

La présente atteste que le ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale a reçu pour dépôt le document ci-dessous :

Objet : Convention collective (R)

N° certificat : DQ-2021-8911

N° dossier d'accréditation : AM-1004-8528

EMPLOYEUR CHAMBRE DE COMMERCE ET D'INDUSTRIE DE LA MRC DE DEUX-MONTAGNES (CCI2M) 67A, BOULEVARD INDUSTRIEL SAINT-EUSTACHE QC J7R 5B9 Secteur d'activité : Privé		
ASSOCIATION UNION INTERNATIONALE DES OPÉRATEURS INGÉNIEURS, LOCAL 484 1179, AVENUE BOURGOGNE, BUREAU 101 CHAMBLY QC J3L 1X3 Affiliation : Fédération Canadienne du Travail		
Date signature : 2022-09-07 Date dépôt : 2022-09-22	Nombre de salariés visés : 10	Date début : 2022-03-19 Date d'expiration : 2026-03-18

Remarque :

Stéphanie Gagné
Préposé(e) à l'émission

2022-10-07
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

2022-2026

Entre

**CHAMBRE DE COMMERCE ET D'INDUSTRIE MRC
DE DEUX-MONTAGNES (CCI2M)**

460, rue du Parc, bureau 201
Saint-Eustache (Québec) J7R 0C9.

ci-après appelée : l'Employeur

et

**L'UNION INTERNATIONALE DES OPÉRATEURS-INGÉNIEURS,
LOCAL 484**

1179, rue Bourgogne, bureau 101
Chambly (Québec) J3L 1X3

ci-après appelée : l'Union



22 55 22 14 8 55 6

TABLE DES MATIÈRES

ARTICLE 1 :00	BUT DE LA CONVENTION ET DÉFINITIONS	4
ARTICLE 2 :00	DROIT DE GÉRANCE	6
ARTICLE 3 :00	RECONNAISSANCE ET JURIDICTION	6
ARTICLE 4 :00	DISCRIMINATION.....	7
ARTICLE 5 :00	RÉGIME SYNDICAL	7
ARTICLE 6 :00	REPRÉSENTATION SYNDICALE	8
ARTICLE 7.00	PROCÉDURE DES GRIEFS ET ARBITRAGE	9
ARTICLE 8.00	MESURES DISCIPLINAIRES	10
ARTICLE 9.00	ANCIENNETÉ.....	11
ARTICLE 10.00	PAIEMENT DU SALARIÉ	14
ARTICLE 11.00	HEURES DE TRAVAIL	15
ARTICLE 12.00	TABLEAU D’AFFICHAGE.....	18
ARTICLE 13.00	JOURS FÉRIÉS	18
ARTICLE 14.00	CONGÉ SPÉCIAUX	19
ARTICLE 15.00	VACANCES	19
ARTICLE 16.00	ASSURANCE.....	21
ARTICLE 17.00	JOURS DE MALADIE	21
ARTICLE 18.00	CONCILIATION TRAVAIL-FAMILLE.....	22
ARTICLE 19.00	SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL.....	22
ARTICLE 20.00	FORMATION DES SALARIÉS.....	23
ARTICLE 21.00	CORRESPONDANCE.....	23
ARTICLE 22.00	ÉTHIQUE.....	23
ARTICLE 23.00	ENGAGEMENT, APPRENTISSAGE ET ÉVALUATION	24
ARTICLE 24.00	MANUEL DE POLITIQUES ET PROCÉDURES	24
ARTICLE 25.00	RETRAITE ET PRÉ-RETRAITE.....	24

ARTICLE 26.00 INTERPRÉTATION.....	24
ARTICLE 27.00 DURÉE DE LA CONVENTION COLLECTIVE	25
ANNEXE A SALAIRES	26
ANNEXE B INDEXATION BONIS.....	27
ANNEXE C FORMULE D'ADHÉSION SYNDICALE	28
ANNEXE D LISTE D'ANCIENNETÉ.....	29
ANNEXE E ENTENTE DE RETRAITE ANTICIPÉE.....	30

ARTICLE 1 :00 BUT DE LA CONVENTION ET DÉFINITIONS

1.01 Cette convention collective a pour but de :

- promouvoir des relations ordonnées entre l'Employeur et ses salariés;
- d'établir des standards désirables relativement aux conditions de travail;
- de maintenir un niveau élevé d'efficacité dans les opérations;
- de promouvoir la paix industrielle;
- d'assurer la sécurité et le bien-être des salariés;
- d'assurer le meilleur rendement de travail tout en protégeant les emplois ainsi créés.

