

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

-entre-



CLUB OPTIMISTE DE STE-THÉRÈSE INC.

100, rue Ducharme – bureau 105
Ste-Thérèse, Qc J7E 4R6

Employeur

-et-

L'UNION INTERNATIONALE DES OPÉRATEURS-INGÉNIEURS
Local 905



204-5325 Jean-Talon est
St-Léonard, Qc H1S 1L4

Syndicat

2023-2027

TABLE DES MATIÈRES

	PAGE
Article 1	RECONNAISSANCE ET JURIDICTION2
Article 2	BUTS DE LA CONVENTION ET DÉFINITION2
Article 3	RÉGIME SYNDICAL3
Article 4	REPRÉSENTATION SYNDICALE4
Article 5	PROCÉDURE DES GRIEFS ET D'ARBITRAGE.....5
Article 6	DISCRIMINATION ET INTIMIDATION7
Article 7	MESURES DISCIPLINAIRES7
Article 8	TABLEAU D’AFFICHAGE7
Article 9	TAUX DE SALAIRES8
Article 10	ANCIENNETÉ8
Article 11	CONGÉS DE MALADIE.....10
Article 12	CONGÉS POUR RAISONS FAMILIALES OU PARENTALES.....10
Article 13	CONGÉS SPÉCIAUX11
Article 14	MODE DE PAIEMENT11
Article 15	INDEMNITÉ DE PRÉSENCE12
Article 16	HEURES DE TRAVAIL ET TEMPS SUPPLÉMENTAIRE12
Article 17	PÉRIODE DE REPAS13
Article 18	PÉRIODE DE REPOS13
Article 19	PÉRIODE DE REPAS ET DE REPOS (TEMPS SUPPLÉMENTAIRE).....13
Article 20	VACANCES PAYÉES14
Article 21	FORMATION DU SALARIÉ14
Article 22	CESSATION D’EMPLOI.....14
Article 23	JOURS FÉRIÉS15
Article 24	CORRESPONDANCE15
Article 25	INTERPRÉTATION.....16
Article 26	PRIME16
Article 27	DURÉE DE LA CONVENTION17
Annexe « A »	ÉCHELLE SALARIALE.....18
Annexe « B »	LISTE DES SALARIÉS19
Annexe « C »	LETTRE D’ENTENTE.....20
Annexe « D »	LETTRE D’ENTENTE.....21
Annexe « E »	HEURES D’OUVERTURE.....22
	DIVERS23

Initiales synd :



Initiales empl. :



PRÉAMBULE

La présente convention intervient entre:

LE CLUB OPTIMISTE DE STE-THÉRÈSE INC., corporation sans but lucratif dont les membres, administrateurs et officiers sont des bénévoles qui administrent et opèrent un service d'immatriculation dont les bénéfices servent à la formation, l'éducation, le développement et l'aide à la jeunesse;

-ET-

L'Union internationale des opérateurs-ingénieurs, Local 905, représentant les employés du service d'immatriculation Ste-Thérèse suite à leur accréditation syndicale obtenue le 22 septembre 1987.

LES PARTIES CONVIENNENT:

Article 1 RECONNAISSANCE ET JURIDICTION

- 1.01 L'Employeur reconnaît l'Union internationale des opérateurs-ingénieurs, Local 905, comme étant le seul agent négociateur de ses salariés au sens du Code du Travail, tel qu'il appert à l'accréditation émise par La commission des relations du travail du Québec.
- 1.02 Tout salarié non-membre de l'unité de négociation, n'accomplira aucun travail qui peut être fait par les salariés de l'unité de négociation, sauf dans les cas et de la manière prévue à la présente convention.

Article 2 BUTS DE LA CONVENTION ET DÉFINITION

- 2.01 Buts de la convention.
- Cette convention est conclue dans les buts de promouvoir des relations harmonieuses entre l'Employeur et les salariés représentés par l'Union, d'établir et de maintenir des salaires et des conditions de travail et d'emploi qui soient mutuellement satisfaisantes et de prévoir un mécanisme pour le redressement expéditif des griefs qui peuvent survenir entre les parties aux présentes.
- 2.02 Définition des termes.
- 2.02.01 Salarié permanent
- Pour les fins de la présente convention collective, un salarié permanent qu'il soit à temps plein ou à temps partiel est défini comme étant celui qui a terminé la période de probation prévue à l'article 10.02 des présentes.
- 2.02.02 Salarié en probation
- Pour les fins de la présente convention collective, un salarié en probation sera défini comme étant celui qui n'a pas terminé la période de probation prévue à l'article 10.02 des présentes, ce salarié n'aura aucun droit d'ancienneté durant cette période et il ne pourra recourir à la procédure de grief.

Initiales synd :



Initiales empl. :



- 2.02.03 Jour
- Pour fins de compilation des délais prévus aux présentes « jour » signifie jour de calendrier.
- 2.02.04 Grief
- Toute mésentente relative à l'interprétation ou à l'application de la convention collective.
- 2.02.05 Permanent syndical
- Désigne un agent d'affaires et/ou un représentant extérieur mandaté par l'Union.
- 2.02.06 Représentant syndical
- Désigne un délégué choisi parmi les membres de l'unité de négociation.
- 2.02.07 Droit de gérance
- L'Union reconnaît qu'il appartient à l'Employeur de gérer, diriger et administrer ses affaires sujet aux seules restrictions imposées par la Loi ou par la présente convention.
- 2.02.08 Chef d'équipe et Assistant (e) Chef d'équipe
- Les mots «chef d'équipe », dans la présente convention, désignent un salarié nommé par l'employeur qui, en plus d'exécuter tout travail de l'unité d'accréditation, surveille, coordonne, aide et conseil les salariés dans l'exécution de leur travail tout en étant affecté lui-même au travail couvert par la présente convention collective, en plus de faire le travail clérical de la SAAQ.
- Les mots «assistant (e) chef d'équipe », dans la présente convention, désignent un salarié nommé par l'employeur qui, en plus d'exécuter tout travail de l'unité d'accréditation, aide et conseil les salariés dans l'exécution de leur travail, assiste les nouveaux employés dans leurs formations, au besoin fait le triage des files d'attente, tout en étant affecté lui-même au travail couvert par la présente convention collective.
- Le choix du ou des titulaires, actuels ou futurs, ou les remplaçantes, pour assumer ces responsabilités de même que la rétrogradation de tout salarié assumant ces responsabilités actuellement ou dans le futur, relève exclusivement de l'employeur et n'est pas sujet à la procédure de grief et d'arbitrage.

