

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

Objet : Convention collective (R)

N° certificat : DQ-2022-5459

N° dossier d'accréditation : AM-2000-6855

EMPLOYEUR SPHÈRE QUÉBEC INC. 55, AVENUE DU MONT-ROYAL OUEST, 10E ÉTAGE, BUREAU 1000 MONTRÉAL QC H2T 2S6 Secteur d'activité : Péri-public		
ASSOCIATION SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE, SECTION LOCALE 4287 565, BOULEVARD CRÉMAZIE EST, 8E ÉTAGE MONTRÉAL QC H2M 2V9 Affiliation : Fédération des Travailleurs et Travailleuses du Québec		
TIERS SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE (SCFP) 5050, BOULEVARD DES GRADINS, BUREAU 200 QUÉBEC QC G2J 1P8		
Date signature : 2023-03-31	Nombre de salariés visés : 10	Date début : 2023-03-31
Date dépôt : 2023-04-13		Date d'expiration : 2027-03-31

Remarque :

Martine Dubé
Préposé(e) à l'émission

2023-05-04
Date

Registre des documents en relations du travail

3175, chemin des Quatre-Bourgeois, Bureau 105b
Québec (Québec) G1W 2K7
Téléphone : 418 643-4817
Sans frais : 1 800 643-4817
Télécopieur : 418 528-0559

Courriel: service_clientele@mtess.gouv.qc.ca

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

INTERVENUE ENTRE

SPHERE-QUÉBEC inc.



SPHERE-QUÉBEC

Inclure par l'emploi • Une personne à la fois

SOUTIEN À LA PERSONNE HANDICAPÉE
EN ROUTE VERS L'EMPLOI (SPHERE)

ET



Section locale 4287

**SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE,
SECTION LOCALE 4287**

31 mars 2023 au 31 mars 2027

TABLE DES MATIÈRES

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

ARTICLE 21	PÉRIODE DE PROBATION.....	20
ARTICLE 22	MOUVEMENTS DE PERSONNEL ET ACCOMMODEMENT	20
ARTICLE 23	AFFECTATION TEMPORAIRE	22
ARTICLE 24	DÉMÉNAGEMENT	22
ARTICLE 25	RÉMUNÉRATION.....	22
ARTICLE 26	MODIFICATION OU CRÉATION DE DESCRIPTIFS D'EMPLOI.....	23
ARTICLE 27	VERSEMENT DU SALAIRE	23
ARTICLE 28	FRAIS DE DÉPLACEMENT	24
ARTICLE 29	RÉGIME DE RETRAITE	25
ARTICLE 30	RÉGIME COLLECTIF D'ASSURANCES.....	25
ARTICLE 31	CONGÉ PERSONNEL.....	25
ARTICLE 32	DROITS PARENTAUX	26
ARTICLE 33	HYGIÈNE, SANTÉ ET SÉCURITÉ DU TRAVAIL	26
ARTICLE 34	ACCIDENTS DU TRAVAIL ET MALADIES PROFESSIONNELLES.....	26
ARTICLE 35	DURÉE DE LA CONVENTION	26
ANNEXE « A »	ÉCHELLE DE SALAIRES 2022-2026.....	28
ANNEXE « B »	INTÉGRATION DES PERSONNES SALARIÉES À L'ÉCHELLE DES SALAIRES.....	30
ANNEXE « C »	AUGMENTATION DES PERSONNES SALARIÉES HORS ÉCHELLE	31
LETTRE D'ENTENTE N° 2023-01.....		32

ARTICLE 1 BUT DE LA CONVENTION

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

Les présentes dispositions ont également pour objet de respecter la nature particulière de SPHERE-QUÉBEC et d'établir le cadre à l'intérieur duquel les personnes salariées et l'employeur doivent collaborer à la mise en œuvre du mandat de SPHERE-QUÉBEC, comme stipulé à ses statuts et règlements.

Aux termes de ses statuts et règlements, SPHERE-QUÉBEC est constitué à des fins purement sociales et sans intention de gain pécuniaire pour ses membres. La corporation est constituée pour favoriser sur tout le territoire du Québec, l'intégration, la réintégration et le maintien en emploi de toute personne vivant avec une ou des limitations fonctionnelles.

Les parties reconnaissent que SPHERE-QUÉBEC est entièrement tributaire des subventions et budgets alloués par les différents paliers de gouvernement.

ARTICLE 2 DÉFINITION DES TERMES

2.01 Employeur

L'employeur signifie SPHERE-QUÉBEC et inversement. La direction signifie la direction générale de SPHERE-QUÉBEC.

2.02 Personne salariée

Toute personne couverte par le certificat d'accréditation engagée au statut de régulier et occasionnel.

2.03 Statut

Base d'engagement de la personne salariée, c'est-à-dire régulière ou occasionnelle.

2.04 Personne salariée régulière

Personne salariée dont les services sont retenus pour une période indéterminée et qui a complété sa période de probation.

2.05 Personne salariée en période de probation

Personne salariée qui n'a pas complété la période de probation dont la durée est fixée à l'article 21.01.

2.06 Personne salariée occasionnelle

Désigne toute personne salariée embauchée pour effectuer un remplacement d'un poste temporairement vacant ou lors d'un surcroît de travail n'excédant pas cent cinquante (150) jours. Malgré ce qui précède, la personne salariée qui est embauchée sur un projet à durée déterminée, bénéficie de l'ensemble des dispositions de la convention collective à

l'exception de l'intégration du poste à la structure salariale, de l'assurance collective et du régime de retraite.

2.07 Personne salariée à temps complet

Personne salariée qui travaille régulièrement le nombre d'heures prévu à son titre d'emploi.

2.08 Personne salariée à temps partiel

Personne salariée qui travaille régulièrement un nombre d'heures inférieur à celui prévu à son titre d'emploi.

Elle bénéficie, au prorata de son horaire normal de travail, des droits et avantages prévus à la convention selon son statut.

2.09 Promotion

Le passage d'une personne salariée d'un poste à un autre dont le taux maximal de l'échelle de salaire est supérieur.

2.10 Mutation

Le passage d'une personne salariée d'un poste à un autre dont le taux maximal de l'échelle de salaire est égal.

2.11 Rétrogradation

Le passage d'une personne salariée d'un poste à un autre dont le taux maximal de l'échelle de salaire est inférieur.

2.12 Conjoint

Les personnes :

- a) qui sont liées par un mariage ou une union civile et qui cohabitent;
- b) de sexe différent ou de même sexe, qui vivent maritalement et sont les père et mère d'un même enfant;
- c) de sexe différent ou de même sexe, qui vivent maritalement depuis au moins un (1) an.

2.13 Ancienneté

Pour les personnes salariées régies par la convention collective, l'ancienneté signifie la durée totale en années, en mois et en jours au service de l'employeur. La personne salariée en période de probation n'accumule pas d'ancienneté. Cependant, lorsque cette période de probation est complétée avec succès, le calcul de l'ancienneté est rétroactif à la date d'embauche.

2.14 Personne salariée étudiante

Toute personne salariée qui est embauchée pour la période estivale entre le premier lundi du mois de mai et le premier vendredi du mois de septembre.