1.02 Cette convention a de plus pour objet de déterminer les droits respectifs des parties et de faciliter le règlement des griefs pouvant se produire pendant sa durée.

1.03 Il est convenu que les titres de personnes, de statut et de fonction utilisés dans le présent contrat sont du genre neutre et s'adressent tant à leurs titulaires masculins que féminins à moins que le contexte ne s'y oppose.

1.04 DÉFINITION DES TERMES

Jour

Pour fins de compilation des délais prévus aux présentes « jour » signifie jour de calendrier.

Jours ouvrables

Désigne tous les jours de calendrier durant l'horaire régulier du bureau d'immatriculation à l'exclusion des jours de fête chômés et payés prévus à la présente convention collective.

Permanent syndical

Désigne un agent d'affaires et/ou un représentant extérieur mandaté par l'Union.

Représentant syndical

Désigne un délégué choisi parmi les membres du l'unité de négociation.

Salarié

Désigne une personne qui exécute les tâches couvertes par le certificat d'accréditation.

L'Employeur

Désigne la Chambre de commerce et d'industrie MRC de Deux-Montagnes (CCI2M), mandataire de la Société de l'assurance-automobile du Québec (SAAQ).

Grief

Désigne toute mésentente relative à l'interprétation ou à l'application d'une convention collective.

Responsable du bureau SAAQ

Signifie la personne salariée nommée par résolution du conseil d'administration de la CCI2M.

Enfants

Désigne l'enfant du salarié et/ou de son conjoint

Conjoints

Désigne les personnes :

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

Beau-père et belle-mère

Désigne les personnes :

- a) qui sont les parents du conjoint;
- b) qui sont les conjoints des parents du salarié.

1.05 STATUT D'EMPLOI

Salarié régulier temps plein

Désigne un salarié qui est cédulé régulièrement un nombre d'heure de travail selon la semaine normale de travail, tel que défini par la présente convention, durant toute l'année et qui a terminé sa période de probation et dont les noms apparaissent à l'annexe D.

Salarié régulier temps partiel

Désigne un salarié qui est cédulé un nombre d'heures inférieur à la semaine normale de travail tel que défini par la présente convention, durant toute l'année et qui a terminé sa période de probation et dont les noms apparaissent à l'annexe D.

Salarié en probation

Tout salarié qui n'a pas terminé sa période de probation, tel que décrit à l'article 9.02, est couvert par les dispositions de la convention collective sauf à la procédure de grief et d'arbitrage en cas de congédiement.

Salarié étudiant (biffé)

Chef d'équipe

Le chef d'équipe, dans la présente convention, désigne un salarié régulier temps plein ou temps partiel nommé par l'Employeur qui, en plus d'exécuter tout travail de l'unité d'accréditation, surveille, coordonne, aide et conseille 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.

Le chef d'équipe n'est pas responsable de l'embauche des salariées.

Le chef d'équipe n'exerce aucun pouvoir disciplinaire sur les salariés mais est responsable de l'attribution du travail aux salariés et du bon déroulement des opérations courantes tel que défini par la description de tâches.

Le salarié qui est appelé à remplacer, sera payé au taux du salaire du poste, dès qu'il effectue le remplacement.

Coordonnateur à l'encan

Est considéré comme coordonnateur le salarié qui, coordonne, aide, conseille et surveille les salariés dans l'exécution de leur travail, tout en exécutant lui-même du travail couvert par la présente accréditation.

Le coordonnateur n'est pas responsable de l'embauche des salariés.

Le coordonnateur n'exerce aucun pouvoir disciplinaire sur les salariés mais est responsable de l'attribution du travail aux salariés de son équipe et du bon déroulement des opérations courantes du département coordonné, tel que défini par la description de tâches.

