c) Recevoir l'indemnité de licenciement tel que prévu à 8.02. Dans un tel cas, la personne salariée permanente sera licenciée et son emploi prend fin.

10.03 Pour se prévaloir de son droit de déplacement, la personne salariée permanente doit communiquer à la Direction jusqu'à trois (3) choix de déplacement, et ce, dans les cinq (5) jours ouvrables suivant la réception de l'avis mentionné au paragraphe précédent. À défaut de communiquer ses choix, elle est réputée avoir choisi d'être mis à pied.

10.04 La personne salariée qui exerce son droit de déplacement a droit à une période de familiarisation d'une durée de trois (3) semaines, selon l'horaire de travail normal du titre d'emploi concerné.

Si la personne salariée est maintenue dans sa nouvelle fonction au terme de la période de familiarisation, la personne salariée déplacée peut se prévaloir de l'article 10 à son tour.

Si la personne salariée n'est pas maintenue dans sa nouvelle fonction au terme de la période de familiarisation, la personne salariée déplacée reprend le poste qu'elle occupait avant le déplacement.

10.05 Sous réserve des paragraphes « 10.03 et 10.04 », si la personne salariée ne peut déplacer dans l'un ou l'autre de ses choix ou si elle n'est pas maintenue dans sa nouvelle fonction au terme de la période de familiarisation, dans ce ou ces cas, la personne salariée est effectivement mise à pied et peut soit bénéficier de l'indemnité de licenciement ou être placée sur la liste de rappel.

10.06 Suivant la procédure de déplacement, tel que prévu au présent article, le taux de salaire de la personne salariée nouvellement affectée est fixé de la façon suivante :

- Si son salaire actuel est inférieur au salaire minimum de l'échelle salariale applicable à sa nouvelle fonction, alors son nouveau salaire est égal au minimum de l'échelle salariale applicable à sa nouvelle fonction.
- Si son salaire actuel se situe à l'intérieur de l'échelle salariale applicable à sa nouvelle fonction, elle conserve ce même salaire et progresse normalement dans l'échelle salariale applicable à sa nouvelle fonction.
- Si son salaire actuel se situe au-dessus de l'échelle salariale applicable à sa nouvelle fonction, son salaire est maintenu et étoilé (jusqu'à ce qu'il soit rattrapé par sa nouvelle échelle salariale).
- Si son salaire actuel se situe à l'intérieur de la même échelle salariale, elle conserve ce même salaire et progresse normalement dans l'échelle salariale applicable à sa nouvelle fonction.

10.07 Avant de procéder à une embauche à l'externe, l'Employeur procède au rappel des personnes salariées permanentes sur la liste de rappel. Le rappel au travail se fait par ordre d'ancienneté dans la même fonction.

## ARTICLE 11 LISTE DE RAPPEL

11.01 Une liste de rappel est tenue à jour par l'Employeur pour les personnes salariées ayant été mise à pied depuis moins de douze (12) mois. Une copie de cette liste est affichée, mise à jour régulièrement et fournie au Syndicat sur demande.

11.02 Le rappel au travail de la personne salariée permanente se fait par ordre d'ancienneté en autant qu'elle rencontre les exigences de la fonction pour lequel l'Employeur a un besoin.

L'avis de rappel au travail est transmis par courriel, par téléphone ou par courrier recommandé à la dernière adresse connue de la personne salariée permanente selon les dossiers de l'Employeur.

Il est de la responsabilité de chaque personne salariée d'informer l'Employeur de tout changement d'adresse.

11.03 Toute personne salariée nouvellement affectée dans une fonction à la suite d'un rappel a droit à une période de familiarisation conformément aux dispositions prévues au paragraphe « 10.04 » de la présente convention. Si elle est maintenue dans sa nouvelle fonction au terme de cette période, elle est réputée à ce moment-là satisfaire aux exigences normales de la fonction.

11.04 Dans les cinq (5) jours ouvrables de sa réception, la personne salariée permanente doit accepter l'avis de rappel au travail lorsqu'elle possède les qualifications requises. Advenant son refus, elle est rayée de la liste de rappel et recevra son indemnité de licenciement conformément à 8.02.

11.05 Malgré ce qui précède, l'Employeur peut rappeler la personne salariée permanente pour une période temporaire tel que décrit à l'article 12.

Les rappels temporaires ne constituent pas des rappels aux termes du présent article. Une personne salariée permanente mise sur la liste de rappel qui accepte un rappel temporaire conserve tous ses droits pour un rappel sur un poste permanent. De même, une personne salariée permanente mise sur la liste de rappel qui refuse un rappel temporaire conserve ses droits sous la liste de rappel.

La personne salariée permanente mise sur la liste de rappel qui revient au travail pour effectuer un rappel temporaire et qui n'est pas éligible aux régimes d'avantages sociaux, reçoit l'allocation de six pour cent (6 %) prévue à l'article 19.02.

- 11.06 Dans le cas où la personne salariée est rappelée au travail dans la même fonction qu'elle occupait lors de sa mise à pied, son salaire est celui prévu au même échelon qu'elle occupait à la date de sa mise à pied.
- 11.07 Dans les autres cas, le salaire de la personne salariée rappelée se situe à l'intérieur de l'échelle salariale de sa nouvelle fonction, à l'échelon le plus rapproché du taux de sa rémunération dans sa dernière fonction sans toutefois diminuer de salaire.

## ARTICLE 12 UTILISATION DE PERSONNE SALARIÉE TEMPORAIRE

12.01 Lorsque l'Employeur décide d'embaucher une personne salariée temporaire, la personne salariée temporaire est embauchée pour cause de :

- surcroît de travail;

ou pour remplacer une personne salariée permanente en absence pour cause de :

- maladie;
- accident de travail;
- congé de maternité;
- vacances annuelles;
- formation ou;
- tout autre motif d'absence autorisée par la convention collective ainsi que lorsqu'un poste est temporairement dépourvu de son titulaire au terme du paragraphe 29.06.

12.02 Lors de l'embauche et lors de la fin d'emploi d'une personne salariée temporaire, l'Employeur en avise par écrit le Syndicat.

12.03 Avant d'utiliser les services d'une personne salariée temporaire, l'Employeur peut, selon ses besoins d'affaires :

- Offrir les heures de travail disponibles aux personnes salariées permanentes de la fonction conformément à l'article 22 de la convention collective;
- Offrir aux personnes salariées permanente d'être affectés temporairement dans la fonction visée par le besoin et ce, conformément au paragraphe « 13.06 ».

12.04 La personne salariée temporaire ne cumule pas d'ancienneté et ne bénéficie pas des dispositions de la présente convention à moins de spécifications contraires.

## **ARTICLE 13      ASSIGNATION ET AFFECTATION TEMPORAIRE**

### **13.01      Assignation quotidienne temporaire**

Une personne salariée peut être assigné quotidiennement à un autre lieu de travail, et ce. sans égard à l'ancienneté; le cas échéant, le lieu de travail habituel de la personne salariée (c'est-à-dire le lieu où il doit se rapporter au début et à la fin de sa journée) demeure inchangé.

### **13.02      Affectation temporaire**

Dans les cas d'affectation temporaire, l'Employeur procède à l'affectation de la personne salariée disponible de son choix en tenant compte des compétences requises, des qualifications requises et des exigences de l'affectation.

La personne salariée affectée ne subit aucune réduction de salaire. Dans le cas d'une affectation de plus d'un jour dans une échelle salariale supérieure, la personne salariée voit son salaire intégré à l'échelle salariale dudit poste au taux de salaire immédiatement supérieur à son taux de salaire et ce, pour toute la durée de l'affectation.

Dans le cas où la personne salariée refuse, l'Employeur peut désigner une autre personne salariée de son choix.

13.03      Toute affectation temporaire de plus de six (6) mois doit être affichée. Le présent paragraphe ne s'applique pas lorsque le poste est un poste temporairement dépourvu de son titulaire au sens du paragraphe 29.06.

13.04      La personne salariée qui a déplacé une autre personne salariée ou qui a été réaffecté dans une autre fonction à la suite d'une mise à pied à priorité lors d'une offre d'affectation temporaire dans son ancienne fonction.

13.05      La personne salariée affectée à un autre titre d'emploi à la satisfaction de l'Employeur est réputée posséder les compétences et les qualifications requises pour remplir les exigences dudit titre d'emploi.

### **13.06      Banque d'affectation temporaire volontaire**

Annuellement, dans le cadre des processus d'évaluation déterminé par l'Employeur et à l'aide des outils corporatifs disponibles tel que la « Zone carrière », la personne salariée peut signifier son intérêt pour une deuxième (2<sup>e</sup>) affectation. En fonction de ses besoins d'affaires, l'Employeur s'engage à favoriser la formation et le développement des compétences en lien avec cette démarche.

### 13.07 **Affectation à un poste hors unité**

Dans le cas d'affectation à un poste hors unité, à la suite d'un affichage, l'Employeur l'accorde au candidat de son choix.

L'affectation de personnes salariées couverte par l'unité de négociation à des postes ou à des tâches à l'extérieur de l'unité de négociation, ne confère aucun droit additionnel et n'a pas pour effet d'étendre ou d'élargir la juridiction du Syndicat, ni d'en diminuer la portée.

Pendant la durée de son affectation, la personne salariée visée ne paie pas de cotisation syndicale, conserve son ancienneté, mais ne l'accumule pas. Une telle affectation est d'une durée maximale de douze (12) mois à moins d'une entente entre les parties.