Pour être considéré étudiante, la personne salariée doit avoir fréquenté une institution d'enseignement reconnue par le ministère de l'Éducation dans les trois (3) mois précédant le 1er mai et être inscrite à la session d'automne de cette même année dans une institution reconnue par le ministère de l'Éducation.

Advenant que la personne salariée étudiante demeure en emploi au-delà du 30 août, elle devient alors une personne salariée à temps partiel ou une personne salariée à temps complet et les jours travaillés sont considérés dans le calcul de la période de probation.

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

3.01 Aux fins de négociation et d'application de la convention collective, l'employeur reconnaît le Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 4287, comme le seul représentant officiel et l'unique agent négociateur des personnes salariées régies par le certificat d'accréditation en vigueur et toutes les personnes salariées au sens du Code du travail œuvrant en dehors de la province du Québec.

3.02 La présente convention collective s'applique à toutes les personnes salariées couvertes par le certificat d'accréditation émis par la Commission des relations du travail.

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

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

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

Malgré ce qui précède, les parties reconnaissent que la direction peut licencier une personne salariée en raison de contrainte financière, de non-renouvellement des budgets ou de fin de projet. Si l'employeur doit licencier quelqu'un, il procédera par ordre inverse d'ancienneté.

ARTICLE 4 OBLIGATIONS DES PARTIES

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

- 4.02** a) Au plus tard trente (30) jours après la signature de la présente convention et par la suite au 30 avril de chaque année, l'employeur fait parvenir au syndicat une copie de sa structure organisationnelle. Le syndicat est avisé, par écrit, de toute modification à la structure organisationnelle trente (30) jours suivant la décision du conseil d'administration.
- b) L'employeur convient de favoriser la transparence en ce qui concerne les modifications à la structure organisationnelle de SPHERE-QUÉBEC et les subventions qui lui sont accordées par les différents paliers de gouvernement.
- 4.03** L'employeur avise par écrit le syndicat et la personne salariée, au moment de son embauche, du statut et du salaire qu'il établit dans son cas.
- En cours d'emploi, l'employeur avise par écrit la personne salariée et le syndicat de tout changement de statut ou de titre d'emploi d'un salarié.
- L'employeur avise le syndicat, dans les dix (10) jours, de toute démission d'une personne salariée.
- 4.04** Après avoir pris rendez-vous avec la personne représentante de l'employeur concernée, toute personne salariée a droit, dans un délai raisonnable, de consulter son dossier en présence d'une personne représentante de l'employeur et, si elle le désire, d'une personne représentante du syndicat. La personne salariée peut obtenir, sur demande, une copie de tout document apparaissant à son dossier.

ARTICLE 5 RÉGIME SYNDICAL

- 5.01** L'employeur retient, pour la durée de la présente convention, sur la paie de chaque personne salariée couverte par l'accréditation, la cotisation syndicale fixée, par écrit, par le syndicat ou un montant égal à celle-ci et remet les sommes ainsi perçues, dans les trente (30) jours de la perception, à la personne secrétaire-trésorière du syndicat.
- Le montant ainsi versé par la personne salariée est inscrit par l'employeur sur les formulaires pour fins d'impôt.
- De même, l'employeur fournit à la personne secrétaire-trésorière du syndicat, une fois par année, une liste détaillée mentionnant les noms des personnes salariées ayant cotisé et les montants ainsi retenus.
- 5.02** Lorsque l'une ou l'autre des parties demande au Tribunal administratif du travail de statuer si un employé est une personne salariée couverte par l'accréditation, l'employeur retient la cotisation de cet employé ou un montant égal à celle-ci jusqu'à la décision du Tribunal administratif du travail pour la remettre ensuite en conformité avec ladite décision.
- 5.03** Dans les soixante (60) jours suivant la date d'entrée en vigueur de la convention et, par la suite, une fois par année, au cours du mois d'avril, l'employeur fait parvenir au syndicat une liste des personnes salariées comportant les renseignements suivants pour chacune :

- 1) nom et prénom;
- 2) titre d'emploi;
- 3) statut (régulier, en probation, occasionnel);
- 4) ancienneté;
- 5) salaire;
- 6) temps complet ou temps partiel;
- 7) cotisation annuelle retenue.

5.04 Dans les soixante (60) jours suivant la date d'entrée en vigueur de la convention et, par la suite, une fois par année, au cours du mois d'avril, l'employeur fournit au syndicat la liste de rappel.

ARTICLE 6 LIBERTÉ D'ACTION SYNDICALE

6.01 L'employeur met à la disposition du syndicat un tableau par établissement servant exclusivement à des fins syndicales.

6.02 L'employeur reconnaît au syndicat le droit d'assurer la distribution de documents et de communiqués aux personnes salariées sur les lieux de travail, dans la mesure où ceux-ci sont de nature syndicale.

6.03 À la suite d'une demande d'une personne déléguée du syndicat, faite à l'employeur, cette dernière rend accessibles au syndicat ses salles de réunion et ses locaux selon les normes d'utilisation en vigueur et rend disponible un espace pour placer un classeur.

6.04 La personne conseillère syndicale du SFCP, dont le nom a été transmis à l'employeur conformément à l'article 4.01, peut assister à toutes les rencontres conjointes employeur-syndicat.

La personne conseillère syndicale du SFCP peut rencontrer les personnes représentantes du syndicat, dans les locaux de l'employeur.

Les personnes représentantes du syndicat et les personnes salariées concernées doivent aviser l'employeur au préalable et obtenir l'autorisation de leur supérieur immédiat avant de s'absenter.

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

ARTICLE 7 ABSENCES POUR ACTIVITÉS SYNDICALES

7.01 Les personnes salariées qui participent comme personnes représentantes du syndicat à des activités conjointes employeur-syndicat le font sans perte de salaire.

7.02 L'employeur libère avec salaire la personne requérante, ainsi que la personne présidente du syndicat ou la personne représentante devant un tribunal administratif, dans le cadre d'un litige concernant les relations ou les conditions de travail.

7.03 Pour toute rencontre relative à un grief ou à une contestation de demande d'indemnisation en vertu de la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles, une personne salariée peut s'absenter sans perte de salaire pour une durée raisonnable, après autorisation de l'employeur, ce dernier ne peut pas refuser sans un motif valable.

7.04 Dans les six (6) mois précédant l'expiration de la convention collective, l'employeur libère, pour le temps raisonnable requis, sans perte de salaire, les personnes représentantes syndicales dont les noms ont été communiqués conformément à l'article 4.01 pour les fins de la préparation du projet de convention collective à SPHERE- QUÉBEC.

Cependant, les personnes salariées reconnaissent que de telles libérations ne doivent aucunement affecter la qualité du travail qui leur est assigné ni compromettre les échéances convenues ou entraîner des heures supplémentaires.

7.05 L'employeur libère deux (2) personnes salariées désignées par le syndicat pour participer aux séances de négociation ou de conciliation et assume le salaire de deux (2) personnes salariées.

7.06 Les personnes représentantes autorisées du syndicat peuvent s'absenter pour participer à des activités syndicales internes ou extérieures à SPHERE-QUÉBEC.

Sur demande écrite du syndicat, adressée au moins trente (30) jours à l'avance, l'employeur libère une personne salariée aux fins d'activités syndicales, pour une période ininterrompue de trois (3) à douze (12) mois renouvelables, selon la même procédure.