Article 3 **RÉGIME SYNDICAL**

- 3.01 Tout salarié couvert par la présente convention doit, comme condition de maintien de son emploi, être membre en règle de l'Union et le demeurer pour la durée de la présente convention.

Initiales synd : _____

Initiales empl. : _____

3.02 Les salariés qui, à la date de la signature de la présente convention, ne seraient pas membres de l'Union ou n'auraient pas signé la formule d'autorisation susdite, auront quinze (15) jours de ladite date pour se conformer aux prescriptions du présent article.

3.03.01 L'Employeur s'engage à déduire du salaire de chaque salarié le montant des cotisations syndicales hebdomadaires.

3.03.02 Les cotisations sont prélevées à chaque paie du salarié.

3.03.03 L'Employeur s'engage à remettre mensuellement à l'Union, les sommes ainsi déduites au plus tard le quinzième (15^e) jour du mois suivant lesdits prélèvements, par chèque payable à l'Union internationale des opérateurs-ingénieurs, Local 905, accompagné d'une liste indiquant les noms et prénoms des salariés, le taux horaire et les semaines travaillées.

Les sommes déduites durant une année en vertu du présent article sont indiquées sur les formulaires T4 et relevé 1 de déclaration de revenus pour fins d'impôt de chaque salarié.

3.04 L'Employeur ne peut être tenu, en vertu d'une disposition de la convention collective, de renvoyer un salarié pour la seule raison que l'association accréditée a refusé ou différé d'admettre ce salarié comme membre ou l'a suspendu ou exclu de ses rangs, sauf pour raison pécuniaire.

3.05.01 L'Union fournit à l'Employeur une lettre confirmant le montant de la cotisation syndicale, tel que stipulé par les statuts et règlements de l'Union.

Advenant un changement du montant de la cotisation, un avis signé par le secrétaire de l'Union, sera communiqué à l'Employeur qui fera les corrections nécessaires sur la paie suivant la réception de cet avis.

De même, l'Union avise l'Employeur, par écrit, de tout changement de l'adresse où les cotisations syndicales doivent être expédiées.

3.05.02 Si aucun salaire suffisant n'est dû à un salarié suite à une absence résultant d'une mise à pied, d'une maladie, d'un accident de travail ou non, ou toute autre absence sans paie, aucune déduction n'est faite à ce moment-là. Au retour au travail du salarié, l'Employeur procédera à la déduction de la cotisation comme suit :

Pour demeurer en règle avec l'Union, le salarié absent du travail pour les raisons susmentionnées, devra payer 23,00\$ par mois d'absence.

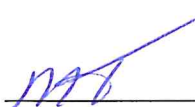
Article 4 **REPRÉSENTATION SYNDICALE**

4.01 L'Union nommera ou désignera un salarié qui la représentera lors du renouvellement de la convention collective de travail. Il est entendu entre les parties qu'un agent négociateur ou un représentant de l'Union devra, lors des négociations, agir comme représentant officiel des salariés.

Initiales synd :



Initiales empl. :



- 4.02 Le rôle du délégué est d'aider les salariés à présenter les griefs aux représentants de l'Employeur suivant la procédure des griefs.
- 4.03 Seuls les salariés de l'Employeur peuvent agir comme délégué ou membre du comité de négociation. Ils doivent avoir dix-huit (18) ans ou plus.
- 4.04 Le représentant de l'Union sera le seul porte-parole officiel du comité de négociation et/ou du comité des griefs en ce qui concerne l'Employeur.
- 4.05 L'Union avisera l'Employeur par écrit le nom du délégué et du représentant ainsi que de tout changement avant que l'Employeur ne soit obligé de le reconnaître comme tel.
- Il en est de même pour le membre du comité de négociation et des griefs.
- De même, l'Employeur avisera l'Union par écrit, du nom des cadres ainsi que de tout changement à ce sujet.
- 4.06.01 Il est entendu que le délégué ou membre du comité de négociation et des griefs doit exécuter son travail régulier pour l'Employeur et est sujet aux mêmes règles et aux mêmes obligations envers l'Employeur que tous les autres salariés.
- 4.06.02 S'il est nécessaire que le délégué assiste à une réunion suivant la procédure de grief et ce durant les heures de travail, l'Employeur convient que le délégué ne subira pas de perte de salaire.
- 4.06.03 S'il est nécessaire que le délégué participe à une séance de négociation avec les représentants de l'Employeur et ce durant les heures de travail, l'Employeur convient que le salarié ne subira pas de perte de salaire.
- 4.07 Un permanent de l'Union pourra visiter l'établissement de l'Employeur durant les heures de travail pour s'assurer que les termes et conditions de cette convention sont respectés et ce sans nuire au travail des salariés et au service à la clientèle et après avoir avisé la direction de l'établissement.

Article 5

PROCÉDURE DES GRIEFS ET ARBITRAGE

- 5.01 Le salarié seul ou le salarié accompagné de son délégué ou son représentant syndical ou un délégué seul ou l'Union peut formuler ou présenter tout grief.
- 5.02 Tout grief doit être présenté par écrit au directeur dans les vingt (20) jours ouvrables qui suivent l'événement qui lui a donné naissance ou qui suivent la connaissance dont la preuve incombe au salarié.
- 5.03 Le directeur qui reçoit un grief doit, dans les vingt et un (21) jours suivants la réception du grief communiquer sa décision.
- 5.04 Si aucune décision n'est rendue à l'échéance ou si la décision rendue n'est pas satisfaisante, le grief sera soumis à l'arbitrage dans les trente (30) jours suivants.