En l'absence d'une telle entente, en plus de perdre ses droits d'anciennetés, l'employé est réputé avoir quitté son poste.

Malgré ce qui précède, l'Employeur conserve le droit d'affecter sporadiquement une personne salariée à des tâches ou activités normalement hors unité. Dans une telle situation, la personne salariée demeure assujettie à l'ensemble des conditions de travail prévues à la convention collective.

## **ARTICLE 14      CONGÉS FÉRIÉS**

### **14.01      Description des congés fériés**

L'Employeur accorde aux personnes salariées permanentes, douze (12) jours de congé rémunérés dont dix (10) jours désignés fériés aux termes de la loi applicable ainsi que deux (2) jours de congé mobiles pouvant être utilisés à la discrétion de la personne salariée, sujet à l'approbation de son supérieur immédiat. Ces jours de congé mobile doivent être utilisés à l'intérieur de l'année civile et ne sont pas rémunérés ou reportés à une année civile subséquente.

### **14.02      Les dix (10) jours suivants sont considérés comme fêtes légales ou jours fériés.**

- Le 1<sup>er</sup> janvier – Jour de l'an;
- Le Vendredi saint;
- La Journée nationale des patriotes / Fête de la Reine;
- Le 24 juin – St-Jean-Baptiste / Fête nationale du Québec;
- Le 1<sup>er</sup> juillet – Jour de la confédération / Fête du Canada;
- La Fête du Travail;
- Le 30 septembre- Journée nationale de la vérité et de la réconciliation;
- L'Action de grâces;
- Le 25 décembre - Jour de Noël;
- Le 26 décembre - Lendemain de Noël.

Si l'un des jours fériés ci-dessus tombe un dimanche, le lundi qui suit immédiatement est habituellement observé comme congé payé. Si le congé tombe un samedi, un autre congé rémunéré sera accordé à une date établie par l'entreprise.

### **14.03      La personne salariée qui travaille un jour de congé férié voit sa rémunération majorée de cinquante pour cent (50 %) pour toutes les heures effectivement travaillées. Cette rémunération peut être payée ou être accordée en temps compensatoire, tel que prévue au présent article.**

La personne salariée reçoit en plus un congé payé remis à une date convenue avec l'Employeur, à l'intérieur de l'année fiscale. Cependant, les jours fériés accumulés du 25 décembre et 26 décembre sont compensés au cours de l'année fiscale suivante selon les mêmes modalités. En tout temps, une personne salariée peut substituer une journée de vacances cédulées par une journée de congé férié mobile.

- 14.04 Si une demande de vacances/congé tombe un jour férié, ce congé sera traité automatiquement comme un jour férié pris par la personne salariée.
- 14.05 Lorsque le congé férié survient un jour de congé prévu à l'horaire normal d'une personne salariée permanente à temps complet, celle-ci a droit à un jour de congé additionnel payé à être pris à une date convenue avec l'Employeur, à l'intérieur du délai de l'année fiscale.
- 14.06 La personne salariée permanente a droit aux congés mobiles en vertu des balises suivantes :
- a) Nomination au cours des neuf (9) premiers mois de l'année : deux (2) jours.
  - b) Nomination au cours des trois (3) derniers mois : un (1) jour.

## **ARTICLE 15 ABSENCE POUR CAUSE DE MALADIE ET D'INVALIDITÉ DE COURTE ET LONGUE DURÉE**

- 15.01 La personne salariée qui doit s'absenter pour une raison de santé doit aviser l'Employeur dans les meilleurs délais de son impossibilité à rendre sa prestation de travail.
- 15.02 Dans les cas suivants, la personne salariée doit fournir un certificat médical lorsque l'Employeur le requiert, l'Employeur avise le Syndicat de cette requête :
- a) Suite à des absences répétées;
  - b) Lorsqu'elle est absente pour trois (3) jours ouvrables consécutifs ou plus.

### **Absence pour cause de maladie ou de quarantaine avant le huitième (8<sup>e</sup>) jour civil complet.**

La personne salariée dont la durée reconnue du service est de six (6) mois ou plus et qui s'absente pour cause de maladie ou de quarantaine, doit être payée pour absence continue avant le huitième jour civil complet.

### **Absence pour cause de maladie ou de quarantaine à compter du huitième jour civil complet.**

À la huitième (8<sup>e</sup>) journée complète d'une absence visée par le présent article, l'absence en question devra être traitée conformément aux pratiques de l'Employeur actuellement en vigueur à cet égard ou telles que modifiées à l'occasion, après notification faite au Syndicat.

- 15.03 Toutes problématiques découlant de l'application du présent article peut être discuté entre les parties afin de trouver des solutions et éviter les litiges.
- 15.04 Lorsque l'absence dépasse vingt-six (26) semaines, la personne salariée sera évaluée pour éligibilité au programme d'invalidité prolongée. Ce programme devra être traité conformément aux pratiques de la Compagnie actuellement en vigueur à cet égard ou tel que modifié à l'occasion, après notification faite au Syndicat.

## ARTICLE 16      CONGÉS SOCIAUX

### 16.01      **Décès**

La personne salariée a droit à :

- a) Cinq (5) jours payés, advenant le décès de membres de la famille immédiate suivants :
  - i. Époux ou conjoint de fait;
  - ii. Père ou mère (ou époux ou conjoint de fait du père ou de la mère);
  - iii. Enfants (ou enfants de l'époux ou du conjoint de fait),
  
- b) Trois (3) jours payés advenant le décès de membres de la famille immédiate suivants :
  - i. Petits-enfants;
  - ii. Frère et sœur;
  - iii. Grands-parents;
  - iv. Belle-mère ou beau-père (ou époux ou conjoint de fait de la belle-mère ou du beau-père);
  - v. Tout parent qui habite en permanence au domicile de la personne salariée ou chez qui la personne salariée habite.

Les congés sociaux prévus au présent article doivent être pris pendant la période qui commence à la date du décès et se terminent six semaines après la date des funérailles du proche parent, de son inhumation ou du service commémoratif tenu à son égard, selon celle qui est la plus éloignée. À la demande de la personne salariée, l'Employeur peut prolonger la période au cours de laquelle le congé peut être pris.

Un congé supplémentaire sans traitement (y compris des vacances) peut être accordé à la discrétion du supérieur immédiat.

### 16.02      **Transport**

Lorsque les funérailles ont lieu dans un rayon supérieur à deux cent cinquante (250) km, un (1) jour additionnel est accordé à la personne salariée.

### 16.03 **Comparution judiciaire**

Lorsqu'une personne salariée est convoquée sous l'autorité d'un tribunal à agir comme juré ou à comparaître comme témoin dans une cause criminelle ou civile où elle n'est pas partie, l'Employeur lui accorde un congé sans perte de traitement pour toute la période pendant laquelle sa présence au tribunal est nécessaire comme si elle avait normalement travaillé. La personne salariée doit se présenter au travail lorsqu'elle est relevée temporairement de son devoir de juré ou de témoin.

La personne salariée doit demander le versement de son indemnité et la rembourser à l'Employeur.

Lorsqu'une personne salariée est appelée à comparaître dans une cause où elle est l'une des parties, en raison des faits survenus à la suite d'actes posés de bonne foi dans l'exercice de ses fonctions, et qu'elle a agi conformément aux instructions de l'Employeur, elle ne subit de ce fait aucune perte de traitement et l'Employeur assume sa défense.

16.04 Dans tous les cas d'absence pour l'une ou l'autre des raisons prévues au présent article, l'Employeur peut exiger de la personne salariée qu'elle lui produise tout document susceptible de prouver la véracité des faits à l'appui de sa demande de congé spécial.

16.05 Pour les personnes salariées à temps partiel, les congés prévus au présent article sont applicables selon les mêmes modalités sans toutefois que l'Employeur ait à verser plus que le nombre d'heures inscrites à l'horaire pour le jour de congé demandé.

## ARTICLE 17      CONGÉ SANS SOLDE

### 17.01      **Dispositions générales**

Sous réserve de l'approbation de l'Employeur en fonction des besoins opérationnels et selon la politique de la compagnie, une personne salariée permanente qui travaille au moins trente-deux (32) heures par semaine peut demander un congé sans salaire.

Sa demande doit être faite par écrit au moins trente (30) jours à l'avance et indiquer :

- Le motif;
- Le début du congé;
- La fin du congé.

La durée de service au sein de l'Employeur sera reconnue pour les 30 premiers jours calendrier inclusivement.

17.02      L'Employeur doit répondre par écrit à la demande de la personne salariée, et ce, dans les dix (10) jours ouvrables suivant la réception de la demande.

17.03      Une personne salariée peut retourner au travail avant la date indiquée en avisant, par écrit, l'Employeur au moins trente (30) jours à l'avance.

17.04      Lors d'un congé non rémunéré, une personne salariée accumule son ancienneté, et demeure couverte par les articles de cette convention collective sauf en ce qui a trait aux :

- Régime de congés incluant l'accumulation de vacances
- Régime de retraite
- Régime d'avantages sociaux
- Régime d'invalidité courte durée

Lors du retour au travail, la date de durée reconnue de service sera ajustée pour tenir compte de la durée du congé jusqu'à un maximum de trente (30) jours civils.

17.05 Au terme d'un congé non rémunéré, l'Employeur rétablira la personne salariée dans le poste qu'elle occupait au début du congé.

Lorsque l'Employeur ne peut rétablir la personne salariée dans son poste, celle-ci bénéficiera, au moment de son retour au travail, des dispositions de l'article 10.