7.07 À l'exception des libérations prévues aux articles 7.01 à 7.03, inclusivement, les libérations sont aux frais du syndicat. Dans ces cas, l'employeur continue à payer le salaire et les avantages de la personne salariée libérée puis envoie une facture au syndicat pour remboursement.

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

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

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

ARTICLE 8 MESURES DISCIPLINAIRES ET ADMINISTRATIVES

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

8.02 Une rencontre peut être tenue entre l'employeur et le syndicat afin de discuter des motifs invoqués au soutien d'une mesure disciplinaire.

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

- 8.03** Une suspension n'interrompt pas l'ancienneté d'une personne salariée. Toutefois, durant cette suspension, elle ne bénéficie d'aucun avantage ou bénéfice de la convention, sauf de ceux découlant directement du régime d'assurance auquel elle a normalement droit.
- 8.04** L'employeur transmet à la personne salariée, par écrit, les motifs à l'appui de son avertissement ou de sa réprimande. Dans le cas d'une suspension ou d'un congédiement, il fait alors parvenir à la personne salariée, par écrit, à sa dernière adresse connue, dans les quinze (15) jours, l'essentiel des motifs qui ont provoqué la suspension ou le congédiement. Copie dudit avis est envoyée au syndicat par l'employeur à moins que la personne salariée ne se soit opposée par écrit à ce que les motifs soient divulgués au syndicat. Advenant une telle opposition de la personne salariée, l'employeur transmet au syndicat une copie de l'avis de refus de la personne salariée.
- 8.05** Aucun document de nature disciplinaire ne peut être versé au dossier d'une personne salariée sans que celle-ci et le syndicat en reçoivent une copie, sauf si la personne salariée a donné un avis de dissidence conformément à l'article 8.04.
- La réponse de la personne salariée à un avis de mesure disciplinaire ou à une réprimande est versée au dossier de la personne salariée. Cette réponse est retirée du dossier selon les dispositions du retrait de l'avis de mesure disciplinaire ou de la réprimande prévues à l'article 8.06.
- 8.06** Après douze (12) mois, l'employeur retire du dossier de la personne salariée tout avis de mesure disciplinaire, tout avertissement ou toute réprimande à moins qu'il n'ait été suivi entre-temps d'un autre avis écrit de même nature.
- 8.07** Les parties conviennent que les mesures disciplinaires sont appliquées en tenant compte du même objet, de la fréquence et de la gravité de l'infraction reprochée. Les mesures disciplinaires sont appliquées selon le principe de la gradation des sanctions.

ARTICLE 9 PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DE GRIEFS ET D'ARBITRAGE

- 9.01** L'employeur et le syndicat désirent régler tout grief équitablement dans le plus bref délai possible. Par conséquent, l'employeur et le syndicat se conforment à la procédure suivante.
- 9.02** Le grief que le syndicat juge à propos de formuler est soumis par écrit à l'employeur dans les trente (30) jours de la connaissance des faits. L'employeur doit rendre sa décision par écrit dans les quinze (15) jours ouvrables suivant la réception du grief.
- En cas de réponse insatisfaisante ou en l'absence de réponse, le syndicat peut soumettre le grief à l'arbitrage.
- 9.03** Les parties soumettent le grief à un arbitre de leur choix dont le nom apparaît à la *Liste annotée des arbitres de grief*.

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

- 9.04** Tous les délais prévus dans le présent article sont de rigueur et entraînent, s'ils ne sont pas respectés, la déchéance dudit grief, mais ils peuvent être prolongés à la suite d'une entente entre les parties.
- 9.05** Les parties peuvent référer à l'arbitrage accéléré pour les cas suivants :
- choix de la période de vacances annuelles;
 - affectation temporaire;
 - congé sans traitement;
 - congédiement.
- 9.06** Les dépenses, honoraires et frais de l'arbitre sont payés en parts égales par le syndicat et l'employeur. La partie qui demande une remise en assume les frais.
- 9.07** Une erreur de forme dans la soumission du grief n'invalide en aucun temps le grief.
- 9.08** L'arbitre n'a pas le pouvoir de modifier le texte de la présente convention.
- 9.09** La décision de l'arbitre est exécutoire et lie les parties.

ARTICLE 10 LIBERTÉ D'ACTION ET D'OPINION

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

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

Finalement, les parties conviennent que toute personne a droit à un milieu de travail exempt de harcèlement en raison de l'un des motifs visés au premier paragraphe.

- 10.02** Malgré ce qui précède, une distinction, exclusion ou préférence fondée sur les aptitudes ou les qualifications requises pour accomplir les tâches d'un poste est réputée non discriminatoire dans la mesure où, pour une personne ayant une limitation fonctionnelle, aucun accommodement raisonnable ne peut être mis en œuvre pour satisfaire aux exigences de la fonction.
- 10.03** La personne salariée candidate à une élection fédérale ou provinciale ou à un conseil municipal obtient un congé sans traitement en conformité avec les législations afférentes.

ARTICLE 11 PRATIQUES ET RESPONSABILITÉS PROFESSIONNELLES

- 11.01** Tout document ou publication, de quelque nature que ce soit, préparé, conçu ou rédigé par une personne salariée dans le cadre de son travail appartient exclusivement à SPHERE-QUÉBEC

et toute utilisation de ce document ou de cette publication relève strictement de SPHERE-QUÉBEC.

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

11.02 Il est convenu qu'au départ d'une personne salariée, celle-ci remet tout document, rapport, projet, compilation, résultant de son travail, etc.

11.03 Dans le cas où une personne salariée serait poursuivie en justice par un tiers, par suite d'actes ou de gestes professionnels posés dans l'exercice de ses fonctions, sauf dans le cas d'une faute lourde ou de négligence professionnelle grave, l'employeur assigne un procureur pour assurer à cette personne salariée une défense pleine et entière, et ce, aux frais de l'employeur.

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

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

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

11.04 L'employeur informe la personne salariée du déroulement du litige et de toute transaction y ayant trait. La personne salariée collabore de bonne foi avec l'employeur pour les fins prévues au présent article.

11.05 La personne salariée continue, même après avoir quitté son emploi à SPHERE-Québec, à bénéficier de la protection prévue au présent article si les actes ou gestes professionnels reprochés sont survenus alors qu'elle était au service de l'employeur.

11.06 La personne salariée est libre d'appartenir à une association professionnelle, sauf dans les cas où l'exercice de la profession serait relié à l'appartenance à une telle association.

ARTICLE 12 COMITÉ DES RELATIONS DE TRAVAIL

12.01 L'employeur et le syndicat conviennent de maintenir un comité paritaire désigné sous le nom de comité des relations de travail.

12.02 Le comité est composé de deux (2) personnes représentantes de l'employeur et de deux (2) personnes représentantes du syndicat désignées respectivement par les parties. Chaque partie peut s'adjoindre la personne de son choix et elle doit en aviser l'autre partie de son intention au moins cinq (5) jours d'avance. Dans ce même délai, les parties doivent s'échanger les sujets qu'elle désire discuter.

12.03 Le mandat du comité est d'étudier et de discuter de toute question, tout problème, tout grief ou toute mésentente relatifs aux conditions de travail ou aux relations entre l'employeur d'une part, et les personnes salariées et le syndicat d'autre part.