Initiales synd :

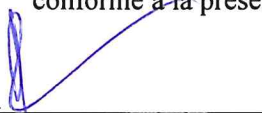


Initiales empl. :



- 5.05 L'Employeur devra communiquer à l'Union par écrit, le nom de l'arbitre sur lequel il a arrêté son choix (cet arbitre devrait se retrouver sur la liste de la conférence des arbitres du Québec de l'année en cours), et ce dans un délai de quinze (15) jours du délai donné à l'Employeur pour répondre au grief.
- 5.06 À défaut d'entente sur la nomination de l'arbitre, la partie qui aura soumis le grief demandera la nomination d'un arbitre à la Commission des relations du travail du Québec.
- 5.07 L'arbitre du grief et la décision de l'arbitre seront conformes au Code du Travail et à la convention collective.
- 5.08 Les parties pourront, d'un commun accord, prolonger le délai accordé à l'arbitre pour rendre sa décision.
- 5.09 Les honoraires et frais de l'arbitre seront payés à parts égales par les parties. L'arbitre ne pourra réclamer tels honoraires ou frais s'il n'a pas rendu sa décision dans les délais prescrits.
- 5.10 À n'importe quel moment, au cours des procédures du grief, une entente pourra intervenir par écrit entre l'Union et l'Employeur, cette entente liera les parties au litige comme s'il s'agissait d'une décision arbitrale.
- 5.11 Lorsque plusieurs griefs de même nature sont soulevés, ils pourront être entendus ensemble devant le même arbitre.
- 5.12 Dans l'application des délais prévus à la présente convention, la date d'expiration est celle qui doit être considérée dans le calcul des délais.
- 5.13 À moins d'une disposition contraire, chacun des délais dont il est mention dans la présente convention, peut être prolongé avec consentement des parties.
- 5.14 L'arbitre doit rendre et signifier sa décision aux parties dans les soixante (60) jours suivants l'audition. La décision de l'arbitre est sans appel et exécutoire conformément à la Loi.
- 5.15 JURIDICTION DE L'ARBITRE
- 5.15.01 L'arbitre est le seul maître de la procédure et il juge et décide, selon la Loi, la convention collective et la preuve faite devant lui.
- 5.15.02 Dans tous les cas de mesures disciplinaires, l'arbitre peut ordonner le remboursement du salaire et des avantages qui se rattachent au grief ainsi que rendre toute autre ordonnance permise par la Loi et la convention collective.
- 5.15.03 Dans le cas de mesures disciplinaires, l'arbitre a juridiction pour casser, maintenir ou modifier la décision prise par l'Employeur et rendre toute décision qu'il juge conforme à la présente convention.

Initiales synd :



Initiales empl. :



5.15.04 L'arbitre peut ordonner la réintégration du salarié dans tous ses droits et dans son emploi au poste qu'il occupait ainsi que décider du remboursement dû au salarié. Toutefois, ce remboursement ne pourra en aucun cas être supérieur au salaire qu'aurait effectivement gagné le salarié n'eut été sa suspension ou congédiement.

5.15.05 Le remboursement s'établit de la façon suivante:

On établit le salaire qu'aurait gagné le salarié duquel on déduit le salaire gagné ailleurs et les prestations de l'assurance emploi que le salarié aurait reçues.

Article 6 **DISCRIMINATION ET INTIMIDATION**

6.01 L'Employeur ou toute personne agissant pour et au lieu de l'Employeur n'exercera aucune mesure discriminatoire ou d'intimidation contre un salarié, un représentant syndical et un délégué dans les cas suivants:

6.01.01 À cause de sa race, de sa nationalité, de sa langue, de sa religion, de son origine, de son orientation sexuelle, de son âge, de son sexe, de sa condition sociale ou physique et de son appartenance syndicale.

6.01.02 À cause d'actes ou de gestes posés dans l'exercice d'un droit stipulé au Code du Travail du Québec et des lois concernant la sécurité.

Article 7 **MESURES DISCIPLINAIRES**

7.01 Une mesure disciplinaire est définie comme étant soit un avertissement écrit, soit une suspension, soit un congédiement ou un renvoi et pas nécessairement dans cet ordre.

7.02.01 Lorsque l'Employeur impose une mesure disciplinaire à un des salariés, le salarié sera informé par écrit et une copie sera remise à l'Union dans les quarante-huit (48) heures.

7.02.02 Cet avis écrit sera signé par le directeur et il énoncera d'une manière générale, les motifs de la mesure disciplinaire.

7.03 En matière disciplinaire, le fardeau de la preuve incombe à l'Employeur.

7.04 Aucune mesure disciplinaire ne peut être imposée au salarié après cinq (5) jours ouvrables de la connaissance de l'événement.

7.05 Toute mesure disciplinaire imposée à un salarié doit être effacée à son dossier après un an de calendrier. De plus, à la signature de la convention collective, tous les dossiers seront réputés vierges.

Article 8 **TABLEAU D'AFFICHAGE**

8.01 L'Employeur mettra à l'usage des salariés et de l'Union un tableau d'affichage.

Initiales synd :



Initiales empl. :



Article 9

TAUX DE SALAIRES

9.01 Les salaires acceptés par l'Union et que l'Employeur s'engage à payer pour la durée de la présente convention sont ceux qui apparaissent à l' « Annexe A », laquelle fait partie intégrante des présentes.

Article 10

ANCIENNETÉ

10.01 Définition de l'ancienneté

L'ancienneté générale se définit comme étant la durée du service continu d'un salarié pour l'Employeur dans le cadre de l'unité de négociation depuis la dernière date d'embauche.

10.02 Acquisition d'ancienneté

Pour acquérir le droit d'ancienneté, un salarié doit d'abord compléter une période de probation de cent quatre-vingts (180) jours depuis sa dernière date d'embauche.

Cependant, ce droit pourra être accordé par l'Employeur après quatre-vingt-dix (90) jours. Ceci devra être confirmé à l'Union.

Une fois la période de probation terminée, l'ancienneté du salarié rétroagit à sa dernière date d'embauche.

10.03 Accumulation d'ancienneté

L'ancienneté d'un salarié s'accumulera pendant les périodes suivantes :

10.03.01 Absence à la suite d'un accident de travail ou de maladie professionnelle;

10.03.02 Lors de la prise d'un congé prévu par la convention;

10.03.03 Lors d'un congé à l'occasion d'une grossesse;

10.03.04 Mise à pied pour manque de travail, l'ancienneté s'accumulera pour une période de 12 mois.

10.03.05 Absence par suite de maladie, l'ancienneté s'accumulera pour une période de dix-huit (18) mois.

10.03.06 Absence par suite d'accident autre qu'un accident de travail, l'ancienneté s'accumulera pour une période de douze (12) mois. Après la période de 12 mois, l'ancienneté sera interrompue temporairement jusqu'à ce que le salarié soit apte à revenir au travail ou jusqu'à ce qu'il y ait perte d'ancienneté.