## **ARTICLE 18      CONGÉS PARENTAUX**

### **18.01      Congé de maternité et retrait préventif**

Conformément aux conditions prévues aux politiques internes à cet effet, la personne salariée a droit à un congé parental. Le tout en conformité des dispositions de la Partie III du Code canadien du travail.

Pendant la durée de son congé parental, la personne salariée bénéficie de prestations parentales (naissance ou adoption) selon le Régime québécois d'assurance parentale (RQAP).

### **18.02      Congé parental**

Une personne salariée a droit à un congé de maternité, parental, de paternité ou à un congé d'adoption, non payé, aux conditions d'admissibilité contenues dans les pratiques de la Compagnie actuellement en vigueur à cet égard, ou selon les modifications qui y sont apportées de temps à autre après consultation avec le Syndicat.

De plus, une personne salariée permanente qui compte six (6) mois complets de service continu à la Compagnie et qui rencontre les conditions d'admissibilité contenues dans les pratiques de la Compagnie à cet égard, recevra une indemnité en vertu du Régime d'indemnité supplémentaire conformément à ces mêmes pratiques.

18.03      Toute personne salariée permanente qui prend ou est tenue de prendre un congé en vertu de cet article a droit à ce qui suit :

- au régime de retraite;
- aux avantages sociaux prévus à l'article 19;
- à l'accumulation de l'ancienneté;
- à l'accumulation des vacances pendant les congés parentaux.

18.04      Lorsqu'une contribution financière doit normalement être faite par une personne salariée afin de maintenir son droit aux avantages sociaux mentionnés à l'article précédent, celle-ci doit s'acquitter de sa contribution financière.

18.05

Le solde des congés annuels accumulés de l'année précédente doit être pris de façon consécutive au congé parental.

### **18.06      Retour au travail**

Lors de son retour au travail, l'Employeur rétablira la personne salariée dans le poste qu'elle occupait avant le début de son congé.

Lorsque l'Employeur ne peut rétablir la personne salariée dans son poste, celle-ci bénéficiera, au moment de son retour au travail, des dispositions de l'article 10.

## **ARTICLE 19      RÉGIME D'AVANTAGES SOCIAUX**

### **19.01      Description des régimes**

L'Employeur offre le régime d'avantages sociaux Omniflex,

Le régime d'avantages sociaux comporte un choix d'options pour la couverture médicale, dentaire et d'assurance, ainsi que pour les régimes d'invalidité de courte et de longue durée, tel que décrit sur le site Web de l'Employeur.

Les modalités applicables au régime d'avantages sociaux sont celles prévues aux termes et conditions desdits plans. Toute question relative à leur application sera résolue à partir de ces modalités.

L'admissibilité et les couvertures sont celles prévues aux différents plans.

L'Employeur convient d'aviser le Syndicat, avant la mise en œuvre des changements au régime d'avantages sociaux offerts aux personnes salariées visées. L'Employeur ne peut réduire la couverture globale offerte par le régime d'avantages sociaux sans le consentement du Syndicat.

L'Employeur offre le régime de retraite à cotisations déterminées (CD) tel que décrit sur le site Web de l'Employeur.

Les modalités applicables aux régimes de retraite sont celles prévues aux termes et conditions dudit régime. Toute question relative à leur application sera résolue à partir de ces modalités.

L'Employeur ne peut réduire les avantages du régime de retraite à cotisation déterminées sans le consentement du Syndicat.

L'admissibilité et les couvertures sont celles prévues au régime.

**19.02**      La personne salariée temporaire qui n'est pas éligible aux avantages sociaux de la compagnie reçoit une prime correspondant à six pour cent (6 %) de son salaire régulier ainsi que le pourcentage de la paie de vacances payée conformément au tableau de l'article 26.02. Ces montants sont identifiés séparément sur le talon de paie du salarié.

## **ARTICLE 20 HEURES DE TRAVAIL**

20.01 Il est convenu que l'ancienneté, dans la fonction visée, est le critère de discrimination dans l'attribution du choix de l'horaire de travail lorsque requis.

Si l'Employeur souhaite introduire de nouveaux horaires de travail, il en avise le Syndicat afin de convenir des modalités d'application.

20.02 L'horaire de travail d'une personne salariée permanente à temps plein est établi par l'Employeur selon les possibilités suivantes :

- Quatre-vingts (80) heures par période de paie;
- Soixante-quinze (75) heures par période de paie;
- Soixante-dix (70) heures par période de paie.

La semaine de travail est normalement du lundi au vendredi de 8 h à 18 h. Il est entendu que les besoins opérationnels peuvent justifier des horaires de soirs, de nuits et de fins de semaine.

L'ancienneté est le facteur de discrimination dans l'attribution des horaires de soirs, de nuit et de fins de semaines, sujet aux besoins opérationnels et aux compétences particulières des personnes salariées.

### **20.03 Horaire particulier – Aménagement du temps de travail**

La personne salariée qui souhaite se prévaloir d'un horaire particulier de travail, de façon permanente, temporaire ou exceptionnelle, adresse sa demande à l'Employeur qui peut accepter ou refuser en fonction des besoins d'affaires et des pratiques établies de la compagnie. Si requis, l'ancienneté est le facteur de discrimination dans une même fonction.

Une demande d'horaire particulier peut porter sur :

- la réduction volontaire du temps de travail;
- le devancement du début d'un quart de travail quotidien;
- l'horaire de travail comprimé;
- le travail à domicile.

Les parties s'efforceront de continuer les pratiques actuelles en ce qui a trait aux horaires particuliers.

20.04 Le fait de bénéficier d'un aménagement du temps de travail ne peut avoir pour effet de rendre une personne salariée éligible à une prime, indemnité ou rémunération auxquelles elle n'aurait droit autrement.

20.05 Lorsqu'un quart de travail déborde sur un autre jour, il est présumé avoir été effectué en totalité au cours de la journée civile dans laquelle il a débuté.

20.06 Le congé hebdomadaire d'une personne salariée permanente à temps plein dont l'horaire de travail régulier est d'au moins trente-deux (32) heures est normalement de deux (2) jours consécutifs, sauf en cas d'exception justifié par les besoins d'affaires tel que prévu à 20.02.

Le défaut de respecter ces congés entraîne le paiement à la personne salariée des heures travaillées effectuées à cent cinquante pour cent (150 %).

20.07 La personne salariée permanente à temps plein a droit à un minimum d'une fin de semaine de congé par deux semaines. Le défaut de respecter ces congés entraîne le paiement à la personne salariée des heures effectuées à cent cinquante pour cent (150 %).

20.08 Deux (2) personnes salariées d'un même titre d'emploi peuvent échanger leur quart de travail dans la mesure où elles ont obtenu l'approbation au préalable de l'Employeur, qui peut accepter ou refuser en fonction des besoins d'affaires

Dans aucun cas, l'acceptation de cette permutation ne peut occasionner le paiement des heures supplémentaires ou de pénalité de chevauchement.

#### 20.09 **Période de repos et de repas**

Toute personne salariée a droit à deux (2) périodes de repos rémunérées de quinze (15) minutes durant sa journée de travail. Les périodes de repos peuvent être prises au moment de son choix, selon les exigences de la fonction telles qu'établies par l'Employeur.

À moins d'avoir obtenu une approbation au préalable de l'Employeur, ces périodes de repos ne peuvent être utilisées pour allonger la période de repas ni pour devancer l'heure du départ.

Toute personne salariée qui omet d'utiliser les périodes de repos durant sa journée de travail ne reçoit aucune rémunération ou temps compensatoire supplémentaire pour les périodes de repos non-prises.

20.10 Toutes les personnes salariées bénéficient d'une période de repas d'une durée de trente (30) à soixante (60) minutes non-rémunérées par journée de travail. La prise de cette période est établie en considération des besoins d'affaires.

## **ARTICLE 21 PRIMES ET ALLOCATIONS**

### **21.01 Prime de nuit**

Pour chacune des heures travaillées entre 1 h et 7 h, la personne salariée reçoit une prime de cinq dollars et cinquante cents (5,50 \$).

### **21.02 Prime de disponibilité**

Toute personne salariée dont la disponibilité est exigée durant une journée de congé reçoit une prime de cinquante dollars (50,00 \$) par journée de mise en disponibilité par période de douze (12) heures de mise en disponibilité.

### **21.03 Frais de déplacements, repas et hébergements**

Si la personne salariée doit se déplacer dans le cadre de ses fonctions. Les frais de déplacement, repas, hébergement sont remboursés par l'Employeur en accord avec la politique de la compagnie.

21.04 Lorsque des repas sont fournis par l'Employeur, la personne salariée n'a pas droit aux allocations de repas y correspondant.

## **ARTICLE 22      TEMPS SUPPLÉMENTAIRE**

### **22.01      Répartition du temps supplémentaire**

Lorsque le travail nécessite le prolongement du quart de travail de la personne salariée, celle-ci se doit de demeurer à son poste de travail et est rémunérée selon les modalités prévues au présent article.

22.02      Lorsque l'Employeur prévoit faire effectuer du travail en temps supplémentaire il offre celui-ci par ordre d'ancienneté en priorisant ce qui suit :

- D'abord les personnes salariées qui accomplissent normalement le travail;
- Ensuite, les personnes salariées dans le titre d'emploi concerné en autant que la personne salariée possède les compétences pour effectuer le travail.

Si personne n'y donne suite, l'Employeur, peut offrir le temps supplémentaire à une personne salariée de son choix ou désigner par ordre inverse d'ancienneté, dans le titre d'emploi concerné, une personne salariée, à condition qu'elle possède les compétences pour accomplir le travail.