12.04 Une politique en matière de harcèlement psychologique ou sexuel au travail et de traitement des plaintes doit être déposée par l'employeur au comité des relations de travail pour fins de discussion et d'approbation.

- 12.05** Les éléments concernant la politique sur les frais de déplacement, de repas et d'hébergement doivent être révisés annuellement par l'employeur et ses propositions sont déposées au comité des relations de travail pour fins de discussion.
- 12.06** Le comité se réunit, suivant les besoins, sur tout sujet bien identifié, normalement dans un délai raisonnable de la demande écrite de l'une ou l'autre des parties, et adopte toutes les procédures qu'il juge opportunes pour sa régie interne.
- 12.07** À chaque réunion du comité, un procès-verbal est tenu en alternance et signé par les parties. La partie qui a rédigé le procès-verbal remet une copie à l'autre partie dans les dix (10) jours ouvrables suivant la rencontre du comité.

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

ARTICLE 13 DURÉE ET HORAIRE DE TRAVAIL

- 13.01** La semaine normale de travail est de trente-cinq (35) heures du lundi au vendredi. La personne salariée peut, après avoir reçu l'autorisation de son supérieur immédiat, bénéficier d'aménagement d'horaire de travail, fixé en fonction des besoins de l'employeur, et ce, dans le but de respecter la nature particulière de SPHERE-QUÉBEC. Toutes les personnes salariées disposent d'un horaire flexible s'appliquant entre 7 h à 18 h du lundi au vendredi. L'horaire flexible permet d'accumuler un crédit ou un débit de vingt et une (21) heures au cumul.
- 13.02** Dans tous les cas, la période allouée pour le repas se situe entre trente (30) minutes et une (1) heure, au choix de la personne salariée.
- 13.03** La personne salariée ayant au moins soixante (60) ans d'âge et au moins cinq (5) années de service peut, après avoir reçu l'autorisation de son supérieur immédiat, bénéficier d'un horaire dit de préretraite, cet horaire est de vingt-huit (28) par semaine, réparties sur quatre (4) jours.
- 13.04** La personne salariée a droit, sans perte de salaire à deux (2) périodes de pause de quinze (15) minutes.

ARTICLE 14 HEURES SUPPLÉMENTAIRES

- 14.01** Le travail effectué par une personne salariée, en plus du nombre d'heures de la semaine normale de travail, est considéré comme des heures supplémentaires si elles ont été autorisées préalablement par le supérieur immédiat.

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

Les heures supplémentaires sont effectuées sur une base volontaire, sauf lorsque les fonctions de la personne salariée l'exigent.

- 14.02** Si une personne salariée doit se déplacer dans l'exercice de ses fonctions, elle effectue ses déplacements à l'intérieur de son horaire de travail normal lorsque cela est possible.
- 14.03** Les heures supplémentaires sont cumulées à taux et demi.

14.04 Les heures supplémentaires sont inscrites et cumulées automatiquement sur la feuille de temps de la personne salariée et sont reprises en temps après entente avec le supérieur immédiat.

En aucun temps, les heures supplémentaires ne sont payées à la personne salariée.

14.05 La personne salariée doit reprendre ses heures supplémentaires cumulées, après entente avec le supérieur immédiat, lequel ne peut pas refuser sans motif valable.

14.06 La personne salariée à temps partiel peut accepter, à la demande de son supérieur immédiat, de prolonger ses heures de travail jusqu'à concurrence de la semaine normale de travail des personnes salariées de la même classification qui travaillent à temps complet. Les heures ainsi travaillées sont rémunérées au taux de salaire normal prévu pour la fonction.

ARTICLE 15 VACANCES

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

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

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

b) La personne salariée ayant complété une (1) année et plus de service continu au 31 mars de l'année courante a droit à vingt (20) jours ouvrables de vacances payées.

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

d) La personne salariée ayant complété huit (8) années et plus de service continu au 31 mars de l'année courante a droit à trente (30) jours ouvrables de vacances payées.

e) La personne salariée ayant complété onze (11) années et plus de service continu au 31 mars de l'année courante a droit à une (1) journée additionnelle chaque année jusqu'à concurrence de trente-cinq (35) jours ouvrables de vacances payées.

15.02 Au cours du mois de mars de chaque année, les personnes salariées sont informées, par l'employeur, du nombre de jours de vacances annuelles auquel ils ont droit au 31 mars. Au plus tard le 30 avril de chaque année, les personnes salariées indiquent les dates auxquelles ils désirent prendre leurs vacances estivales. Le solde de vacances doit être pris au cours de la même année moyennant un préavis d'un (1) mois. Dans tous les cas, le choix de la personne salariée est toutefois soumis à l'autorisation de l'employeur qui tient compte des besoins de son service et de l'ancienneté. Toutefois, la personne salariée ne pourra pas prendre plus de quatre (4) semaines consécutives.

15.03 La personne salariée ayant droit à moins de vingt (20) jours de vacances payées selon l'article 15.01 peut compléter la différence à ses frais avec l'autorisation de son supérieur immédiat.

15.04 S'il advient qu'un des jours fériés et chômés coïncide avec la période de vacances annuelles d'une personne salariée, celle-ci est prolongée d'une durée équivalente.

15.05 Si la personne salariée est victime d'une maladie, d'un accident ou d'un acte criminel avant ou pendant sa période de vacances, et que cet événement la rend admissible à des prestations d'assurance-emploi ou d'assurance automobile ou à des indemnités versées pour les victimes d'actes criminels, elle peut se prévaloir des dispositions de la présente convention quant aux congés de maladie. Après entente avec son supérieur immédiat, ses vacances sont alors reportées soit à la suite de son invalidité, soit à une période ultérieure convenue.

Les vacances sont également reportées, après entente avec le supérieur immédiat, lorsque la personne salariée est victime d'un accident du travail.

15.06 En cas de cessation définitive d'emploi, la personne salariée qui n'a pas pris la totalité des vacances acquises au 31 mars précédant immédiatement son départ reçoit une indemnité équivalente à la durée des vacances non prises. En plus, elle a droit à une indemnité équivalente à la durée des vacances acquises depuis le 1^{er} avril qui précède immédiatement son départ. Si la personne salariée a eu droit à son traitement pour la moitié ou plus des jours ouvrables du mois où elle quitte son emploi, le crédit de vacances pour ce mois lui est acquis.

15.07 La personne salariée à temps partiel a droit à des vacances dont la durée et la rémunération sont établies au prorata de son horaire normal de travail par rapport à la personne salariée à temps complet de même statut.

ARTICLE 16 JOURS FÉRIÉS

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

- Jour de l'An (le 1^{er} janvier);
- Lendemain du jour de l'An (le 2 janvier);
- Vendredi saint;
- Lundi de Pâques;
- Journée nationale des Patriotes (le lundi qui précède le 25 mai);
- Fête nationale du Québec (le 24 juin);
- Fête du Canada (le 1^{er} juillet);
- Fête du Travail (le 1^{er} lundi de septembre);
- Journée nationale de la vérité et de la réconciliation (30 septembre);
- Action de grâces (le 2^e lundi d'octobre);
- Veille de Noël (le 24 décembre);
- Noël (le 25 décembre);
- Lendemain de Noël (le 26 décembre);
- La Saint-Sylvestre (le 31 décembre).

b) En plus des jours fériés énumérés au paragraphe a) ci-dessus, l'employeur accepte de compenser toutes les journées comprises entre le lendemain de Noël (le 26 décembre) et la Saint-Sylvestre (le 31 décembre).