Le salarié qui est appelé à remplacer le coordonnateur, sera payé au taux du salaire du poste, dès qu'il effectue le remplacement.

Salarié formateur

Est considéré comme formateur le salarié qui, à la demande expresse de l'Employeur et sur une base volontaire, assiste un salarié dans son apprentissage de nouvelles connaissances, tout en exécutant lui-même du travail couvert par la présente accréditation. Le salarié formateur n'a aucun lien d'autorité mais devra faire rapport à son supérieur.

Afin de confirmer l'encadrement à donner et les objectifs de formation, le salarié formateur recevra une assignation écrite précisant les détails.

À noter que la prime est pour les préposés et ne s'ajoute pas au salaire/prime des chefs d'équipe et coordonnateur.

ARTICLE 2 :00 DROIT DE GÉRANCE

L'Union reconnaît qu'il appartient à l'Employeur de gérer, diriger et administrer ses affaires et qu'il n'est tenu qu'aux seules restrictions imposées par la loi et par la présente convention.

ARTICLE 3 :00 RECONNAISSANCE ET JURIDICTION

- 3.01 L'Employeur reconnaît l'Union comme le seul représentant autorisé en vertu des dispositions du Code du travail aux fins de négocier et d'appliquer la présente convention collective de travail au nom et pour des salariés visés dans le certificat d'accréditation émis par le Ministre du travail et de la main-d'œuvre le 31 mars 2000.
- 3.02 Si une difficulté d'interprétation se présente au sujet du texte du certificat d'accréditation, il appartiendra au commissaire enquêteur en chef du ministère du travail et de la main-d'œuvre de la province de Québec d'interpréter le sens de ce texte et aucun Conseil d'arbitrage ne pourra être appelé à se prononcer sur cette interprétation.
- 3.03 Dans le cas d'une mésentente, à savoir si un salarié non spécifiquement exclu est un salarié au sens du Code du travail, le cas sera référé pour décision à un commissaire du

travail tel que prévu au Code du travail du Québec et nul autre organisme ou tribunal ne pourra être appelé à se prononcer à ce sujet, sauf le tribunal du travail en matière d'appel.

- 3.04 Aucun employé non couvert par le certificat d'accréditation ne pourra accomplir le travail généralement exécuté par les salariés couverts par ledit certificat, sauf dans les cas d'urgence, de formation ou dans l'attente d'un rappel d'un salarié régulier.

Il est attendu que l'Employeur devra en premier lieu voir à contacter le personnel disponible pour effectuer le travail.

- 3.05 Si des fonctions nouvelles sont créées ou si une fonction existante est substantiellement modifiée il devra y avoir négociation entre les parties pour établir le taux de salaire en tenant compte des taux déjà prévus dans l'Annexe A.
- 3.06 Si les parties ne peuvent s'entendre, un grief pourra être déposé et la décision de l'arbitre sera valable jusqu'à la fin de cette convention.
- 3.07 Il est bien entendu que s'il y a augmentation du taux de salaire rattaché à cette nouvelle fonction, il sera rétroactif à compter de la création de cette nouvelle fonction.

ARTICLE 4 :00 DISCRIMINATION

- 4.01 Il est convenu qu'il n'y aura aucune contrainte, menace ou discrimination exercée par l'Employeur, l'Union ou leurs représentant(e)s respectifs à l'encontre d'un salarié ou de plusieurs salariés.

ARTICLE 5 :00 RÉGIME SYNDICAL

- 5.01 Comme condition du maintien de leur emploi, tous les salariés doivent, en date de la signature de cette convention collective, devenir membre en règle de l'Union et le demeurer.

L'Employeur doit à l'engagement de tout nouvel salarié, faire signer une formule d'autorisation de retenues syndicales de l'Union. Un représentant syndical ou le délégué rencontrera le nouvel employé et lui fournira une copie de la convention en vigueur dans les cinq (5) jours ouvrables suivant la date de l'embauche.