### **22.03      Rémunération du temps supplémentaire**

Le travail exécuté par une personne salariée, autorisée par "Employeur en sus de quarante (40) heures par semaine ou quatre-vingts (80) heures par période de paie, est considéré comme du travail en temps supplémentaire et est rémunérée au taux horaire majoré de cinquante pour cent (50 %).

22.04      La personne salariée requise de travailler lors d'un jour de congé hebdomadaire est rémunérée au taux horaire majoré de cinquante pour cent (50 %) si elle a déjà complété toutes les heures à son horaire de travail.

22.05      La personne salariée requise de travailler lors d'un jour coïncidant avec ses vacances annuelles, lesquelles ont été autorisées en vertu de la présente convention, est rémunérée au taux horaire majoré de cinquante pour cent (50 %) et ce jour de congé lui est remis dans sa banque de vacances.

22.06      Le mode de rémunération du temps supplémentaire se fait au choix de la personne salariée permanente.

La personne salariée permanente peut accumuler ses heures supplémentaires jusqu'à un maximum de quatre-vingts (80) heures dans une banque de temps prévue à cet effet. Les heures sont accumulées au taux supplémentaire applicable. À cette fin, elle doit l'indiquer sur sa feuille de présence.

La date de reprise en temps de ces heures doit faire l'objet d'une entente entre la personne salariée et l'Employeur.

La personne salariée peut demander en tout temps d'ajouter le temps accumulé sur sa prochaine paie régulière.

Le temps accumulé non utilisé peut être payé au 31 décembre de l'année en cours ou reporté d'une année suivante, à la discrétion de l'Employeur.

## **22.07 Période de repos quotidien**

La personne salariée a droit à une période de repos d'une durée minimale de huit (8) heures consécutives entre chaque quart de travail ou chaque période de travail.

Une personne salariée rappelée au travail après ses heures régulières de travail n'est tenue de se présenter à son prochain horaire normal de travail qu'après une absence d'une durée de huit (8) heures entre la fin du travail et le commencement de son prochain horaire régulier.

## **ARTICLE 23      RAPPEL AU TRAVAIL**

23.01      Une personne salariée qui, à la demande de l'Employeur, est rappelée à l'établissement de l'Employeur alors qu'elle a déjà complété une journée de travail et quitté l'établissement reçoit une rémunération minimale de quatre (4) heures au taux de salaire applicable.

Une personne salariée peut refuser un rappel au travail. Toutefois, dans l'éventualité où toutes les personnes salariées disponibles qui exécutent normalement ces tâches refusent de travailler, l'Employeur affecte la personne salariée de la fonction ayant le moins d'ancienneté parmi ceux qui exécutent normalement ces tâches.

### **23.02      Rappel au travail sans déplacement**

Nonobstant ce qui précède, une personne salariée qui, à la demande de l'Employeur, doit se reconnecter à distance pour effectuer une ou des tâches reliées à son emploi après avoir complété une journée de travail reçoit une rémunération minimale d'une (1) heure, au taux applicable de la convention collective.

Au-delà de cette période, la rémunération applicable est arrondie par tranche de quinze (15) minutes.

Dans l'éventualité où la personne salariée doit se déplacer en urgence pour se reconnecter, elle doit en informer son gestionnaire. Si le gestionnaire approuve le déplacement en urgence, ce temps sera rémunéré tel que prévu à 23.01.

23.03      Toute rémunération prévue au présent article peut être payée ou accordée en temps compensatoire selon les modalités prévues à 22.06.

## **ARTICLE 24      TRANSPORT ET TEMPS DE DÉPLACEMENTS**

- 24.01      Le trajet entre le domicile de la personne salariée et son lieu habituel de travail n'est pas considéré comme du temps consacré au travail.
- 24.02      Lorsque la personne salariée est requise de se déplacer dans le cadre de son travail, tout le temps passé en transport est considéré comme du temps travaillé.
- 24.03      Pour tous déplacements en raison du travail, lorsque l'Employeur n'est pas en mesure de fournir un moyen de transport, il rembourse la personne salariée pour les frais occasionnés et ce, en conformité avec la politique de la compagnie.

Les frais de stationnement inhérents au déplacement de la personne salariée dans l'exercice de ses fonctions sont remboursés en conformité avec la politique de la compagnie.

L'Employeur s'engage à rembourser les frais ci-haut mentionnés dans les trente (30) jours suivant la réclamation.

## **ARTICLE 25 PÉRIODE DE PROBATION ET ANCIENNETÉ**

### **25.01 Période de probation**

Suite à l'obtention d'un poste, la personne salariée ayant complétée sa période de probation obtient le statut de personne salariée permanente. Une fois sa période de probation complétée, la dernière date d'embauche de la personne salariée sert de point de départ pour le calcul de son ancienneté.

La durée de la période de probation est de mille quarante (1040) heures régulières travaillées pour la personne salariée à temps partiel et six (6) mois travaillés pour la personne salariée à temps plein.

La période de probation peut être prolongée par l'Employeur suivant un avis au Syndicat.

Il est entendu que la période de probation ne peut excéder mille cinq cent vingt (1 520) heures pour la personne salariée à temps partiel et neuf (9) mois travaillés pour la personne salariée à temps plein.

25.02 Pendant la durée de sa probation, la personne salariée n'a aucun droit d'ancienneté. Elle est régie par la convention, mais elle n'a pas droit à la procédure de grief et d'arbitrage en cas de renvoi.

25.03 Le fait de reconnaître de l'expérience à une personne salariée ne lui confère pas d'ancienneté, cela ne fait qu'établir son échelon salarial.

### **25.04 Ancienneté**

Au plus tard le 1<sup>er</sup> février de chaque année, l'Employeur transmet au Syndicat une liste d'ancienneté de toutes les personnes salariées établis au 31 décembre de l'année précédente. Cette liste comprend les renseignements suivants : nom, titre d'emploi, statut, date d'ancienneté.

25.05 La personne salariée perd son emploi et son ancienneté lorsqu'elle :

- Quitte volontairement son emploi;
- Est congédiée pour une cause juste et suffisante;
- Est licenciée et reçoit une indemnité de départ;
- Ne rend aucune prestation de travail pendant douze (12) mois consécutifs suite à une mise à pied;
- Est en absence de trois (3) jours de travail consécutifs ou plus sans raison valable sans avertissement à l'Employeur à moins d'une impossibilité de sa part.

## ARTICLE 26 VACANCES

### 26.01 Année de référence

L'année de référence aux fins de vacances commence le 1<sup>er</sup> janvier et se termine le 31 décembre.

### 26.02 Crédits et calcul pour congés de vacances

Les personnes salariées permanentes qui ont déjà acquis des droits de vacances supérieurs à ceux stipulés dans le présent paragraphe, conservent ces droits supérieurs jusqu'à ce qu'ils atteignent un nouveau palier tel qu'indiqué ci-après (si applicable).

Toute personne salariée couverte par la présente convention a droit :

ANCIENNETÉ AU 1 <sup>ER</sup> JANVIER	CALCUL DES VACANCES
Moins d'un (1) an	1,5 jour par mois pour un maximum de 15 jours*
1 an à 6 ans	15 jours
7 ans à 11 ans	20 jours
12 ans à 17 ans	23 jours
18 ans à 24 ans	25 jours
25 ans et plus	30 jours

- \* Calculé au prorata de la durée du travail pendant l'année civile (un virgule cinq (1,5) jour par mois, jusqu'à concurrence de quinze (15) jours). Si la personne salariée est embauchée entre le premier (1<sup>er</sup>) et le quinzième (15<sup>e</sup>) jour du mois inclusivement, le mois complet est considéré pour le calcul des vacances. Si la personne salariée est embauchée après le quinzième (15<sup>e</sup>) jour du mois, le mois sera exclu du calcul des vacances.

Le barème de vacances des personnes salariées permanentes à temps partiel est le même que celui des personnes salariées permanentes à temps plein, sauf qu'il est calculé au prorata des heures travaillées.

### 26.03 Distribution des congés de vacances annuelles

La période de référence pour la prise des vacances s'échelonne du 1<sup>er</sup> janvier au 30 avril de l'année suivante.

L'Employeur détermine le nombre maximum de personne salarié qu'il pourra laisser partir en même temps dans un titre d'emploi en fonction des besoins opérationnels et accorde les vacances par ordre d'ancienneté en tenant compte de la bonne marche des opérations.

26.04 Toutes les personnes salariées permanentes doivent faire leurs demandes de vacances/congés pour la période de référence au plus tard le 1<sup>er</sup> avril en utilisant le formulaire prévu à cet effet.  
L'Employeur répond aux demandes de vacances au plus tard le 1<sup>er</sup> mai.

L'Employeur gère et finalise les cas refusés ou litigieux au plus tard le 15 mai.

Il est à noter, qu'après la date du 1<sup>er</sup> avril toutes les demandes de vacances/congés seront traitées selon la formule premier arrivé, premier servi.

#### 26.05 **Période des Fêtes**

Les personnes salariées permanentes ont priorité pour leurs demandes de vacances/congés sur les demandes de jours de repos des personnes salariées temporaires lors de la période de vacances du temps des fêtes soit du 15 décembre au 15 janvier inclusivement.

Afin de se prévaloir de cette priorité, les personnes salariées permanentes doivent remettre leur formulaire de demande de vacances/congés au plus tard le 1<sup>er</sup> novembre, s'ils désirent prendre des congés lors de cette période.

L'Employeur confirme les demandes de vacances/congés au plus tard le 15 novembre.