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

ARTICLE 17 CONGÉS SOCIAUX

17.01 La personne salariée a droit, après avis à son supérieur immédiat, à un congé sans perte de traitement pour les fins et périodes suivantes :

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

Dans les cas prévus en 17.01 b), c) et d), si l'inhumation, la crémation ou la cérémonie a lieu à une date ultérieure, la personne salariée peut reporter un des jours autorisés.

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

17.02 La personne salariée appelée à agir comme témoin dans une cause où elle n'est pas une des parties intéressées ou convoquées comme jurée ou candidate jurée bénéficie d'un congé sans perte de traitement. Cependant, elle doit remettre à l'employeur l'indemnité de traitement reçue à titre de jurée ou témoin.

17.03 Pour tout autre événement particulier, la personne salariée peut s'absenter de son travail sans rémunération ou utiliser du temps de sa banque d'heures supplémentaires ou de ses vacances avec l'autorisation de son supérieur immédiat.

17.04 Lorsqu'une personne salariée doit s'absenter pour une des raisons prévues au présent article, elle doit en aviser son supérieur immédiat dès que possible et produire sur demande la preuve ou l'attestation de ces faits.

ARTICLE 18 MESURES D'ACCOMMODEMENT LIÉES AUX LIMITATIONS FONCTIONNELLES

18.01 La personne salariée qui a des limitations fonctionnelles (personne handicapée au sens de la Loi) et qui présente un certificat pouvant en attester peut s'absenter du travail sans perte de traitement pendant un maximum de vingt et une (21) heures par année afin de recevoir des services spécialisés liés à ses limitations fonctionnelles.

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

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

ARTICLE 19 CONGÉ SANS TRAITEMENT

19.01 Après trois (3) ans d'ancienneté

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

Après cinq (5) ans d'ancienneté

La personne salariée a droit, après entente avec SPHERE-QUÉBEC et dans la mesure du possible, une (1) fois par période d'au moins cinq (5) ans d'ancienneté, à un congé sans traitement dont la durée ne peut pas excéder cinquante-deux (52) semaines, à la condition qu'elle en fasse la demande par écrit à son supérieur immédiat au moins huit (8) semaines à l'avance, en y précisant la durée.

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

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

SPHERE-QUÉBEC fait parvenir six (6) semaines à l'avance, un avis écrit rappelant à la personne salariée la date d'expiration de son congé. Celle-ci donne alors à son supérieur immédiat un préavis de son retour au moins quatre (4) semaines avant l'expiration dudit congé, à défaut de quoi, elle sera considérée comme ayant démissionné.

La personne salariée qui veut mettre fin à son congé sans traitement avant la date prévue doit donner un préavis écrit de son intention au moins quatre (4) semaines avant son retour.

ARTICLE 20 ANCIENNETÉ

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

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

20.02 La personne salariée conserve et accumule son ancienneté dans les cas d'absences du travail suivants :

- a) lésion professionnelle pendant les deux (2) premières années d'absence;
- b) maladie ou accident autre qu'une lésion professionnelle, pendant les deux (2) premières années d'absence;
- c) congé de maternité, parental, d'adoption et les extensions prévues à l'article des droits parentaux;
- d) activités syndicales prévues à l'article 7 de la présente convention;
- e) congé pour fins de perfectionnement lorsque le perfectionnement est requis par l'employeur;
- f) dans le cas d'une affectation temporaire hors de l'unité d'accréditation pour une période maximale de douze (12) mois.

20.03 La personne salariée conserve son ancienneté, sans l'accumuler dans les cas suivants :

- a) congé sans traitement prévu en vertu de la présente convention;
- b) mise à pied qui excède dix-huit (18) mois;
- c) dans le cas d'une affectation permanente hors de l'unité d'accréditation au-delà des six (6) mois prévus à l'article 20.02 f).

20.04 Sous réserve de l'article 20.06, la personne salariée perd son ancienneté et son emploi dans les cas suivants :

- a) congédiement ou démission;
- b) mise à pied qui excède dix-huit (18) mois;
- c) absence pour maladie ou accident autre qu'un accident du travail après deux (2) ans;
- d) absence pour lésion professionnelle après deux (2) ans;
- e) absence non justifiée de cinq (5) jours ouvrables consécutifs.

20.05 Une fois par année, au cours du mois d'avril, SPHERE-QUÉBEC affiche durant trente (30) jours la liste d'ancienneté dans tous les établissements. Cette liste est contestable durant les jours de l'affichage.

20.06 Lorsqu'il est mis fin à l'emploi d'une personne salariée et qu'une embauche subséquente de cette personne salariée survient, l'ancienneté accumulée lors du ou des contrats de travail précédents est reprise et la nouvelle période d'accumulation d'ancienneté s'y ajoute. Cette disposition ne s'applique pas en cas de démission.

20.07 Une liste de rappel du personnel licencié est constituée. Au moment de l'ouverture d'un poste, SPHERE-QUÉBEC convient de recourir prioritairement à cette liste en tenant compte de l'ancienneté et sous réserve que la personne salariée satisfasse aux exigences du poste.

ARTICLE 21 PÉRIODE DE PROBATION

21.01 La durée de la période de probation des personnes salariées non professionnelles est de soixante (60) jours et celui des personnes salariées professionnelles est de cent soixante-dix (170) jours effectivement travaillés et dans les deux cas, ce doit être pour le poste pour lequel elles ont été embauchées. La personne salariée en période de probation n'a pas accès à la procédure de griefs en cas de cessation d'emploi ou de non-engagement au terme de la période de probation.

La personne salariée occasionnelle qui est confirmée à titre de personne salariée permanente est, dans le calcul de la période probatoire, créditée de la période déjà faite à l'emploi de SPHERE-QUÉBEC.

ARTICLE 22 MOUVEMENTS DE PERSONNEL ET ACCOMMODEMENT

22.01 Un poste est temporairement dépourvu de sa titulaire lorsque celle-ci est absente pour l'une ou l'autre des causes suivantes :

- a) maladie ou accident;
- b) congé sans traitement;
- c) congés parentaux;
- d) absence pour activités syndicales;
- e) congé de perfectionnement;
- f) période d'essai.

22.02 Tout poste vacant ou nouvellement créé, couvert par l'accréditation, doit être affiché à l'endroit habituel durant une période de sept (7) jours civils et envoyé à toutes les personnes salariées par courriel. Une copie de l'affichage est transmise au syndicat et dans les établissements, selon un mode de courrier approprié.

Tout poste vacant doit être affiché dans les quatre-vingt-dix (90) jours de sa vacance, à moins que l'employeur décide de l'abolir, auquel cas il en informe par écrit le syndicat.

22.03 Toute personne salariée a le droit durant la période d'affichage de présenter sa candidature par écrit à l'employeur, dans la mesure où elle est disponible pour occuper le poste concerné dans un avenir raisonnable.

22.04 Les indications faisant partie du poste et devant apparaître sur les affichages sont :

- a) le titre de l'emploi et la description des fonctions;
- b) le statut (à temps complet, à temps partiel);
- c) la période d'affichage;
- d) les exigences requises reliées au poste;

- e) dans le cas d'un poste à temps partiel, le nombre d'heures par semaine;
- f) la durée du projet, le cas échéant;
- g) la date de prise de fonction.