- 5.02 a) l'Employeur s'engage à déduire du salaire hebdomadaire de chaque salarié le montant des frais d'initiation, des arrérages (en conformité avec les paragraphes 5,03 et 5,04 s'il y a lieu) et des cotisations syndicales. La cotisation est prélevée à chaque paie et celle-ci est envoyée mensuellement à l'Union.
- b) si aucun salaire suffisant n'est dû à un salarié au moment d'une déduction, suite à une absence résultant d'une mise à pied, d'une maladie ou d'un accident de travail, ou toute autre absence sans paie, aucune déduction n'est faite à ce moment. Au retour au travail du salarié, l'Employeur, après avoir été avisée par l'Union du montant, prend entente avec le salarié pour recouvrer les sommes dû et procède à la déduction de la cotisation.

- c) Pour demeurer en règle de l'Union, la cotisation que devra payer le salarié absent du travail pour les raisons mentionnées au paragraphe b sera de 12.25\$ par mois d'absence.

- 5.03 L'Employeur s'engage à remettre à l'Union les sommes déduites sur les paies des salariés durant le mois, au plus tard le quinzième jour du mois suivant lesdits prélèvements, par chèque payable à l'Union internationale des opérateurs-ingénieurs, Local 484, accompagné d'une liste indiquant le numéro d'assurance sociale, le nom et le prénom, le taux de salaire horaire, le nombre de semaines travaillées ou non travaillées, ainsi que le montant total de la cotisation payée pour les semaines comprises dans la période et ce, pour chacun des salariées.
- 5.04 Lorsque le montant de la cotisation syndicale à être prélevée est changé par l'Union, celle-ci doit aviser l'Employeur et les membres visés par écrit. Dans un tel cas, le changement prend effet à l'égard de l'Employeur à compter du début de la période de paie qui suit immédiatement les quinze premiers jours après la réception de l'avis écrit par l'Employeur. L'Employeur doit percevoir des arrérages de cotisations syndicales dues par la salariée. Les membres visés devront être avisés au minimum un (1) mois à l'avance avant la première déduction avec la nouvelle cotisation.
- 5.05 Les sommes déduites durant une année en vertu de la présente section seront indiquées sur les formulaires T4 et TP4 de la déclaration des revenus pour fins d'impôt.

ARTICLE 6 :00 REPRÉSENTATION SYNDICALE

- 6.01 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 agir comme représentant officiel des salariées lors des négociations.
- 6.02 Seuls les salariés de l'Employeur peuvent agir comme délégué ou membre du comité de négociation.
- Le rôle du délégué est d'aider les salariés à interpréter la convention et d'agir d'intermédiaire entre les salariés et l'Union. Il a pour tâche de veiller à l'application de la convention collective et, comme tel, feront toutes les recommandations nécessaires lorsqu'il y aura des plaintes et des problèmes à discuter. Les délégués de l'Union devront être des salariés réguliers de l'Employeur ayant au moins douze (12) mois d'ancienneté chez l'Employeur, à moins que la situation ne le permette pas.
- 6.03 Le représentant de l'Union et son délégué seront les seuls porte-paroles du comité de négociation et du comité des griefs en ce qui concerne l'Employeur.
- 6.04 L'Union fournit à l'Employeur par écrit le nom du salarié désigné comme son représentant autorisé, lequel sera porte-parole des salariés. L'Employeur n'est pas tenu de reconnaître le délégué tant qu'il n'a pas été avisé par écrit, de l'Union, de sa nomination.

Il en est de même pour les membres du comité de négociation et des griefs.

De même, l'Employeur avisera l'Union par écrit du nom du directeur général ainsi que de tout changement à ce sujet.

Suivant la procédure des griefs, s'il est nécessaire que le délégué assiste à une réunion durant les heures de travail, l'Employeur convient que le délégué ne subira pas de perte de salaire.

- 6.05 S'il est nécessaire que le délégué participe à une séance de négociation avec les représentants de l'Employeur durant les heures de travail, l'Employeur convient que le salarié ne subira pas de perte de salaire.
- 6.06 Pour s'assurer que les termes et conditions de cette convention sont respectés, un permanent de l'Union pourra visiter l'établissement de l'Employeur durant les heures de travail et ce sans nuire au travail des salariés comme au service à la clientèle, après toutefois avoir pris entente avec la direction générale.
- 6.07 Le salarié pourra, sans perte de salaire, discuter brièvement avec le délégué de l'interprétation de la convention collective ou des faits qui donnent naissance à un grief immédiatement avant la présentation de son grief en première étape.