10.03.07 Les salariés promus ou nommés à des postes en dehors de l'unité de négociation conservent leur ancienneté pour une période n'excédant pas cent quatre-vingts (180) jours. Après ce temps, ils perdent automatiquement leur ancienneté au sein de l'unité de négociation.

Initiales synd :

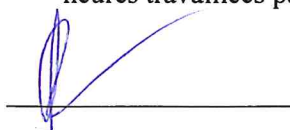


Initiales empl. :

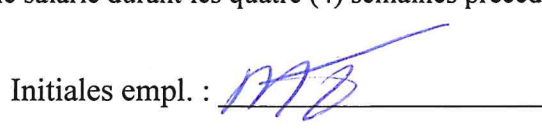


- 10.03.08 Le délégué ou la déléguée de l'Union aura l'ancienneté préférentielle pour les fins des droits d'ancienneté, en cas de mise à pied générale seulement, en autant que ce salarié soit capable d'accomplir les tâches disponibles.
- 10.04 Perte d'ancienneté
- Un salarié perdra ses droits d'ancienneté et son emploi dans les cas suivants :
- 10.04.01 Mise à pied pour une période dépassant 12 mois.
- 10.04.02 Absence par suite de maladie pour une période dépassant dix-huit (18) mois.
- 10.04.03 Absence par suite d'accident autre qu'un accident de travail pour une période dépassant 24 mois.
- 10.04.04 Le salarié qui démissionne ou qui refuse de reprendre son emploi lors d'un rappel prévu à l'article 10.06, perd son ancienneté et son emploi.
- 10.04.05 Le salarié qui est congédié pour juste cause et si ce congédiement n'est pas renversé selon la procédure des griefs.
- 10.05 Réduction de main-d'oeuvre
- Si l'Employeur doit réduire son personnel suite à un manque de travail, il mettra d'abord à pied les salariés ayant le moins d'ancienneté pourvu que les salariés restant puissent remplir les exigences de la tâche.
- 10.06 Droit de rappel
- 10.06.01 Lors d'un rappel au travail après une mise à pied pour manque de travail, l'Employeur procédera selon l'ordre inverse des mises à pied. Le dernier salarié mis à pied sera le premier rappelé et ainsi de suite.
- 10.06.02 Le rappel se fait par téléphone et doit être confirmé par lettre certifiée à la dernière adresse du salarié qui apparaît dans le dossier de l'Employeur, une copie de l'avis de rappel sera fournie à l'Union. Le salarié devra se rapporter au travail dans les cinq (5) jours ouvrables du rappel ou après réception d'une lettre certifiée, à défaut de quoi il sera considéré comme ayant démissionné et perdra son emploi.
- 10.07 Avis de mise à pied
- 10.07.01 Lors d'une mise à pied l'employeur doit donner un préavis écrit d'une semaine minimum.
- 10.07.02 L'Employeur paiera au salarié la semaine de préavis à son taux horaire régulier s'il omet de donner tel préavis.
- 10.07.03 Le salaire payé pour la semaine de préavis sera égal à la moyenne hebdomadaire des heures travaillées par le salarié durant les quatre (4) semaines précédent le préavis.

Initiales synd :



Initiales empl. :



- 10.08 Si l'Employeur décide de créer un nouveau poste, d'augmenter son personnel ou de combler une fonction vacante au sein de l'unité de négociation, l'Employeur l'affichera pendant sept (7) jours afin que tous les salariés intéressés ayant la compétence désirée aient la chance de poser par écrit leur candidature à une telle fonction à condition que tous les autres pré-requis soient remplis. Dans le choix des candidats, l'ancienneté prévaudra. Pendant une période d'essai de 15 jours ouvrables, le salarié peut décider de retourner à son ancienne fonction et l'Employeur peut le retourner à son ancienne fonction si le salarié ne satisfait pas les exigences de la fonction.
- 10.09 C'est la responsabilité de chaque salarié d'informer l'Employeur de son adresse, de son numéro de téléphone et de son numéro d'assurance sociale.
- 10.10 L'Employeur s'engage à fournir à l'Union, à la signature de cette convention, la liste complète des salariés indiquant le nom, le numéro d'assurance sociale, la fonction et la date d'ancienneté.
- Cette liste sera mise à jour et affichée deux fois par année et une copie sera envoyée à l'Union.


Article 11 **CONGÉS DE MALADIE**

- 11.01 Le salarié permanent aura droit à des absences rémunérées selon son horaire avec un maximum de 7.5 heures par jour dans les cas suivants :
- Dix (10) jours par année dans le cas d'un accident sérieux ou de maladie du salarié ou d'une maladie grave d'un membre de sa famille immédiate. En cas de doute, l'Employeur pourra exiger un certificat médical si plus de deux (2) jours d'absence (copie originale provenant d'un médecin). Les membres de la famille immédiate sont : le père, la mère, le conjoint et les enfants du salarié. Ces dix (10) jours par année seront comptés au prorata du nombre de jours travaillés sur le nombre de jours ouvrables compris entre le 1^{er} mai et le 30 avril de l'année précédente. Les absences rémunérées, prévues à la convention, seront considérées comme jours travaillés. Le crédit non utilisé durant l'année sera payé à 100% la deuxième (2^e) semaine du mois de mai de l'année écoulée.


Article 12 **CONGÉS POUR RAISONS FAMILIALES OU PARENTALES**

- 12.01.01 Le salarié n'aura plus à justifier 60 jours de service continu auprès de l'employeur pour bénéficier de 2 journées rémunérées sur les 5 jours d'absence auxquels il a droit à l'occasion de la naissance ou l'adoption de son enfant ou lorsque survient une interruption de grossesse à la 20^e semaine. Le congé doit être pris dans les 15 jours suivant l'arrivée de l'enfant ou de l'interruption de la grossesse. Le congé peut être fragmenté en journée, à la demande du salarié.
- 12.01.02 Trois (3) jours ouvrables consécutifs incluant le jour des funérailles dans le cas du décès du père, de la mère, du conjoint ou d'un enfant du salarié. À l'occasion du décès des personnes suivantes : frère, sœur, gendre ou bru, grand-père, grand-mère,

Initiales synd :



Initiales empl. :



beau-frère, belle-sœur: un (1) jour, le jour des funérailles, la deuxième journée sera sans solde.