Il est à noter, qu'après la date du 1<sup>er</sup> novembre toutes les demandes de vacances/congés seront traitées selon la formule premier arrivé, premier servi.

#### 26.06 **Autres dispositions concernant les vacances annuelles**

La personne salariée devra avoir écoulé la totalité de sa banque de vacances de l'année précédente avant de prendre des jours dans sa banque de vacances de l'année en cours.

26.07 Une personne salariée permanente à temps plein peut prendre jusqu'à trois (3) semaines consécutives de vacances entre le 1<sup>er</sup> juin et le 30 septembre d'une année.

Dans la mesure où les besoins du département le permettent et que le processus d'octroi des vacances pour la période d'été est complété, l'Employeur permettra plus de trois (3) semaines de vacances consécutives à la personne salariée qui en fait la demande.

26.08 Les personnes salariées temporaires n'ont pas droit à des vacances rémunérées. Elles peuvent prendre des vacances / congés sujettes aux limites de la présente convention.

- 26.09 Les vacances annuelles doivent être entièrement prises entre le 1<sup>er</sup> janvier et le 30 avril de l'année suivante, à moins que n'intervienne une entente particulière à l'effet de les reporter ou que la personne salariée ne soit pas en mesure de les prendre en raison d'une absence autorisée conformément aux dispositions de la loi ou de la convention collective.
- 26.10 Une fois qu'une période de vacances est attribuée, l'Employeur ne peut y apporter de modifications sauf en cas de force majeure ou d'urgence imprévisible.
- Malgré ce qui précède, avant d'apporter des modifications au calendrier de vacances, les parties s'efforceront de trouver une solution.
- 26.11 Une personne salariée malade ou blessée entre la fin de son dernier quart de travail et le premier jour de ses vacances annuelles peut les reporter à une date ultérieure en tout ou en partie sur présentation d'un certificat médical à cet effet.
- 26.12 Une personne salariée malade ou blessée pendant ses congés de vacances annuelles peut reporter les jours de vacances affectés par ladite maladie ou blessure sur présentation d'un certificat médical attestant sa maladie ou blessure et le nombre de jours affectés.
- 26.13 Compte tenu que les vacances sont accordées par anticipation, advenant que l'emploi d'une personne salariée permanente prenne fin pendant l'année de référence, la personne salariée est tenue de rembourser à l'Employeur les vacances prises au prorata selon les lois applicables.

À cet égard, l'Employeur peut prélever le montant applicable sur la dernière paie de la personne salariée.

Les vacances non prises avant de quitter l'entreprise seront rémunérées. Le calcul des vacances non prises sera effectué sur la base des gains admissibles pendant l'année de référence.

## **ARTICLE 27 DESCRIPTION DES ÉCHELLES DE SALAIRES ET PROGRESSION SALARIALE**

### **27.01 Échelles salariales**

L'administration des salaires doit être conforme à la présente convention et les échelles salariales apparaissent à l'annexe « B ».

27.02 Lorsque l'Employeur établit le taux de salaire d'une personne salariée, il tient compte de toute information pertinente et prouvée qui lui est transmise au moment de l'embauche ou de l'assignation au poste. Il est entendu que la reconnaissance de l'expérience pertinente est à la seule discrétion de l'Employeur.

27.03 Il est de la seule responsabilité de la personne salariée de maintenir à jour toute information pertinente relative à ses qualifications, expérience, formation ou autres reçues ou acquises à l'extérieur du cadre de son emploi au sein de l'entreprise.

### **27.04 Progression à l'intérieur des échelles**

Les personnes salariées permanentes à temps plein bénéficient de l'augmentation annuelle des taux prévues aux échelles salariales à compter du 1<sup>er</sup> avril de chaque année et progressent également à l'échelon supérieur de leur échelle salariale au 1<sup>er</sup> avril de chaque année conformément à l'annexe « B ».

Les personnes salariées permanentes à temps partiel et les personnes salariées temporaires bénéficient de l'augmentation annuelle des taux prévues aux échelles salariales à compter du 1<sup>er</sup> avril de chaque année et progressent à l'échelon supérieur de leur échelle salariale après mille huit cent vingt (1 820) heures travaillées conformément à l'annexe « B ».

## **ARTICLE 28      AUGMENTATIONS GÉNÉRALES ET MONTANTS FORFAITAIRES**

### **28.01      Majoration des salaires**

Au plus tard, dans les trente (30) jours suivant la ratification de la présente convention, les salaires de toutes les personnes salariées sont intégrés aux nouvelles échelles de salaires rétroactivement au 1<sup>er</sup> avril 2022 tel qu'il apparaît à l'annexe « B ».

### **28.02      Au plus tard, dans les trente (30) jours suivant la ratification de la présente convention, les montants forfaitaires seront versés aux personnes salariées concernées.**

## **ARTICLE 29      PROMOTION – MUTATION - RÉTROGRADATION**

### **29.01      Processus d’affichage des postes**

Lorsque l’Employeur décide de combler un poste vacant ou de crée un nouveau poste, il affiche le poste pendant une période de sept (7) jours.

En même temps, l’Employeur transmet au Syndicat une copie de l’affichage.

29.02      Advenant l’existence d’un poste vacant dans une fonction, l’Employeur dispose d’une période de quatre-vingt-dix (90) jours pour décider s’il comble ou aboli ledit poste. Cette décision est communiquée au Syndicat.

29.03      Parmi les informations apparaissant sur l’affichage d’un poste, on retrouve notamment :

- le titre de la fonction;
- l’échelle de salaire;
- le département;
- la période d’affichage;
- le statut rattaché au poste (temps complet, temps partiel, temporaire);
- Le quart, l’horaire de travail;
- le résumé de la description de fonction;
- les exigences et qualifications requises de la fonction;
- le numéro de l’affichage;
- le lieu de travail.

29.04      L’Employeur avise le Syndicat dans le cas où une modification à l’affichage est nécessaire une fois le processus d’affichage entamé.

29.05      Lorsqu’un poste est demeuré vacant au-delà de la période d’affichage et que l’Employeur décide de l’abolir, il en avise le Syndicat.

29.06      Les dispositions du présent article ne s’appliquent pas aux postes temporairement dépourvus de leur titulaire par suite :

- De maladie d’une durée de moins de douze (12) mois;
- De maladie de longue durée;
- D’accident de travail;
- De vacances;
- D’absences autorisées.

29.07 À la suite d'un affichage, le poste est accordé au candidat détenant les meilleures compétences et qualifications afin de remplir les exigences du poste définies à l'affichage. le tout en prenant en considération l'ancienneté des candidats.

L'Employeur, s'engage à prioriser les candidatures des personnes salariées couverte par l'unité d'accréditation dans l'ordre suivant :

- Personne salariée permanente
- Personne salariée temporaire

Advenant qu'aucun candidat membre de l'unité ne possède les compétences et qualifications requises pour remplir les exigences du poste, l'Employeur peut octroyer le poste au candidat de son choix.

29.08 En cas d'arbitrage concernant le présent article, le fardeau de la preuve appartient à l'Employeur.

29.09 Dans le cadre du processus de comblement, l'Employeur peut procéder par test et/ou entrevue afin d'évaluer les candidatures.

Les moyens utilisés par l'Employeur doivent avoir un niveau de difficulté constant et similaire, en lien avec la fonction visée.

Toute personne salariée dont la candidature n'a pas été retenue, peut s'il le désire, connaître les motifs pour lesquels il n'a pas obtenu le poste;

Toute personne salariée dont la candidature n'a pas été retenue en est avisée.

#### 29.10 **Nomination**

Le jour de sa nomination, l'Employeur avise par écrit le Syndicat du nom de la personne salariée choisie.

29.11 À la suite d'un affichage, lorsqu'une personne salariée est promue dans un titre d'emploi à un poste dont la classification est supérieure au poste qu'elle détenait, elle reçoit le salaire immédiatement supérieur au sien dans l'échelle du nouveau poste. Après avoir terminé avec succès la période d'essai prévue à l'article 29.14, elle reçoit un avancement d'un échelon additionnel.

29.12 Lors d'une promotion dans une fonction couverte par le certificat d'accréditation, le salaire initial ne peut être inférieur à la rémunération minimum de l'échelle salariale.

29.13 La personne salariée candidate qui obtient un poste dont l'échelle salariale est inférieure à son échelle actuelle est intégrée à sa nouvelle échelle. Dans

le cas où son salaire excède le maximum de sa nouvelle échelle, son salaire est fixé au plus haut niveau de sa nouvelle échelle salariale.

**29.14 Période d'initiation et d'essai**

À la suite d'une promotion ou d'une mutation, la personne salariée choisie sera en période d'essai pendant une période de quarante-cinq (45) jours de travail, incluant la formation dans le nouveau poste qu'elle occupe.

Une fois la période d'essai complétée, l'Employeur envoie une confirmation écrite ou électronique à la personne salariée avec copie au Syndicat et la personne salariée est réputée posséder les compétences et qualifications de la fonction.

29.15 Au cours de la période d'essai, si l'Employeur juge que la personne salariée ne remplit pas normalement les tâches du poste, la personne salariée est retournée à son ancien poste à son ancien statut.

29.16 Dans le même délai que celui prévu à 29.14, la personne salariée peut demander de réintégrer son ancien poste. Elle recouvrera alors son ancien statut.

29.17 Lorsque, à la suite de l'application des paragraphes 29.15 et 29.16, une personne salariée réintègre son ancien poste, la personne salariée qui lui avait succédé retourne également à son ancien poste et recouvre son ancien statut.