ARTICLE 7.00 PROCÉDURE DES GRIEFS ET ARBITRAGE

- 7.01
- a) Le grief se définit comme étant une mésentente relative à l'interprétation ou à l'application de la présente convention.
 - b) Le salarié accompagné du délégué, si le salarié en fait la demande, ou de l'Union, doit avant de formuler ou présenter tout grief, discuter de la plainte avec l'employeur.
 - c) Le salarié accompagné du délégué, ou le délégué seul, ou l'Union peut formuler ou présenter tout grief pour enquête et règlement.
 - d) L'Union ou l'Employeur peut formuler ou présenter tout grief pour enquête et règlement.
 - e) Dans le cas de grief, l'écrit devra spécifier la nature du grief et le règlement recherché.

7.02 Première étape

Tout grief doit être soumis par écrit à l'Employeur dans les quinze (15) jours ouvrables qui suivent l'événement qui lui a donné naissance ou qui suivent l'événement. La personne responsable qui reçoit le grief à dix (10) jours ouvrables pour communiquer sa décision par écrit au Syndicat et au salarié ayant fait le grief.

7.03 Deuxième étape

Si aucune décision n'est rendue à l'échéance des délais ou si la décision rendue dans les dix (10) jours ouvrables n'est pas jugée satisfaisante, le grief écrit doit être soumis à l'arbitrage dans les trente (30) jours civils suivant.

- 7.04 a) Dans le cas où les parties n'arrivent pas à s'entendre sur un règlement, la partie qui soumet un grief à l'arbitrage le fera en avisant par écrit l'autre partie. Au même moment, elle suggérera deux (2) noms d'arbitres.

- b) Les parties essaieront de s'entendre sur le choix d'un arbitre unique dans un délai de dix (10) jours de calendrier à compter de la demande d'arbitrage. À défaut d'entente, la partie qui a demandé l'arbitrage devra demander au ministère du Travail de nommer un arbitre, conformément aux dispositions du Code du travail.
- 7.05 L'arbitre doit entendre le grief, délibérer, rendre et signifier sa décision aux parties dans les trente (30) jours ouvrables suivant sa nomination.
- 7.06 Les parties peuvent, d'un commun accord, prolonger ce délai de trente (30) jours ouvrables. À défaut d'avoir un arbitre qui peut agir dans les délais, les parties pourront se déférer à un autre arbitre.
- 7.07 Les honoraires et frais de l'arbitre sont payés à parts égales par l'Union et l'Employeur.
- 7.08 À toute étape au cours de la procédure de règlement des griefs, une entente peut être consignée par écrit entre l'Union et l'Employeur et telle entente lie les parties et le(s) salarié(s) au litige comme une décision arbitrale. Nonobstant ce qui précède, toute entente relative à un grief qui serait contraire aux dispositions de la présente convention ne pourra être utilisée pour interpréter la présente convention.
- 7.09 Juridiction de l'arbitre
- a. Un arbitre unique sera saisi du litige.
- b. Dans le cas de mesures disciplinaires ou de congédiement, l'arbitre a juridiction pour casser, maintenir ou modifier la décision prise par l'employeur ou rendre toute décision qu'il juge juste et équitable dans les circonstances.
- c. L'arbitre ne peut changer, modifier ou altérer les termes de la présente convention ou y ajouter quoi que ce soit. La décision de l'arbitre sera finale et liera les parties et le(s) salarié(s) concerné(s).
- d. La compétence de l'arbitre inclut le pouvoir d'ordonner à l'employeur de réintégrer un salarié et de lui payer le salaire perdu, déduction faite de tout salaire ou autres bénéfices reçus d'ailleurs.
- 7.10 Les délais et procédures énoncés dans le présent article sont de rigueur et ne peuvent être modifiés que par entente mutuelle écrite entre l'Employeur et l'Union.