12.02 **Congés de maternité**

L'Employeur s'engage à respecter les dispositions de toutes lois ou de toutes autres réglementations prévues par les lois fédérales ou provinciales concernant les congés de maternité.

Article 13 **CONGÉS SPÉCIAUX**

13.01 Le salarié qui désire prendre un congé spécial devra en informer le directeur ou son remplaçant vingt-quatre (24) heures à l'avance au plus tard.

13.02 Le salarié qui est appelé à agir comme juré ou candidat juré reçoit la différence entre l'indemnité ou l'honoraire qui est versé et son salaire réel s'il y a lieu.

13.03 Le délégué de l'Union, moyennant un préavis par écrit de deux (2) mois, aura droit à un congé d'absence sans solde de cinq (5) jours pour assister au congrès de l'Union ou des organisations syndicales auxquelles l'Union est affiliée. Pareil congé d'absence n'affectera pas l'ancienneté acquise par le salarié.

13.04 **Congé sans solde**

Tout salarié qui, pour des raisons personnelles, désire obtenir un congé sans solde, pourra en faire la demande par écrit à l'employeur. L'employeur s'engage à prendre en considération une telle demande et en discuter avec le salarié concerné et à lui communiquer sa réponse dans les plus brefs délais. L'employeur ne pourra refuser une telle demande sans motifs raisonnables.

Article 14 **MODE DE PAIEMENT**

14.01 Les salariés recevront leur paie pour toutes les heures travaillées à chaque semaine soit le jeudi, par chèque ou paiement bancaire.

14.02 Avec son chèque de salaire, le salarié recevra par écrit les détails suivants:

14.02.01 le nom de l'Employeur;

14.02.02 les noms et prénoms du salarié;

14.02.03 la date du paiement et la période de travail qui correspond au paiement;

14.02.04 le nombre d'heures payées au taux régulier;

14.02.05 le nombre d'heures payées au taux majoré, s'il y a lieu;

14.02.06 la nature et les montants des primes, indemnités ou allocations;

14.02.07 le taux du salaire régulier;

14.02.08 le montant du salaire brut;

14.02.09 la nature et le montant des déductions opérées;

14.02.10 le montant du salaire net;

14.02.11 Cumulatif des journées de maladie, afficher au tableau.

14.03 L'Employeur fera parvenir à l'Union à chaque quinze (15) du mois, l'état des salaires et retenues de chaque salarié.

Initiales synd :



Initiales empl. :



14.04

Retenue sur le salaire

L'employeur a le droit de faire des retenues sur le salaire seulement s'il y est contraint par une loi, un règlement, une ordonnance d'un tribunal, une convention collective, un décret ou un régime complémentaire de retraite à adhésion obligatoire. Toute autre retenue sur le salaire doit être acceptée par écrit par le salarié. Le but spécifique de cette retenue doit être mentionné dans le même document. Le salarié peut annuler l'autorisation en tout temps, sauf pour les régimes de retraite à adhésion obligatoire ou les régimes d'assurances collectives.

Article 15

INDEMNITÉ DE PRÉSENCE

15.01

Tout salarié se rapportant au travail à l'heure prévue à sa cédule de travail sans avoir été averti la veille de son départ que ses services n'étaient pas requis, aura droit à une indemnité équivalente à trois (3) heures de travail.

15.02

Tout salarié en retard de trente (30) minutes sur sa cédule de travail sans autorisation et sans raison valable, pourra être remplacé et perdre son salaire pour cette journée.

15.03

Le directeur pourra faire du travail ordinairement attribué aux salariés incluant du travail de caisse et d'ordinateur de la Société d'assurance automobile du Québec pour venir en aide mais à la condition qu'aucune baisse d'heures à l'horaire, aucune mise à pied de salarié n'en résulte et qu'aucune embauche de nouveau salarié ne soit compromise.

Article 16

HEURES DE TRAVAIL ET TEMPS SUPPLÉMENTAIRE

16.01

La semaine régulière de travail des salariés permanents à temps plein est de trente-deux (32) heures garanties par l'Employeur.

Une période de quinze (15) minutes par employé sera accordée et payée pour la fermeture de leur poste de travail de fin de journée, incluant le balancement, le rangement des documents et de la caisse dans la voute. L'employé est responsable du balancement quotidien de son poste et de la fermeture de sa caisse dans le délai accordé sauf en cas de circonstances hors de son contrôle (ex : panne d'électricité).

Ces heures de travail seront effectuées durant les heures d'ouverture du Centre d'immatriculation avec un maximum de huit (8) heures par jour du lundi au vendredi.

Tout travail exécuté par un salarié en surplus de huit (8) heures par jour du lundi au vendredi ou après quarante (40) heures par semaine sera considéré comme du travail à temps supplémentaire.

16.02

Tout travail supplémentaire sera offert aux salariés sur place par ordre d'ancienneté au taux régulier majoré de 50%.

16.03

Les salariés recevront leurs horaires de travail, le deuxième jeudi précédent la semaine de travail et les horaires seront faits par l'Employeur et accordés au choix

des salariés par ordre d'ancienneté. L'horaire de travail des salariés sera établi au 15 jours par ancienneté et affiché le deuxième jeudi précédent la semaine de travail visée, à l'exception du chef d'équipe.

Initiales synd :



Initiales empl. :



/12

- 16.04 Les heures d'ouverture du bureau seront inscrites dans la convention collective, cependant les heures d'ouverture pourront être modifiées au besoin par l'Employeur après consultation avec la partie syndicale.
- 16.05 Toute absence devra être motivée au directeur ou son remplaçant dans la première demi-heure de l'horaire du salarié.
- 16.05.01 Lorsque l'achalandage l'exige, tout salarié à temps partiel sur place peut voir son horaire prolongé sans égard à son rang d'ancienneté. L'Employeur ne sera pas tenu de rémunérer l'équivalent en heures aux salariés qui ont plus d'ancienneté.
- 16.05.02 Lorsque l'achalandage l'exige, tout salarié non cédulé sera appelé par ordre d'ancienneté. Si le salarié ne répond pas, l'Employeur laissera un message sur le répondeur (s'il y en a un) de son appel et procèdera immédiatement à un autre appel selon l'ancienneté. Le salarié se rendra au bureau dans les plus brefs délais.
- Si cette situation faisait en sorte que le salarié appelé fasse plus de temps que le salarié plus ancien, l'Employeur ne sera pas tenu de rémunérer l'équivalent en heures aux salariés qui ont plus d'ancienneté.