22.05 Les exigences établies par l'employeur doivent être pertinentes et en relation avec la nature de la fonction.

22.06 Le poste est accordé et pourvu par la personne salariée qui a le plus d'ancienneté, à la condition qu'elle puisse satisfaire aux exigences de la tâche à la suite de l'adaptation du poste, de l'organisation du travail et du milieu de travail.

Dans l'éventualité où une personne salariée occasionnelle obtient le poste, celle-ci se voit reconnaître rétroactivement l'ancienneté accumulée, dans la mesure où il n'y a pas eu d'interruption de plus de douze (12) mois du lien d'emploi.

D'autre part, si le poste obtenu est similaire au poste qu'occupait la personne salariée occasionnelle, la période d'essai prévue à l'article 22.09 est réduite de l'équivalent déjà travaillé dans ce poste.

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

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

22.09 La personne candidate à qui le poste est attribué a droit à une période d'initiation et d'essai d'une durée maximale de vingt (20) jours de travail, à la suite de la date d'entrée en poste. Pour les personnes salariées professionnelles, la période d'initiation et d'essai est de quarante (40) jours, à la suite de la date d'entrée en poste.

Pour la personne salariée en situation de handicap, cette période commence quand l'adaptation de son poste est complétée.

22.10 Au cours de la période visée à l'article 22.09, la personne salariée qui décide de réintégrer son ancien poste ou qui est appelée à réintégrer son ancien poste à la demande de l'employeur, le fait sans préjudice à ses droits à son ancien poste.

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

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

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

Toutefois, si le poste auquel la personne salariée est en droit de prétendre, en application de la règle énoncée au premier paragraphe, ne peut pas être adapté compte tenu de sa déficience

et/ou de ses limitations fonctionnelles, cette personne salariée peut de nouveau exercer un droit de supplantation.

Ce droit est exercé d'abord à l'intérieur de la catégorie et ensuite ailleurs à SPHERE-QUÉBEC, et ce, toujours dans la mesure où la personne salariée satisfait aux exigences du poste.

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

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

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

Enfin, dans le but de minimiser les conséquences pour les personnes salariées affectées et réduire le nombre des personnes salariées devant être mises à pied, les parties doivent étudier la possibilité de mettre sur pied des programmes de partage de temps de travail, et ce, sous toutes les formes possibles.

ARTICLE 23 AFFECTATION TEMPORAIRE

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

23.02 Au terme d'une affectation, la personne salariée réintègre son ancien poste sans perte d'aucun droit y afférent.

ARTICLE 24 DÉMÉNAGEMENT

24.01 La personne salariée qui, s'étant prévalu de l'article 22 « Mouvements de personnel » et que l'employeur accepte qu'il doive déménager, a droit sur présentation de pièces justificatives de se faire rembourser le coût découlant directement du déménagement.

La personne salariée doit soumettre une estimation des coûts pour fin de validation par la direction avant le déménagement.

ARTICLE 25 RÉMUNÉRATION

25.01 La personne salariée est intégrée à la nouvelle structure salariale. Par la suite, toutes les personnes salariées, quelle que soit leur date d'embauche, progressent d'un échelon vertical et obtiennent leur augmentation salariale annuelle horizontale le 1^{er} avril de chaque année, dans le tableau à l'article 25.02. La personne salariée au maximum de l'échelle ne bénéficie évidemment que de l'augmentation salariale annuelle horizontale.

Malgré le paragraphe précédent, pour la durée de la présente convention collective, les parties ont convenu que les personnes salariées sont intégrées et reçoivent les augmentations selon les dispositions prévues aux annexes « A », « B » et « C ».

25.02 Échelle salariale

L'échelle salariale en vigueur pour la durée de la convention collective se retrouve à l'annexe « A » de la présente. Le classement des personnes salariées, dans chacune des classes, est basé sur le critère de pointage reconnu entre les parties et selon le tableau suivant :

Classe	Pointage	
1	202	226
2	227	251
3	252	275
4	276	300
5	301	325
6	326	350
7	351	375
8	376	400
9	401	425
10	426	450
11	451	475

25.03 Les parties conviennent de procéder à un exercice d'évaluation des emplois en cours de convention collective. Cet exercice sera fait de façon paritaire et sera entamé au plus tard en avril 2026. Les modalités concernant cet exercice sont prévues à la lettre d'entente numéro 1.

ARTICLE 26 MODIFICATION OU CRÉATION DE DESCRIPTIFS D'EMPLOI

26.01 Lorsque l'employeur modifie substantiellement une description d'emploi ou crée un nouvel emploi, les parties se rencontrent afin d'analyser l'intégration de la nouvelle description d'emploi à la structure salariale existante.

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

ARTICLE 27 VERSEMENT DU SALAIRE

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

27.02 Au moment du versement du salaire, l'employeur remet une note à la personne salariée indiquant tous les détails nécessaires à la conciliation entre les gains bruts et les gains nets.

- 27.03** L'employeur doit remettre à la personne salariée, dans les dix (10) jours ouvrables de son départ, un état signé des montants dus par l'employeur en salaire et en avantages sociaux. L'employeur doit remettre à la personne salariée les sommes dues à la période de paie suivant la dernière période de travail.
- 27.04** À la demande de la personne salariée, la correction des erreurs supérieures à vingt-cinq dollars (25 \$) sur le chèque de paie se fait dans les deux (2) jours ouvrables. Dans les autres cas, la correction se fait à la paie suivante.
- 27.05** Avant de réclamer d'une personne salariée des sommes qui lui ont été versées en trop, l'employeur consulte la personne salariée sur le mode de remboursement.

S'il n'y a pas d'entente entre l'employeur et la personne salariée sur le mode de remboursement, l'employeur ne peut pas retenir, par période de paie, plus de quinze dollars (15 \$) par cent dollars (100 \$) de dette initiale. Le montant retenu ne peut pas excéder dix pour cent (10 %) du traitement brut.

ARTICLE 28 FRAIS DE DÉPLACEMENT

- 28.01** Les frais de déplacement de la personne salariée lui sont remboursés conformément aux dispositions de la *Politique sur les frais de déplacement, de repas et d'hébergement*. Tout remboursement doit être versé à la personne salariée dans un délai raisonnable de la demande de remboursement.

Étant donné que le télétravail est effectué sur une base plus régulière par les personnes salariées, lorsqu'une de celles-ci opte pour du travail en présentiel à son port d'attache (Québec ou Montréal) ou lorsque pour des besoins opérationnels, l'employeur demande à une personne salariée de se rendre à son port d'attache, celle-ci ne peut pas réclamer de frais de déplacement, d'hébergement, de repas ou autres. Le télétravail demeure un privilège octroyé à chaque personne salariée, et ce, après entente avec son supérieur immédiat.

Malgré ce qui précède, les parties conviennent de discuter de la politique lors d'un comité des relations de travail prévu à l'article 12 de la convention, et ce, pour mettre à jour les taux.

Les frais de déplacement et de repas sont remboursés selon ce qui est prévu au *Recueil des politiques de gestion du Conseil du trésor du Gouvernement du Québec*.