ARTICLE 8.00 MESURES DISCIPLINAIRES

- 8.01 Tout avis disciplinaire datant de douze (12) mois de calendrier, sauf dans le cas de récidive, est effacé du dossier du salarié et ne peut être invoqué contre lui ultérieurement.
- 8.02 Les parties conviennent que la réprimande, la suspension et le congédiement peuvent être des mesures disciplinaires susceptibles d'être appliquées par l'employeur en tenant compte de la gravité et de la fréquence de l'offense reprochée ainsi que du dossier et du

comportement du salarié de façon à ce que la sanction soit toujours proportionnelle à la faute commise le tout sous réserve de grief.

- 8.03 Dans le cas où un salarié est convoqué pour raison disciplinaire, celui-ci a le droit d'être accompagné par son délégué. Un préavis écrit d'au moins vingt-quatre (24) heures sera donné au salarié et une copie au délégué syndical.
- 8.04 Tout renvoi effectué par l'employeur que le salarié juge injuste sera sujet au grief
- 8.05 Toute mesure disciplinaire (suspension et congédiement) est signifiée par écrit, dans les quinze (15) jours ouvrables suivant la connaissance de l'infraction, au salarié et doit comporter les raisons qui motivent la mesure disciplinaire. Cet avis doit être transmis à l'Union.

ARTICLE 9.00 ANCIENNETÉ

- 9.01 L'ancienneté est définie comme étant la durée de service continu d'un salarié pour l'employeur dans l'unité de négociation depuis sa dernière date d'embauche.

Le service s'accumule sur la base des jours effectivement travaillés selon le statut du salarié à temps plein et à temps partiel.

- 9.02 Acquisition et accumulation de l'ancienneté

Un salarié doit d'abord compléter une période de probation de six cent quarante (640) heures effectivement travaillées depuis sa dernière date d'embauche pour acquérir sa date d'ancienneté rétroactivement à sa dernière date d'embauche.

Lors d'une mise à pied pour manque de travail ou d'un accident ou maladie (autre qu'un accident de travail), l'ancienneté s'accumulera pour une période maximale de douze (12) mois.

- 9.03 Un salarié perd ses droits d'ancienneté et son emploi sans égard à ses années de service pour l'une ou l'autre des raisons suivantes :

- a. s'il démissionne de son emploi (incluant la retraite);
- b. s'il est congédié;
- c. si, rappelé à son travail après une mise à pied, il fait défaut de se rapporter au travail dans les cinq (5) jours après avoir reçu un avis par lettre recommandée expédiée à la dernière adresse connue;
- d. s'il est absent dû à une mise à pied d'une durée égale à son ancienneté jusqu'à un maximum de vingt-quatre (24) mois. Pour les dix-huit (18) premiers mois, les assurances collectives, si applicable (voir article 16), seront payées 50 % par le salarié, 50 % par l'Employeur. Pour les six (6) mois suivants, le salarié devra payer à 100 % ses assurances collectives s'il souhaite les maintenir.
- e. s'il est absent de son travail trois (3) jours ouvrables consécutifs sans fournir de motifs valables;

- f. s'il est absent dû à une maladie ou un accident d'une durée égale à son ancienneté, ne pouvant être inférieure à vingt-six (26) semaines, jusqu'à un maximum de vingt-quatre (24) mois;
- g. s'il est absent pour plus de vingt-quatre (24) mois ou égale à son ancienneté à la suite d'un accident de travail ou d'une maladie professionnelle reconnue par la CSST;
- h. En cas de perte d'autorisation du droit d'accès de la SAAQ. Si à la suite de l'enquête menée par la SAAQ, cette dernière redonne au salarié son droit d'accès, ce dernier est réintégré dans ses fonctions avec tous ses droits et privilèges. Dans le cas contraire, le salarié sera congédié. Il est par ailleurs entendu que le salarié faisant l'objet d'une enquête de la part de la SAAQ sera, au cours de l'enquête, suspendu.
- i. Si le salarié ne répond plus aux exigences de la SAAQ en matière d'engagement de la confidentialité ou d'antécédents judiciaires.

Dans les autres circonstances, l'ancienneté continue de s'accumuler sauf dans les cas autrement prévus à la convention collective.