29.18 Lorsqu'un poste devient vacant à la suite de l'application du présent article, l'Employeur n'a pas à réafficher le poste et le processus pour pourvoir à un poste s'effectue à partir des autres candidatures.

Lorsqu'aucun candidat ne rencontre les exigences du poste, l'Employeur peut, à son choix, réafficher le poste ou recruter à l'extérieur de l'unité de négociation.

## **ARTICLE 30 MESURES DISCIPLINAIRES**

### **30.01 Dispositions générales**

Les parties conviennent que l'avis verbal, l'avis écrit, la suspension et le congédiement sont des mesures disciplinaires.

30.02 Dans le cas de mesures disciplinaires, l'Employeur avise la personne salariée par écrit avec copie au Syndicat l'informant de l'infraction commise, de la mesure disciplinaire, des faits et des motifs qui donnent lieu à la mesure disciplinaire. Il est entendu que la décision de l'Employeur doit être rendue dans les trente (30) jours de la naissance ou de la connaissance des faits qui donnent ouverture aux mesures disciplinaires, sinon la mesure disciplinaire est nulle.

30.03 L'Employeur convient de ne pas suspendre ou de ne pas congédier une personne salariée, ni lui imposer des sanctions pécuniaires ou autres, ou de prendre à son encontre d'autres mesures disciplinaires, parce qu'elle a refusé de s'acquitter en tout ou en partie des fonctions et responsabilités d'une autre personne salariée qui participe à une grève ou fait l'objet d'un lock-out non interdit par le Code canadien du travail.

30.04 Dans tous les cas de mesures disciplinaires ou de griefs le concernant, la personne salariée a le droit d'être accompagnée par son Syndicat si elle le désire. L'Employeur doit lui rappeler ce droit et organiser les rencontres en conséquence.

30.05 L'Employeur qui procède à la suspension d'une personne salariée pour fins d'enquête doit rendre sa décision dans les meilleurs délais possibles. La suspension est imposée avec solde, sauf dans les cas exceptionnels.

30.06 Si une personne salariée signe un document touchant un cas disciplinaire, elle le fait uniquement pour reconnaître le fait qu'elle en soit informée et sa signature ne constitue pas un aveu.

30.07 Aucune plainte du public ne peut être portée au dossier de la personne salariée ni ne peut être invoquée contre elle, sauf si elle donne lieu à une mesure disciplinaire. Dans ce dernier cas, une copie de la plainte est transmise à la personne salariée et au Syndicat.

### **30.08 Progression des mesures disciplinaires**

Sauf dans les cas de faute grave, il est convenu que l'utilisation des mesures disciplinaires vise un effet correctif plutôt que punitif et qu'en ce sens, l'Employeur favorise l'usage d'une progression raisonnable dans la sévérité des sanctions.

L'Employeur conserve le droit exclusif de déterminer la mesure disciplinaire appropriée selon l'incident ou l'évènement provoquant la mesure disciplinaire. Les mesures disciplinaires possibles sont les suivantes :

- Avis verbal;
- Avis écrit;
- Suspension;
- Congédiement

30.09 L'Employeur peut imposer la progression de mesures disciplinaires s'il s'est écoulé moins d'un (1) an depuis la date de la dernière mesure disciplinaire imposée à la personne salariée et ce, peu importe la nature des faits qui donnent ouverture à la dernière mesure disciplinaire. Aucune mesures ou sanctions ne peut être imposées à une personne salariée au-delà des (30) jours de la naissance ou de la connaissance par l'Employeur, des faits qui donnent ouverture à une telle mesures ou sanctions.

30.10 Une offense ne peut être prise en considération dans l'application de mesures disciplinaires si elle remonte à plus de douze (12) mois. Par conséquent, tout avis, réprimandes, offenses, doit être retirés du dossier au plus tard douze (12) mois suite au geste reproché.

## ARTICLE 31      PROCÉDURES DE GRIEF ET ARBITRAGE

31.01      Le terme « grief » signifie toute mésentente relative à l'interprétation, l'application ou la violation de la présente convention.

31.02      Dans le cas d'une violation présumée de la Convention Collective, les parties à cette convention recommandent aux personnes salariées concernées de discuter de leurs problèmes avec leur supérieur immédiat et si la personne salariée le désire, en présence d'un représentant syndical, avant de recourir à la procédure de grief.

Elles conviennent également que les griefs doivent être réglés le plus rapidement possible en accord avec les délais de la procédure de grief. L'information échangée au cours du processus de résolution de problèmes sera sans préjudice aux positions des parties dans tout grief sur le même sujet.

31.03      Toute personne salariée ou tout groupe de personnes salariées peut formuler un grief selon les dispositions du présent article. Les mêmes droits et recours sont reconnus au Syndicat qui peut formuler un grief pour et au nom d'un employé ou groupe de personnes salariées.

31.04      L'Employeur reconnaît un comité syndical des griefs, composé de maximum de trois (3) représentants du Syndicat.

### 31.05      **Procédure de règlement de griefs**

Le Syndicat, une personne salariée ou groupe de personnes salariées soumet un grief par écrit ou par courriel à l'Employeur dans les trente (30) jours calendrier de l'événement ou de la connaissance de l'événement donnant naissance au grief.

Tout grief doit contenir les éléments suivants :

- i)      nom et fonction du plaignant ;
- ii)     date du fait qui a donné lieu au grief ;
- iii)    nature du grief ;
- iv)    le règlement recherché ou la mesure corrective attendue de l'Employeur;
- v)     désignation de l'article (des articles) dont les dispositions sont présumées enfreintes

- 31.06 Une rencontre entre le comité syndical des griefs et les représentants de l'Employeur doit être tenue dans les trente (30) jours calendrier du grief en vue d'en arriver à un règlement.
- 31.07 Dans les quarante-cinq (45) jours calendrier suivant le dépôt du grief, l'Employeur fait parvenir sa décision par écrit au Syndicat.
- 31.08 Si la décision de l'Employeur n'est pas rendue dans le délai ci-dessus stipulé ou qu'elle n'est pas jugée satisfaisante par le Syndicat, ce dernier peut soumettre le grief à l'arbitrage dans les trente (30) jours calendrier de cette décision et en avise l'Employeur.
- 31.09 À moins d'entente contraire entre l'Employeur et le Syndicat, les rencontres prévues par les procédures de règlement des griefs ont lieu durant les heures régulières de travail et sans perte de salaire pour les participants.
- 31.10 S'il y a entente à l'une ou l'autre des étapes de la procédure de grief, l'entente est constatée par écrit et signée entre l'Employeur et le Syndicat. Ce règlement lie l'Employeur, le Syndicat et la personne salariée concernée.
- 31.11 Une personne salariée ne subit aucune discrimination en raison de la soumission d'un grief ou par le fait d'exercer tout droit que lui confère la présente convention.
- 33.12 **Grief patronal**
- L'Employeur doit soumettre tout grief au président du Syndicat ou, en son absence, à un membre du comité exécutif dans les trente (30) jours calendrier de l'événement ou de la connaissance de l'événement.
- 31.13 À défaut d'une réponse du Syndicat dans un délai de quarante-cinq (45) jours calendrier de la date du dépôt du grief ou si la réponse n'est pas satisfaisante, l'Employeur peut soumettre le grief à l'arbitrage en avisant par écrit le Syndicat dans les trente (30) jours suivant l'expiration du délai.
- 31.14 **Arbitrage des griefs**
- Lorsqu'un grief est porté à l'arbitrage, l'Employeur et le Syndicat tentent de s'entendre sur le choix d'un arbitre. À défaut d'entente, l'une ou l'autre partie peut demander au ministre du Travail de procéder à la nomination d'un arbitre. La partie qui fait la demande de nomination d'un arbitre au ministre du Travail doit en informer l'autre partie par écrit.
- 31.15 Après consultation des parties, l'arbitre fixe la date, l'heure et le lieu des séances et établit la procédure à suivre. Dans la mesure du possible, la première séance d'arbitrage doit avoir lieu dans les soixante (60) jours

calendrier de la nomination de l'arbitre ou dans tout autre délai plus long convenu par les parties.

31.16 La décision de l'arbitre ne doit pas avoir pour effet de modifier de changer ou d'ajouter quoi que ce soit à cette convention. Cependant, lorsqu'une personne salariée a été congédié administrativement ou fait l'objet de mesures disciplinaires, l'arbitre a le pouvoir de maintenir, de réduire, de modifier ou d'annuler la sanction imposée par l'Employeur ou la décision qu'elle a rendue.

31.17 L'arbitre a juridiction pour appliquer interpréter et faire observer toutes et chacune des dispositions de la présente convention et pour adjuger toute compensation qu'il juge équitable.

31.18 La décision de l'arbitre doit être rendue dans les soixante (60) jours civils suivant la dernière audience. Elle est exécutoire et lie les parties.

31.19 Les honoraires et les frais de déplacement et de séjour de l'arbitre et de tout commis ou sténographe dont il pourrait requérir les services sont payés à parts égales par l'Employeur et le Syndicat.

31.20 Un (1) représentant du Syndicat peut s'absenter sans perte de salaire lors de l'audition d'un grief.

Le plaignant de même qu'un maximum d'un (1) témoin convoqué lors de l'audition d'un grief, peuvent s'absenter sans perte de salaire lorsqu'ils sont prévus à l'horaire.

### 31.21 **Dispositions générales**

Une erreur technique ou d'écriture dans la soumission d'un grief ne l'invalide pas.