- 28.02** À la demande de la personne salariée, une avance de fonds lui est versée avec l'autorisation préalable de l'employeur.
- 28.03** Tout remboursement doit être versé à la personne salariée dans un délai raisonnable de la demande de remboursement.
- 28.04** La personne salariée qui transporte dans son véhicule personnel, une ou plusieurs autres personnes salariées, a droit à l'indemnité prévue à cet effet dans le *Recueil des politiques de gestion du Conseil du trésor du Gouvernement du Québec*.

ARTICLE 29 RÉGIME DE RETRAITE

29.01 Les parties conviennent de participer au RRFS-FTQ, et ce, selon une participation de la personne salariée régulière à temps complet, fixée à deux virgule quatre-vingt-quinze (2,95 %) pour cent de son salaire normal annuel. Les parties s'engagent à respecter les dispositions du RRFS-FTQ.

Malgré ce qui précède, la contribution de chacune des parties est augmentée selon la charte suivante :

- Au 01-04-2023 : 3,45 %
- Au 01-04-2024 : 3,70 %
- Au 01-04-2025 : 3,95 %
- Au 01-04-2026 : 4,20 %

L'employeur verse chaque mois sa contribution et celle de la personne salariée au compte de celle-ci.

ARTICLE 30 RÉGIME COLLECTIF D'ASSURANCES

30.01 Le syndicat et l'employeur confient au comité des relations de travail (C.R.T.) le mandat d'analyser l'ensemble des couvertures et des coûts du régime actuel d'assurance collective. De plus, le C.R.T. peut décider d'obtenir des soumissions.

Toutefois, dans l'attente des soumissions, l'employeur maintient le régime en vigueur ou un régime équivalent, ainsi que le mode de partage des coûts du régime d'assurance collective à 50-50.

ARTICLE 31 CONGÉ PERSONNEL

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

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

31.02 Si une personne salariée devient couverte par le présent article au cours de l'année ou si elle quitte son emploi en cours d'année, le nombre d'heures est réduit au prorata des heures travaillées.

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

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

En aucun temps, les congés ne sont monnayables.

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

Lorsqu'il a des motifs raisonnables pour le faire, l'employeur peut exiger que la personne salariée se soumette à une expertise médicale. Dans de tels cas, l'expertise est aux frais de l'employeur.

ARTICLE 32 DROITS PARENTAUX

32.01 Les parties conviennent de respecter les dispositions prévues aux articles 80.1 et suivants de la *Loi sur les normes du travail*.

ARTICLE 33 HYGIÈNE, SANTÉ ET SÉCURITÉ DU TRAVAIL

33.01 SPHERE-QUÉBEC et le syndicat estiment que des conditions de travail sûres en matière de santé et de sécurité du travail favorisent aussi bien les personnes salariées que l'employeur.

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

33.02 Les parties conviennent que les enjeux concernant la prévention de même que la santé et la sécurité du travail seront traités dans le cadre du comité des relations de travail.

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

ARTICLE 34 ACCIDENTS DU TRAVAIL ET MALADIES PROFESSIONNELLES

34.01 En ce qui concerne les accidents du travail et les maladies professionnelles, les parties conviennent de se conformer aux dispositions impératives de la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles* de même que celles de la *Loi sur la santé et la sécurité du travail*.

ARTICLE 35 DURÉE DE LA CONVENTION

35.01 La présente convention collective entre en vigueur le jour de sa signature et le demeure jusqu'au 31 mars 2027.

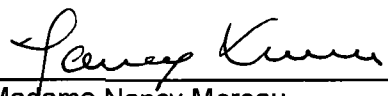
35.02 Sous réserve du Code du travail, la présente convention demeure en vigueur tout le temps des négociations en vue de son renouvellement, et ce, jusqu'à l'entrée en vigueur d'une nouvelle convention.

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

EN FOI DE QUOI, les parties à la présente, par leurs représentants dûment autorisés, ont signé à Québec ce 21° jour du mois de Mars 2023.

**POUR SOUTIEN À LA PERSONNE
HANDICAPÉE EN ROUTE VERS
L'EMPLOI (SPHERE-QUÉBEC INC.)**

**POUR LE SYNDICAT CANADIEN DE LA
FONCTION PUBLIQUE, SECTION LOCALE
4287**



Madame Nancy Moreau
Directrice générale



Madame Vanessa Duneau
Présidente



Monsieur Martin Trépanier
Président du conseil d'administration



Madame Tanya Lanaville
Vice-présidente



Monsieur Jean-François Haineault
Conseiller syndical

ANNEXE « A »

ÉCHELLE DE SALAIRES 2022-2026

Adjointe à la comptabilité Classe 5						
	Référence 01-04-2021	Rétroactif au 01-04-2022 + 8 %	01-04-2023	01-04-2024	01-04-2025	01-04-2026
1	40 950,69 \$	44 226,75 \$	45 664,11 \$	46 349,08 \$	47 044,31 \$	47 749,98 \$
2	42 371,69 \$	45 761,43 \$	45 995,82 \$	47 034,04 \$	47 739,55 \$	48 455,64 \$
3	43 841,99 \$	47 349,35 \$	47 591,88 \$	47 605,67 \$	48 445,06 \$	49 171,73 \$
4	45 363,30 \$	48 992,36 \$	49 243,32 \$	49 257,60 \$	49 271,87 \$	49 898,41 \$
5	46 937,41 \$	50 692,40 \$	50 952,06 \$	50 966,84 \$	50 981,61 \$	50 996,38 \$
6	48 566,13 \$	52 451,42 \$	52 720,10 \$	52 735,38 \$	52 750,68 \$	52 765,97 \$
7	52 610,61 \$	56 819,46 \$	56 961,51 \$	57 103,91 \$	57 246,67 \$	57 389,79 \$

Agent de projets, développement et conseiller communication Classe 8						
	Référence 01-04-2021	Rétroactif au 01-04-2022 + 8 %	01-04-2023	01-04-2024	01-04-2025	01-04-2026
1	44 747,93 \$	48 327,76 \$	49 898,42 \$	50 646,89 \$	51 406,60 \$	52 177,70 \$
2	46 300,68 \$	50 004,73 \$	50 260,87 \$	51 395,37 \$	52 166,30 \$	52 948,79 \$
3	47 907,32 \$	51 739,91 \$	52 004,92 \$	52 020,01 \$	52 937,23 \$	53 731,29 \$
4	49 569,70 \$	53 535,28 \$	53 809,50 \$	53 825,10 \$	53 840,71 \$	54 525,35 \$
5	51 289,77 \$	55 392,95 \$	55 676,69 \$	55 692,83 \$	55 708,97 \$	55 725,13 \$
6	53 069,52 \$	57 315,08 \$	57 608,67 \$	57 625,37 \$	57 642,08 \$	57 658,79 \$
7	57 489,03 \$	62 088,15 \$	62 243,37 \$	62 398,98 \$	62 554,98 \$	62 711,37 \$