- 9.04 L'ancienneté de tout nouveau salarié dans l'unité de négociation sera reconnue depuis son premier jour de travail.
- 9.05 Lorsque deux (2) salariés ou plus ont la même date d'embauche, l'ordre alphabétique détermine le rang de l'ancienneté. En vertu de cette règle, GAGNON Jean a une ancienneté supérieure à GAGNON Roger et à SAVARD Michel (à titre d'exemple).
- 9.06 Les salariés promus à des postes en dehors de l'unité de négociation conserveront leur ancienneté pour une période n'excédant pas trente jours de calendrier. Après ce temps, ils perdront automatiquement leur ancienneté au sein de l'unité de négociation.
- 9.07 La liste d'ancienneté a été établie avant la signature de cette convention en prenant pour base la date à laquelle les salariés sont entrés au service de l'Employeur en énumérant le statut et la date d'embauche de chaque salarié. La liste d'ancienneté ayant été reconnue exacte, est sans appel. L'annexe F est automatiquement amendée par l'ajout d'un nouveau salarié régulier et l'Employeur verra à transmettre la liste à jour dans les meilleurs délais à l'Union.
- 9.08 Congé sans solde

À noter que le « congé sans solde » abordé dans le présent article doit s'interpréter comme n'interagissant pas avec ceux prescrit par la Loi sur les normes du travail.

a) 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. À tout moment, sur avis écrit du salarié, celui-ci peut mettre fin à son congé. Le salarié pourra réintégrer l'horaire à compter du prochain horaire en vigueur qu'il aura été en mesure de signer.

Le salarié doit en faire la demande avant l'affichage des horaires pour signature. Pas plus d'un (1) salarié à la fois peut se voir accorder un congé sans solde. Le salarié doit avoir

au moins cinq (5) ans d'ancienneté. Un tel congé est autorisé pour une durée maximale de douze (12) mois et ne pourra être demandé plus d'une fois pendant la durée de la présente convention.

b) Congé sans solde pour maladie du salarié ou d'un proche

Le salarié peut demander un congé sans solde pour une durée maximale d'un (1) an pour lui-même ou accompagner un membre de sa famille proche (père, mère, conjoint, enfant) en cas de maladie grave. Le salarié doit faire la preuve de la maladie. Les dispositions du 2^e paragraphe de 9.08 a) ne s'applique pas alors.

c) Durant le congé sans solde prévu à l'article 9.08, le salarié conserve son ancienneté et son expérience. Toutefois, il cesse d'accumuler de l'ancienneté. Il peut continuer à participer aux régimes d'assurances collective, en contribuant à 100 %, s'il en fait la demande au début du congé et s'il verse à l'entreprise une avance couvrant les primes pour les trois (3) premiers mois, à même son dernier chèque de paie ou par chèque personnel. Par la suite, il pourra payer ses primes par chèques personnel sans perte de droits et avantages.

9.09 Mise à pied et rappel au travail

Lorsqu'une mise à pied est nécessaire, l'Employeur affichera, durant cinq (5) jours ouvrables, un avis de mise à pied volontaire. Il procédera par ordre d'ancienneté (du plus ancien ou moins ancien) pour ces demandes. Dans le cas où le nombre de mise à pied volontaire est insuffisant, l'Employeur mettra à pied le salarié ayant le moins d'ancienneté. Lors d'un rappel au travail, les salariés seront rappelés par ordre d'ancienneté. Si le salarié ne possède pas les connaissances nécessaires pour le poste disponible, il sera formé par l'Employeur.

Lors d'un rappel au travail si un salarié a été déplacé de sa fonction, il doit y retourner et l'Employeur rappelle au travail par ordre d'ancienneté en tenant compte de la capacité de chacune d'exécuter normalement le travail requis.

9.10 Dans le cas de mise à pied, l'Employeur convient de donner un préavis aux salariés touchés. À moins de circonstances hors du contrôle de l'Employeur (cas fortuit) cet avis sera de deux (2) jours ouvrables, payables sur la base des heures cédulées pour ces journées, pour une période de mise à pied de six (6) mois ou moins.