Article 17 **PÉRIODE DE REPAS**

- 17.01.01 Une période de repas de soixante (60) minutes non rémunérées est accordée pour les repas du midi, entre 11h00 et 14h00 de façon à maintenir un service optimum à la clientèle. Pendant les périodes achalandées, le temps des repas peut être réduit à trente (30) minutes non rémunérées.
- 17.01.02 Une période de repas de soixante (60) minutes non payées est accordée pour les repas du soir, les jeudis entre 16h30 et 19h00 de façon à maintenir un service optimum à la clientèle.

Article 18 **PÉRIODE DE REPOS**

- 18.01 Les salariés ont droit à une période de repos de quinze (15) minutes durant toute période de plus de trois (3) heures de travail.
- Toutefois ce repos devra être pris à tour de rôle durant les périodes d'affluences, un salarié à la fois.
- Les pauses ne doivent pas être prises durant la période des repas.
Les pauses sont obligatoires et non monnayables.

Article 19 **PÉRIODE DE REPAS ET DE REPOS (TEMPS SUPPLÉMENTAIRE)**

- 19.01 Les périodes de repas et de repos s'appliquent également lorsque le salarié effectue du travail à temps supplémentaire.

Initiales synd :



Initiales empl. :



Article 20

VACANCES PAYÉES

- 20.01 Les salariés ont droit à des vacances annuelles établies de la façon suivante:
- 20.01.01 De l'embauche à deux (2) ans d'ancienneté - 4% du nombre d'heures travaillées (une journée par mois jusqu'à concurrence d'un maximum de 10 jours ouvrables)
- 20.01.02 De deux (2) ans à neuf (9) ans d'ancienneté - 6% du nombre d'heures travaillées (15 jours ouvrables) 3 semaines
- 20.01.03 Dix (10) ans à quatorze (14) ans d'ancienneté – 8% du nombre d'heures travaillées (20 jours ouvrables)
- 20.01.04 Quinze (15) ans à dix-neuf (19) ans d'ancienneté – 9% du nombre d'heures travaillées (23 jours ouvrables)
- 20.01.05 Vingt (20) ans et plus d'ancienneté - 10% du nombre d'heures travaillées (25 jours ouvrables)
- 20.02 Les salariés recevront ces pourcentages de vacances depuis l'embauche ou depuis les dernières vacances payées selon la plus courte des deux périodes.
- 20.03 Le salarié qui désire prendre une semaine de vacances supplémentaire sans solde, pourra la prendre après avoir obtenu le consentement de l'Employeur.
- 20.04 A) Le choix des vacances sera décidé par les salariés par ordre d'ancienneté et celles-ci devront être prises à tour de rôle. Elles devront être décidées avant le 30 avril de chaque année.
- B) Cependant, les salariés les plus anciens pourront choisir leur première (1^{er}) et deuxième (2^e) semaines de vacances consécutives lors d'un premier choix. Par la suite, les autres salariés pourront exprimer leur choix de vacances. Après, les salariés les plus anciens pourront choisir leurs semaines restantes. Il n'est pas permis que deux salariés prennent des vacances en même temps.
- 20.05 Les vacances se calculent et s'accroissent du 1^{er} mai au 30 avril de l'année écoulée. Elles devront être prises et/ou payées avant le 1^{er} mai de l'année suivante.
- 20.06 La semaine de vacances est cédulée du lundi au vendredi.

Article 21

FORMATION DU SALARIÉ

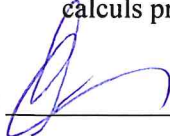
- 21.01 Toute formation professionnelle nécessaire au travail du salarié est à la charge de l'Employeur.

Article 22

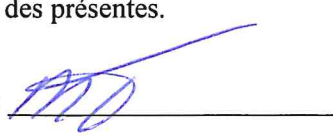
CESSATION D'EMPLOI

- 22.01 En cas de départ volontaire, de congédiement, de décès d'un salarié, tous ses crédits de vacances accumulés lui seront payés en entier, à lui ou à sa succession suivant les calculs prévus à l'article 21.01 ou 21.02 des présentes.

Initiales synd :



Initiales empl. :



Article 23

JOURS FÉRIÉS

- 23.01 Les salariés permanents à temps plein auront droit de bénéficier d'un jour de fête chômée sans perte de traitement pour tous les jours énumérés ci-dessous pour une période de 7.5 heures pour la durée de la convention.
- 23.01.01 Jour de l'An
23.01.02 Le lendemain du Jour de l'An
23.01.03 Le Vendredi Saint
23.01.04 Le lundi de Pâques
23.01.05 La fête de la Reine
23.01.06 La fête Nationale du Québec
23.01.07 La fête Nationale du Canada
23.01.08 La fête du Travail
23.01.09 Le Jour de l'Action de Grâce
23.01.10 La veille de Noël
23.01.11 Le jour de Noël
23.01.12 Le lendemain du jour de Noël
23.01.13 La veille du Jour de l'An
- 23.02 Si le gouvernement du Québec ou du Canada décrète un jour férié supplémentaire, il sera ajouté à la liste de l'article 23 seulement si ce nouveau congé est reconnu par la Société Automobile du Québec.
- 23.03 L'Employeur devra verser à chaque salarié permanent à temps partiel, une indemnité égale à la moyenne du salaire journalier de ce salarié durant les deux (2) semaines précédentes ce jour férié.
- 23.04 Un salarié requis de travailler un (1) jour férié sera payé au taux double de son salaire régulier en plus du jour férié payé.
- 23.05 Si l'un des jours fériés tombe un samedi ou un dimanche et qu'il n'est pas explicitement remis à un autre jour par l'autorité compétente, il deviendra mobile ou monnayable. L'employé pourra le prendre à sa convenance, (ou en demander la rémunération), mais par ancienneté et sans nuire aux opérations normales du service. *Voir le calendrier de la SAAQ.* Cette disposition ne s'appliquera qu'aux employés actuellement à l'emploi du Club Optimiste.
- 23.06 Pour bénéficier d'un congé férié payé, le salarié devra travailler le jour précédent et le lendemain du jour férié. S'il y a absence, un certificat médical sera nécessaire même pour un (1) seul jour d'absence si le salarié est prévu à l'horaire et qu'il s'absente.