Agent de projets, responsable aux opérations Classe 9						
	Référence 01-04-2021	Rétroactif au 01-04-2022 + 8 %	01-04-2023	01-04-2024	01-04-2025	01-04-2026
1	46 090,37 \$	49 777,60 \$	51 395,37 \$	52 166,30 \$	52 948,80 \$	53 743,03 \$
2	47 689,70 \$	51 504,88 \$	51 768,70 \$	52 937,23 \$	53 731,29 \$	54 537,26 \$
3	49 344,54 \$	53 292,10 \$	53 565,07 \$	53 580,61 \$	54 525,35 \$	55 343,23 \$
4	51 056,79 \$	55 141,33 \$	55 423,79 \$	55 439,85 \$	55 455,93 \$	56 161,11 \$
5	52 828,46 \$	57 054,74 \$	57 346,99 \$	57 363,62 \$	57 380,24 \$	57 396,89 \$
6	54 661,61 \$	59 034,54 \$	59 336,93 \$	59 354,13 \$	59 371,35 \$	59 388,55 \$
7	59 213,70 \$	63 950,80 \$	64 110,67 \$	64 270,95 \$	64 431,63 \$	64 592,71 \$

**Agente administrative et commis comptable
Classe 3**

	Référence 01-04-2021	Rétroactif au 01-04-2022 + 8 %	01-04-2023	01-04-2024	01-04-2025	01-04-2026
1	38 599,96 \$	41 687,96 \$	43 042,82 \$	43 688,46 \$	44 343,78 \$	45 008,94 \$
2	39 939,38 \$	43 134,53 \$	43 355,48 \$	44 334,10 \$	44 999,11 \$	45 674,10 \$
3	41 325,27 \$	44 631,29 \$	44 859,91 \$	44 872,92 \$	45 664,12 \$	46 349,08 \$
4	42 759,26 \$	46 180,00 \$	46 416,54 \$	46 430,01 \$	46 443,47 \$	47 034,05 \$
5	44 243,01 \$	47 782,45 \$	48 027,20 \$	48 041,12 \$	48 055,06 \$	48 068,99 \$
6	45 778,25 \$	49 440,51 \$	49 693,75 \$	49 708,15 \$	49 722,56 \$	49 736,99 \$
7	49 590,55 \$	53 557,79 \$	53 691,69 \$	53 825,92 \$	53 960,48 \$	54 095,38 \$

**Intervenante psychosociale
Classe 4**

	Référence 01-04-2021	Rétroactif au 01-04-2022 + 8 %	01-04-2023	01-04-2024	01-04-2025	01-04-2026
1	39 757,96 \$	42 938,60 \$	44 334,10 \$	44 999,11 \$	45 674,10 \$	46 359,21 \$
2	41 137,56 \$	44 428,56 \$	44 656,14 \$	45 664,12 \$	46 349,09 \$	47 044,32 \$
3	42 565,04 \$	45 970,24 \$	46 205,71 \$	46 219,11 \$	47 034,05 \$	47 739,56 \$
4	44 042,04 \$	47 565,40 \$	47 809,05 \$	47 822,91 \$	47 836,77 \$	48 445,07 \$
5	45 570,30 \$	49 215,92 \$	49 468,02 \$	49 482,37 \$	49 496,71 \$	49 511,06 \$
6	47 151,59 \$	50 923,72 \$	51 184,56 \$	51 199,40 \$	51 214,25 \$	51 229,09 \$
7	51 078,26 \$	55 164,52 \$	55 302,43 \$	55 440,69 \$	55 579,29 \$	55 718,24 \$

ANNEXE « B »

INTÉGRATION DES PERSONNES SALARIÉES À L'ÉCHELLE DES SALAIRES

- 1) Lors de la signature de la convention collective, toutes les personnes salariées seront intégrées horizontalement, à leur échelon actuel, et ce, rétroactivement au 1^{er} avril 2022, selon les taux de salaire déterminés à l'annexe « A ».
- 2) Toute personne salariée nouvellement embauchée, après la signature de la présente convention collective, peut demander de faire reconnaître ses expériences professionnelles passées afin d'intégrer l'échelle salariale à un échelon plus élevé. L'employeur attribue les échelons supplémentaires de la façon suivante :
 - Les trois (3) premières années ne sont pas comptabilisées puisqu'elles sont un prérequis d'embauche.
 - Un (1) échelon par trois (3) années d'expérience pertinente (au-delà des trois premières).
 - Seules les années travaillées au cours des douze (12) années précédant l'embauche seront considérées.
 - Un maximum de trois (3) échelons peut ainsi être acquis.

ANNEXE « C »

AUGMENTATION DES PERSONNES SALARIÉES HORS ÉCHELLE

Toute personne salariée, qui atteint le 1^{er} avril d'une année, l'échelon maximum de salaire annuel de sa classification déterminé à l'annexe « A », verra son salaire annuel augmenté au 1^{er} avril de l'année suivante, de trois (3 %) pour cent. Cette augmentation lui sera accordée chaque 1^{er} avril restant, et ce, jusqu'à la fin de la convention collective.

LETTRE D'ENTENTE N° 2023-01

ENTRE **SHPERE-QUÉBEC**
(ci-après appelée « l'employeur »)

ET **Le Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 4287**
(ci-après appelé le « syndicat »)

OBJET : **Structure salariale et évaluation des postes couverts par la convention collective**

CONSIDÉRANT l'intention des parties de faire la mise à jour de l'évaluation de celles-ci;

CONSIDÉRANT l'intention des parties d'actualiser la structure salariale;


CONSIDÉRANT ce qui est prévu à l'article 25.03 de la convention collective.

LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :

1. Le préambule fait partie intégrante de la présente lettre d'entente;
2. L'employeur et le syndicat formeront, le ou vers le 1^{er} avril 2025, un comité conjoint d'évaluation des emplois. Ce comité sera formé de deux (2) membres de la partie patronale et de deux (2) membres de la partie syndicale. Chaque partie pourra s'adjoindre un conseiller en évaluation des emplois;
3. Les parties conviennent d'utiliser, pour cet exercice, le plan d'évaluation de la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail;
4. À la période prévue au paragraphe 2, le comité conjoint procédera à l'évaluation de tous les emplois couverts par l'unité d'accréditation existant à la date de l'exercice, incluant les emplois qui auront été créés ou modifiés entre la date des présentes et la date de l'exercice, et ce, à l'aide du plan d'évaluation convenu au paragraphe précédent;
5. Dans l'éventualité où le salaire de certains types d'emplois soit revu à la hausse à la suite de l'évaluation de ceux-ci et de l'ajustement de la structure salariale, ces changements ne seront applicables qu'à la dernière journée de la présente convention collective, soit le 31 mars 2027;
6. Par ailleurs, malgré ce qui précède, comme entendu lors des négociations pour le renouvellement de la convention collective, l'évaluation des deux postes dits à double chapeau sera entamée dès la signature de la présente lettre d'entente. Pour ces deux postes spécifiquement, il y aura rétroaction salariale, s'il y a lieu, mais pas au-delà du 1^{er} avril 2023.


EN FOI DE QUOI, les parties à la présente, par leurs représentants dûment autorisés, ont signé à Québec ce 31^e jour du mois de Mars 2023.

**POUR SOUTIEN À LA PERSONNE
HANDICAPÉE EN ROUTE VERS
L'EMPLOI (SPHERE-QUÉBEC INC.)**



Madame Nancy Moreau
Directrice générale

**POUR LE SYNDICAT CANADIEN DE LA
FONCTION PUBLIQUE, SECTION LOCALE
4287**



Madame Vanessa Duneau
Présidente

2023 AVR 13 AM 11:34:38