Une telle erreur doit être signifiée à l'autre partie dans les meilleurs délais et ne doit pas modifier la nature ou le remède lié au litige.

Advenant un désaccord, la question est soumise à l'arbitre saisi du dossier.

31.22 Tous les délais mentionnés au présent article se calculent en jours calendrier et peuvent être réduits ou prolongés avec l'accord écrit des parties.

Tout grief qui n'est pas présenté ou traité par la partie propriétaire du grief dans les délais obligatoires prévus au présent article doit être considéré comme ayant été abandonné et ne peut être poursuivi ou repris.

31.23 Dans l'analyse, la discussion ou l'arbitrage d'un grief, une ou des mesures disciplinaires ne peuvent être invoquées contre la personne salariée après un (1) an de bonne conduite soutenue.

Dans le cas de récidive de même nature, le calcul du délai d'un (1) an recommence à la date de cette dernière mesure disciplinaire.

## **ARTICLE 32      NON-DISCRIMINATION ET HARCÈLEMENT**

- 32.01      L'Employeur et le Syndicat conviennent que nul ne peut se livrer à des actes de menace, d'intimidation ou de discrimination illégale à l'endroit d'une personne salariée à cause de son état de grossesse, de sa race, de son origine nationale ou ethnique, de sa langue, de la couleur de sa peau, de sa religion, de son âge, de son sexe, de son orientation sexuelle, de son état matrimonial, de sa situation familiale, d'une déficience, de ses affiliations avec un parti politique légitime, de ses activités syndicales, d'une condamnation pour laquelle il a été gracié ou de l'exercice de ses droits en vertu de la présente convention collective.
- 32.02      L'Employeur s'engage à maintenir un environnement de travail sain et exempt de toutes formes de harcèlement et de violence. Le Syndicat s'engage à collaborer avec l'Employeur à cet effet.

## **ARTICLE 33      FORMATION PROFESSIONNELLE**

### **33.01      Généralités**

Les parties reconnaissent l'importance de la formation professionnelle et du maintien des compétences dans un environnement de travail dynamique et hautement concurrentiel.

L'Employeur favorise la possibilité, pour ses personnes salariées, d'acquérir une formation additionnelle en vue d'accroître leur compétence dans le cadre de leur fonction actuelle et de les préparer à d'autres responsabilités éventuelles lesquelles doivent être en relation avec leur travail et en conformité avec la politique de la compagnie.

### **33.02      Formation interne**

Lorsque la formation est dispensée à l'interne, celle-ci doit être faite par une personne salariée permanente à temps plein, à moins qu'il n'y ait aucune personne salariée permanente à temps plein capable de transmettre une telle formation. Dans la mesure du possible, cette formation doit être donnée en français dans le respect des lois en vigueur. À défaut, une solution est convenue entre les parties.

33.03      L'Employeur qui assigne une personne salariée pour dispenser de la formation interne (ex : formation nouvelle embauche, nouvelle technologie, deuxième affectation, etc.) reçoit une prime de deux dollars (2,00 \$) de l'heure pour chacune des heures passées à effectuer cette tâche.

33.04      En conformité avec la politique de la compagnie, l'Employeur qui autorise une formation, rembourse les frais inhérents à ladite formation sur présentation des pièces justificatives.

## **ARTICLE 34 SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL**

### **34.01 Généralités**

Les deux (2) parties à la présente convention expriment leur volonté commune de maintenir un milieu de travail favorable à la santé et à la sécurité.

L'Employeur accepte la responsabilité de prendre les mesures convenables et raisonnables en vue d'assurer la sécurité des personnes salariées et de protéger leur santé durant leurs heures de travail. Les suggestions du Syndicat en ce qui concerne la santé et la sécurité des personnes salariées seront appréciées par l'Employeur.

**34.02** Il incombe à la personne salariée de prendre toutes les mesures raisonnables et nécessaires pour assurer sa sécurité, compte tenu des règlements et des pratiques de la Compagnie. Aucune personne salariée n'est tenue de travailler dans des conditions dangereuses ou d'utiliser de l'équipement dangereux.

### **34.03 Comités de santé et de sécurité**

Une (1) personne salariée issue de l'unité d'accréditation et désigné par celle-ci participera au comité de la santé et de la sécurité des édifices Bell Média Montréal (Comité 851), composé de représentants de l'Employeur et des employés.

Tout membre désigné de l'unité, appelé à participer au Comité de santé et de sécurité, est réputé être au travail et rémunéré selon les dispositions de la convention collective.

**34.04** Le comité se réunit en moyenne une (1) fois par mois avec un minimum de neuf (9) fois par année.

**34.05** Le Comité chargé de la santé et de la sécurité aura la responsabilité d'établir ses propres règlements et procédures, la portée de leurs responsabilités, la fréquence de leurs rencontres ainsi que toute autre question du même ordre et ce, conformément aux dispositions de la partie II du Code canadien du travail portant sur la santé et la sécurité.

**34.06** Suite aux recommandations du Comité paritaire de santé-sécurité, lorsque l'Employeur exige le port d'équipements, de chaussures ou de vêtements, ce dernier en assume les frais.

Par conséquent, la personne salariée est tenue de les porter à défaut de quoi, elle sera retournée chez elle sans rémunération.

34.07 **Avis de lésion**

La personne salariée doit signaler tout accident de travail à l'Employeur dans les plus brefs délais, et ce, avant de quitter les lieux de travail à moins d'impossibilité.

## **ARTICLE 35 VERSEMENT DU SALAIRE ET SOMMES VERSÉES EN TROP**

- 35.01 La paie est versée le vendredi aux deux (2) semaines par dépôt bancaire au compte de chaque personne salariée.
- 35.02 L'Employeur met à la disposition de la personne salariée, un avis de dépôt contenant des mentions suffisantes pour lui permettre de vérifier le calcul de son salaire. Toutes les personnes salariées auront accès à leur avis de dépôt via le portail de l'Employeur soit LSE (Libre-Service aux employés).
- 35.03 Une personne salariée qui constate une erreur sur sa paie en avise l'Employeur. Advenant une somme due à la personne salariée, l'Employeur procède à la correction au plus tard, sur la paie suivante.
- 35.04 Lorsque l'Employeur verse un montant en trop à une personne salariée, il convient des modalités de remboursement avec celle-ci.

Lorsqu'aucune entente n'intervient, l'Employeur peut récupérer jusqu'à quinze pour cent (15 %) du salaire net par période de paie jusqu'au recouvrement complet du montant à récupérer.

**ARTICLE 36 DURÉE ET RENOUELEMENT DE LA CONVENTION COLLECTIVE**

- 36.01 La présente convention collective est en vigueur à compter de la date de sa ratification par les parties et demeurera valide jusqu'au 31 mars 2026.
- 36.02 L'une ou l'autre partie peut, dans la période de quatre-vingt-dix (90) jours précédant immédiatement la date d'expiration de la présente convention, requérir, au moyen d'un avis écrit, l'autre partie d'entamer des négociations en vue du renouvellement ou de la révision de la convention ou de la conclusion d'une nouvelle convention.
- 36.03 À défaut par l'une ou l'autre des parties d'envoyer l'avis prévu au paragraphe 36.02 dans le délai stipulé, les dispositions du Code canadien du travail relatives au renouvellement ou à la révision de la convention collective s'appliquent.
- 36.04 Si un avis est envoyé tel qu'il est prévu ci-dessus, les dispositions de la présente convention continueront de s'appliquer jusqu'à la date de la signature d'une nouvelle convention collective. Elles sont toutefois suspendues advenant que l'une des parties exerce son droit de grève ou de lock-out conformément au Code canadien du travail.
- 36.05 Toutes les annexes, lettres d'entente et appendices mentionnés à la convention collective font partie intégrante de la présente convention.
- 36.06 L'Employeur et le Syndicat s'engagent, pour la durée de la présente convention, à ne pas recourir au lock-out, à la grève, au boycottage ou au ralentissement concerté de travail.

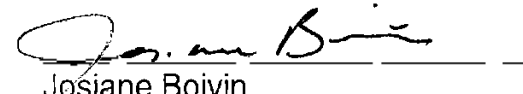
**EN FOI DE QUOI**, les parties ont signé à Montréal ce 26 mai 2022.