Article 24

CORRESPONDANCE

- 24.01 Toute communication officielle entre l'Employeur et l'Union devra se faire par écrit, par courriel, par télécopieur, par courrier recommandé et la date de réception sera celle apposée sur le timbre postal.

Initiales synd :



Initiales empl. :



Article 25

INTERPRÉTATION

25.01 Pour fins d'interprétation et d'application de la convention les parties s'entendent que le texte original dûment signé et déposé conformément au Code du Travail du Québec seul prévaudra.

Article 26

PRIME

26.01 Prime de chef d'équipe

La chef d'équipe recevra une prime de deux dollars cinquante (2,50\$) l'heure de plus que son salaire régulier. Sa remplaçante recevra une prime de deux dollars cinquante (2,50\$) plus que son salaire régulier pour le temps où il y aura remplacement.

26.02 Prime d'Assistant (e) chef d'équipe

La ou les assistantes à la chef d'équipe recevront une prime de 1,00\$ de l'heure de plus que son salaire régulier.

26.03 Prime de formation

L'employé désigné pour accompagner un autre employé qui a besoin de formation en situation de travaille recevra une prime d'un dollar (1,00\$) l'heure.

De plus, l'employé qui reçoit la prime de « direction de travail » ne pourra réclamer la prime de formation simultanément même s'il remplit la tâche qui la commande.

26.04 Prime pour frais de déplacement

L'employé appelé à utiliser son automobile durant l'exercice de ses fonctions recevra une indemnité de quarante-huit cents (0,48\$) du kilomètre.

26.05 Rémunération de la formation

Quand l'Employeur oblige un salarié à suivre une formation, pendant ses heures de travail ou non, il doit lui payer ces heures et tenir un compte du temps supplémentaire s'il y a lieu. Il doit aussi lui rembourser ses frais de déplacement.

Article 27

DURÉE DE LA CONVENTION

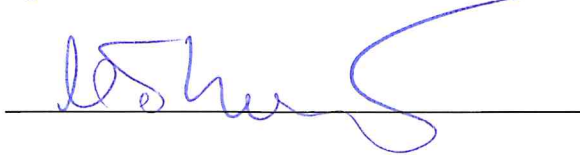
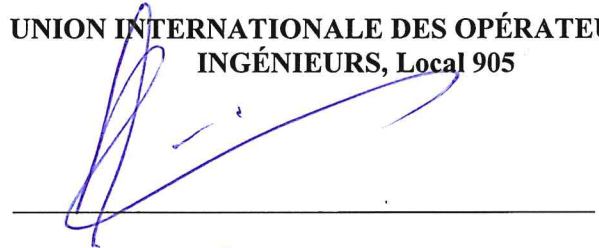
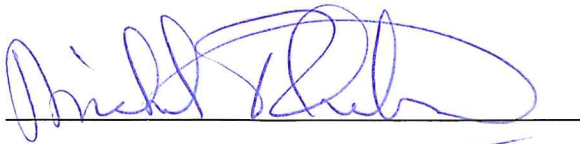
Cette convention entrera en vigueur le 19 mai 2023 pour se terminer le 18 mai 2027.

Les parties conviennent que les conditions de cette convention demeurent en vigueur durant les négociations en vue de son renouvellement ou jusqu'à l'exercice par l'une ou l'autre des parties de son droit à la grève ou lock-out.

EN FOI DE QUOI, chacune des parties, par l'entremise de ses représentants dûment autorisés, a apposé sa signature à cette convention, à Ste-Thérèse, ce 8 e jour du mois oct 2023.

CLUB OPTIMISTE DE STE-THÉRÈSE INC.

**UNION INTERNATIONALE DES OPÉRATEURS
INGÉNIEURS, Local 905**



Initiales synd : 

Initiales empl. : 

ANNEXE « A »

ÉCHELLE SALARIALE

ANCIENNETÉ	2023 6%	2024 5%	2025 3%	2026 3%	2027 3%
0 à 3 ans	21.09 \$	22.15 \$	22.81 \$	23.50\$	24.20 \$
3 à 4 ans	22.77 \$	23.91 \$	24.62 \$	25.36 \$	26.12 \$
4 à 5 ans	23.44 \$	24.61 \$	25.35 \$	26.11 \$	26.89 \$
5 ans et plus	24.10 \$	25.31 \$	26.07 \$	26.85 \$	27.66 \$

Boni :

Un boni annuel sera versé seulement si l'indice des prix à la consommation – province de Québec (IPC) dépasse l'augmentation salariale prévue à la convention collective.

Il est établi que la période de référence de l'indice des prix à la consommation – province de Québec (IPC) est de janvier à décembre de chaque année. Sa date de diffusion est annoncée au cours du mois de janvier qui suit.

Ainsi, à compter du 1^{er} janvier 2024 et ensuite le 1^{er} janvier de chaque année subséquente et ce, pendant toute la durée de la convention collective, chaque salarié pourrait recevoir un boni qui sera calculé en fonction des heures travaillées pendant les 12 mois de la période de référence précédant l'augmentation de salaire.

Il est entendu que si l'indice des prix à la consommation – province du Québec (IPC) pour la période de référence excède le pourcentage prévu à la convention collective, la différence sera versée en boni dans la première semaine du mois de février suivant, jusqu'à concurrence de 2%.

Rétroactivité : L'Employeur convient de verser le salaire horaire ci-haut aux salariés, en fonction de sa position dans l'échelle salariale, à partir du 19 mai 2023.

Remarque : Il est entendu qu'aucun salarié ne subira de baisse salariale à la suite de la modification de l'échelle salariale.

Initiales synd :



Initiales empl. :



ANNEXE « B »

Liste des salariés permanents à temps plein par ordre d'ancienneté

Caroline Charron 5 juillet 2004

Liste des salariés permanents à temps partiel par ordre d'ancienneté

Sylvie Piché 12 mars 1990

Manon Jolicoeur 9 octobre 2007

Annick Koelblen 24 mai 2017

Jessica Léonard 7 septembre 2021

Pascale Khalil 29 novembre 2021

Sylvie Labonté 4 novembre 2022

Initiales synd :



Initiales empl. :



ANNEXE « C »

LETTRE D'ENTENTE

- entre -

CLUB OPTIMISTE DE STE-THÉRÈSE INC.

100, boul. Ducharme – bureau 105
Ste-Thérèse, Qc J7E 4R6

-et-

L'UNION INTERNATIONALE DES OPÉRATEURS-INGÉNIEURS

Local 905
204-5325 Jean-Talon est
Saint-Léonard, Qc H1S 1L4

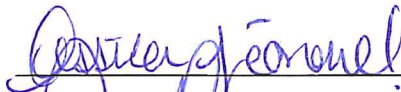
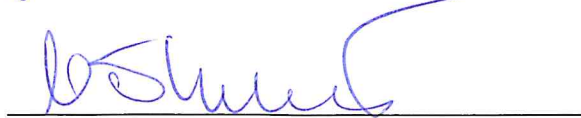
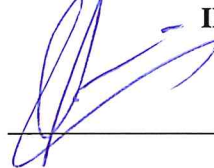
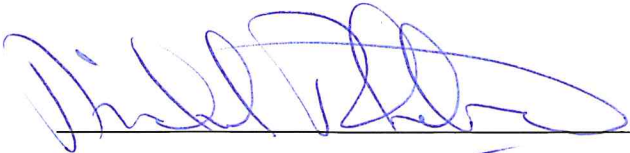
Advenant le cas où l'Employeur, à la demande de la Société d'assurance automobile du Québec, décide d'ouvrir le bureau d'immatriculation le samedi, de 9 h 00 à 12 h 00, il est bien entendu que les salariés permanents à temps plein ne seront pas obligés d'accepter d'y travailler le samedi sans pour autant subir de réduction d'heures de travail sur leur horaire du lundi au vendredi. De plus, les salariés seront avisés au moins un (1) mois avant que la décision ne prenne effet. Cet horaire sera accordé par ancienneté et accepté par les salariés.

Toutefois, s'il n'y a pas suffisamment de salariés qui acceptent de travailler pour permettre une opération normale du service, le nombre pourra être complété par assignation en commençant par l'employé ayant le moins d'ancienneté.

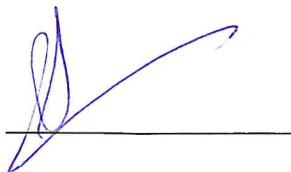
Signé à Ste-Thérèse, ce 8 e jour du mois oct 2023.

CLUB OPTIMISTE DE STE-THÉRÈSE INC.

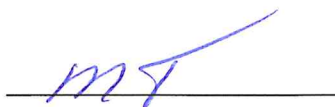
**UNION INTERNATIONALE DES OPÉRATEURS
INGÉNIEURS, Local 905**




Initiales synd :



Initiales empl. :



ANNEXE « D »

LETTRE D'ENTENTE

- entre -

CLUB OPTIMISTE DE STE-THÉRÈSE INC.

100, boul. Ducharme – bureau 105
Ste-Thérèse, Qc J7E 4R6

-et-

L'UNION INTERNATIONALE DES OPÉRATEURS-INGÉNIEURS

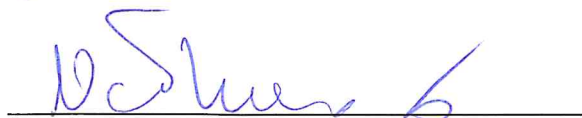
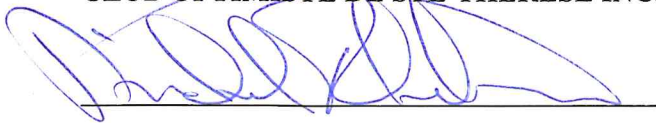
Local 905
204-5325 Jean-Talon est
Saint-Léonard, Qc H1S 1L4

EMPLOYÉ SURNUMÉRAIRE

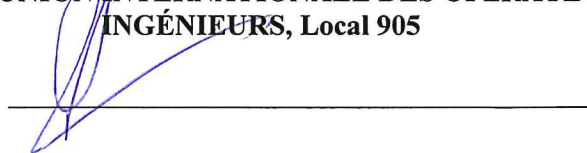
Il est convenu que l'Employeur pourra embaucher, et ce sans nuire au travail des caissières, une ou deux personnes retraitées ou non-retraitées pour procéder aux prises des photos seulement, si la Société de l'assurance automobile l'autorise. Le cas échéant, le salaire et les conditions de travail seront ceux prévus par la Commission des normes du travail seulement.

Il est convenu que l'Employeur pourra embaucher un ou deux employés hors convention qui seront sur la liste d'appel et d'employées occasionnelles pour effectuer le travail de la Société Automobile du Québec et ce uniquement pour dépanner en cas de manque de personnel et sans compromettre l'embauche de nouveaux salariés. Signé à Ste-Thérèse, ce 8 e jour du mois oct. 2023.

CLUB OPTIMISTE DE STE-THÉRÈSE INC.



**UNION INTERNATIONALE DES OPÉRATEURS
INGÉNIEURS, Local 905**



Initiales synd : 

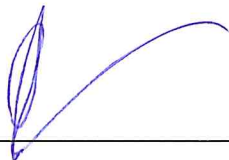
Initiales empl. : 

ANNEXE « E »


HEURES D'OUVERTURE DU CENTRE D'IMMATRICULATION

Lundi	9 h 30 à 16 h 30
Mardi	9 h 30 à 16 h 30
Mercredi	9 h 30 à 16 h 30
Jeudi	9 h 30 à 18 h 00
Vendredi	9 h 30 à 16 h 30

Initiales synd :



Initiales empl. :



HORAIRE

Pour les salariés à temps partiel qui travaillent cinq (5) heures, ils auront droit à trente (30) minutes pour la période de repas, dont quinze (15) minutes payées incluant la pause.

Fourniture de bureau

L'Employeur devra fournir une cafetière.

Bordereau de paie

L'employeur doit fournir un bordereau de paie où il sera clairement indiqué les vacances et le cumulatif à chaque semaine.

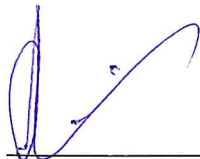
Ouverture de bureau

Pour le salarié qui doit ouvrir le bureau, avant l'horaire régulier de travail, l'Employeur devra payer les heures travaillées tel que rapporté sur la feuille de temps des salariés.

ÉVALUATION

Il est convenu que le droit de gestion de l'Employeur permet de procéder périodiquement à des évaluations de rendement de son personnel, à la conformité de la SAAQ.

Initiales synd :



Initiales empl. :