**BELL MÉDIA INC.**

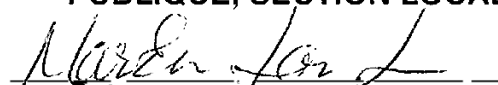
  
Mireille Bergeron


  
Véronique Bordenas

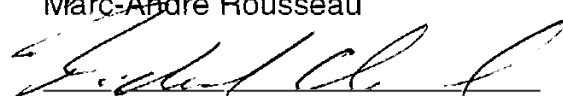
  
Gabriel Trempe

  
Josiane Boivin

**SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE, SECTION LOCALE 5407**

  
Marie-Ève Jourdain

  
Marc-André Rousseau

  
Richard Quesnel

ANNEXE « A » LISTE DES FONCTIONS

<b>Agence créative</b>	Coordonnateur graphique
	Designer graphique – Imprimé et numérique
	Designer graphique – Animation 2D et 3D
	Monteur créatif – audio
	Monteur créatif – vidéo
	Réalisateur monteur
	Réalisateur créatif
<b>Services Techniques</b>	Chargé de projets, médias électroniques
	Coordonnateur, traitements techniques des programmes
	Monteur programme
	Opérateur, contrôle de qualité
	Opérateur, médias électroniques
	Opérateur, mise en ondes
	Opérateur, sous-titrage malentendant
	Opérateur, VD (vidéo description)
	Technicien, ingénierie

**ANNEXE « B » ÉCHELLES SALARIALES**

		<b>CLASSE 1</b>			
		Opérateur sous-tirage malentendant (35hrs)			
			1,50%	1,75%	1,75%
Échelon		01-avr-22	01-avr-23	01-avr-24	01-avr-25
1		60 000,00 \$	60 900,00 \$	61 965,75 \$	63 050,15 \$
2	1,75%	61 050,00 \$	61 965,75 \$	63 050,15 \$	64 153,53 \$
3	1,75%	62 118,38 \$	63 050,15 \$	64 153,53 \$	65 276,22 \$
4	1,75%	63 205,45 \$	64 153,53 \$	65 276,22 \$	66 418,55 \$
5	1,75%	64 311,54 \$	65 276,22 \$	66 418,55 \$	67 580,87 \$
6	1,75%	65 436,99 \$	66 418,55 \$	67 580,87 \$	68 763,54 \$
7	2,00%	66 745,73 \$	67 746,92 \$	68 932,49 \$	70 138,81 \$
8	2,00%	68 080,65 \$	69 101,86 \$	70 311,14 \$	71 541,59 \$
9	2,00%	69 442,26 \$	70 483,90 \$	71 717,36 \$	72 972,42 \$
10	2,50%	71 178,32 \$	72 245,99 \$	73 510,30 \$	74 796,73 \$
11	2,50%	72 957,78 \$	74 052,14 \$	75 348,05 \$	76 666,65 \$
12	2,50%	74 781,72 \$	75 903,45 \$	77 231,76 \$	78 583,31 \$

		<b>CLASSE 2</b>			
		Opérateur contrôle de qualité (40hrs) - Coordonnateur traitements techniques des programmes (35hrs) - Coordonnateur projets créatifs (35hrs) - Opérateur VD (vidéo description) (40hrs) - Coordonnateur graphique (35hrs) - Designer graphique Imprimé et numérique (37,5hrs)			
			1,50%	1,75%	1,75%
Échelon		01-avr-22	01-avr-23	01-avr-24	01-avr-25
1		63 000,00 \$	63 945,00 \$	65 064,04 \$	66 202,66 \$
2	1,75%	64 102,50 \$	65 064,04 \$	66 202,66 \$	67 361,20 \$
3	1,75%	65 224,29 \$	66 202,66 \$	67 361,20 \$	68 540,03 \$
4	1,75%	66 365,72 \$	67 361,20 \$	68 540,03 \$	69 739,48 \$
5	1,75%	67 527,12 \$	68 540,03 \$	69 739,48 \$	70 959,92 \$
6	1,75%	68 708,84 \$	69 739,48 \$	70 959,92 \$	72 201,72 \$
7	2,00%	70 083,02 \$	71 134,27 \$	72 379,12 \$	73 645,75 \$
8	2,00%	71 484,68 \$	72 556,95 \$	73 826,70 \$	75 118,66 \$
9	2,00%	72 914,37 \$	74 008,09 \$	75 303,23 \$	76 621,04 \$
10	2,50%	74 737,23 \$	75 858,29 \$	77 185,81 \$	78 536,56 \$
11	2,50%	76 605,66 \$	77 754,75 \$	79 115,46 \$	80 499,98 \$
12	2,50%	78 520,81 \$	79 698,62 \$	81 093,34 \$	82 512,48 \$

**CLASSE 3**

Opérateur mise en ondes (40hrs) - Opérateur médias électronique (40hrs)

Échelon		1,50%				1,75%		1,75%	
		01-avr-22	01-avr-23	01-avr-24	01-avr-25				
1		65 000,00 \$	65 975,00 \$	67 129,56 \$	68 304,33 \$				
2	1,75%	66 137,50 \$	67 129,56 \$	68 304,33 \$	69 499,66 \$				
3	1,75%	67 294,91 \$	68 304,33 \$	69 499,66 \$	70 715,90 \$				
4	1,75%	68 472,57 \$	69 499,66 \$	70 715,90 \$	71 953,43 \$				
5	1,75%	69 670,84 \$	70 715,90 \$	71 953,43 \$	73 212,61 \$				
6	1,75%	70 890,08 \$	71 953,43 \$	73 212,61 \$	74 493,83 \$				
7	2,00%	72 307,88 \$	73 392,50 \$	74 676,87 \$	75 983,71 \$				
8	2,00%	73 754,04 \$	74 860,35 \$	76 170,40 \$	77 503,38 \$				
9	2,00%	75 229,12 \$	76 357,55 \$	77 693,81 \$	79 053,45 \$				
10	2,50%	77 109,84 \$	78 266,49 \$	79 636,16 \$	81 029,79 \$				
11	2,50%	79 037,59 \$	80 223,15 \$	81 627,06 \$	83 055,53 \$				
12	2,50%	81 013,53 \$	82 228,73 \$	83 667,74 \$	85 131,92 \$				

**CLASSE 4**

Monteur Programme (40hrs) - Designer graphique Animation (2D-3D) (37,5hrs)

Échelon		1,50%				1,75%		1,75%	
		01-avr-22	01-avr-23	01-avr-24	01-avr-25				
1		68 000,00 \$	69 020,00 \$	70 227,85 \$	71 456,84 \$				
2	1,75%	69 190,00 \$	70 227,85 \$	71 456,84 \$	72 707,33 \$				
3	1,75%	70 400,83 \$	71 456,84 \$	72 707,33 \$	73 979,71 \$				
4	1,75%	71 632,84 \$	72 707,33 \$	73 979,71 \$	75 274,36 \$				
5	1,75%	72 886,41 \$	73 979,71 \$	75 274,36 \$	76 591,66 \$				
6	1,75%	74 161,93 \$	75 274,36 \$	76 591,66 \$	77 932,01 \$				
7	2,00%	75 645,16 \$	76 779,84 \$	78 123,49 \$	79 490,65 \$				
8	2,00%	77 158,07 \$	78 315,44 \$	79 685,96 \$	81 080,46 \$				
9	2,00%	78 701,23 \$	79 881,75 \$	81 279,68 \$	82 702,07 \$				
10	2,50%	80 668,76 \$	81 878,79 \$	83 311,67 \$	84 769,62 \$				
11	2,50%	82 685,48 \$	83 925,76 \$	85 394,46 \$	86 888,87 \$				
12	2,50%	84 752,62 \$	86 023,91 \$	87 529,32 \$	89 061,09 \$				

**CLASSE 5**

Réalisateur Créatif (40hrs) - Réalisateur Monteur créatif (40hrs) - Monteur créatif Vidéo (40hrs) - Monteur créatif Audio (40hrs) - Chargé de projets, médias électroniques (40hrs)

Échelon		1,50%		1,75%	1,75%
		01-avr-22	01-avr-23	01-avr-24	01-avr-25
1		69 000,00 \$	70 035,00 \$	71 260,61 \$	72 507,67 \$
2	1,75%	70 207,50 \$	71 260,61 \$	72 507,67 \$	73 776,56 \$
3	1,75%	71 436,13 \$	72 507,67 \$	73 776,56 \$	75 067,65 \$
4	1,75%	72 686,26 \$	73 776,56 \$	75 067,65 \$	76 381,33 \$
5	1,75%	73 958,27 \$	75 067,65 \$	76 381,33 \$	77 718,00 \$
6	1,75%	75 252,54 \$	76 381,33 \$	77 718,00 \$	79 078,07 \$
7	2,00%	76 757,59 \$	77 908,96 \$	79 272,36 \$	80 659,63 \$
8	2,00%	78 292,75 \$	79 467,14 \$	80 857,81 \$	82 272,82 \$
9	2,00%	79 858,60 \$	81 056,48 \$	82 474,97 \$	83 918,28 \$
10	2,50%	81 855,07 \$	83 082,89 \$	84 536,84 \$	86 016,24 \$
11	2,50%	83 901,44 \$	85 159,96 \$	86 650,26 \$	88 166,64 \$
12	2,50%	85 998,98 \$	87 288,96 \$	88 816,52 \$	90 370,81 \$

**CLASSE 6**

Technicien ingénierie (40hrs)

Échelon		1,50%		1,75%	1,75%
		01-avr-22	01-avr-23	01-avr-24	01-avr-25
1		71 000,00 \$	72 065,00 \$	73 326,14 \$	74 609,34 \$
2	1,75%	72 242,50 \$	73 326,14 \$	74 609,34 \$	75 915,01 \$
3	1,75%	73 506,74 \$	74 609,34 \$	75 915,01 \$	77 243,52 \$
4	1,75%	74 793,11 \$	75 915,01 \$	77 243,52 \$	78 595,28 \$
5	1,75%	76 101,99 \$	77 243,52 \$	78 595,28 \$	79 970,70 \$
6	1,75%	77 433,78 \$	78 595,28 \$	79 970,70 \$	81 370,19 \$
7	2,00%	78 982,45 \$	80 167,19 \$	81 570,11 \$	82 997,59 \$
8	2,00%	80 562,10 \$	81 770,53 \$	83 201,52 \$	84 657,54 \$
9	2,00%	82 173,34 \$	83 405,94 \$	84 865,55 \$	86 350,69 \$
10	2,50%	84 227,68 \$	85 491,09 \$	86 987,19 \$	88 509,46 \$
11	2,50%	86 333,37 \$	87 628,37 \$	89 161,87 \$	90 722,20 \$
12	2,50%	88 491,70 \$	89 819,08 \$	91 390,91 \$	92 990,25 \$