9.11 Nouvelle fonction ou fonction vacante

Dans le cas d'une nouvelle fonction ou d'un nouveau statut dans l'unité de négociation, la procédure suivante s'applique :

- a. Si une nouvelle fonction ou un nouveau statut dans l'unité de négociation est créé, l'Employeur l'affichera pendant dix (10) jours ouvrables afin que tous les salariés intéressés aient la chance de poser leur candidature à une telle fonction. Une copie de l'affichage doit être envoyée au syndicat.
- b. Les salariés intéressés qui désirent se porter candidats expriment leur intention par écrit sur une formule fournie par l'Employeur dès le début de la période d'affichage.

- 9.12 L'avis d'affichage d'une nouvelle fonction ou d'un nouveau statut dans l'unité de négociation, devra mentionner les éléments suivants :
- Type de la fonction et du nouveau statut d'emploi
 - Exigences normales de la tâche
 - Salaire
 - Période d'affichage
- 9.13 Tout salarié quel que soit sa fonction, qu'il soit en mise à pied ou non, peut poser sa candidature durant l'affichage en signant la formule d'affichage. Un salarié absent peut poser sa candidature durant l'affichage ou il peut le faire à son retour si la fonction n'a pas été comblée à la condition qu'il puisse occuper la fonction dans les quinze (15) jours ouvrables.
- 9.14 Le salarié le plus ancien qui obtient la fonction à droit à une période d'essai de quinze (15) jours ouvrables. Pendant cette période, le salarié peut décider de retourner à son ancienne fonction. De même, l'Employeur peut le retourner à son ancienne fonction si le salarié ne satisfait pas aux exigences de la fonction. Dans ce cas, la preuve incombe à l'Employeur.
- 9.15 À défaut de candidats pour occuper les fonctions de chef d'équipe et/ou coordonnateur, l'Employeur désignera le ou les salariés (parmi les salariés réguliers) pouvant agir à ces postes, après avoir préalablement avisé l'Union. Si le salarié ne possède pas les connaissances nécessaires pour le poste disponible, il sera formé par l'Employeur.
- 9.16 Dès qu'un salarié occupant les fonctions spécifiques de chef d'équipe et/ou coordonnateur, désire cesser d'agir à ce titre, il en informe par écrit l'Employeur. La date de fin de fonction prendra effet dix (10) jours ouvrables après la réception de l'avis écrit par l'Employeur.
- 9.17 À défaut de salarié pour occuper le poste, l'Employeur comble le poste à son entière discrétion. Si le poste comblé est autre que celui de préposé aux permis et à l'immatriculation, l'horaire du nouveau salarié pourrait être plus avantageux que celui de salarié ayant plus d'ancienneté en raison de la nature du rôle, responsabilités et tâches du dit poste.

ARTICLE 10.00 PAIEMENT DU SALARIÉ

- 10.01 L'Employeur met à disposition de tout salarié, à chaque paiement de salaire, un bulletin de paie qui comporte les renseignements suivants :
1. Nom de l'employeur
 2. Nom et prénom du salarié
 3. Date du paiement et la période de travail qui correspond au paiement
 4. Nombre d'heures travaillées et taux de salaire régulier
 5. Nombre d'heures travaillées au taux de salaire majoré
 6. Taux de salaire
 7. Montant du salaire brut et le cumulatif
 8. Nature et montant de chacune des retenues opérées, y compris le précompte syndical et le cumulatif
 9. Montant du salaire net et le cumulatif
 10. Vacances accumulées et vacances dues.

11. Jours de maladie

10.02 Le salaire sera versé par dépôt bancaire dans le compte du salarié le mercredi à toutes les semaines ou le lendemain lorsqu'une journée fériée oblige un report.

10.03 Indemnité de présence et retards

- a) Tout salarié se rapportant au travail pour un quart de travail de trois (3) heures et moins aura droit à une indemnité minimale équivalente à trois (3) heures de travail. À l'exception que la période entendue entre l'Employeur et le salarié soit inférieur à trois (3) heures, à la demande du salarié, sur accord de l'Employeur. Dans ce cas, la durée réelle de travail correspondra au nombre d'heures rémunérées.
- b) Tout salarié se rapportant au travail à l'heure prévue à sa cédule de travail, sans avoir été averti au moins trois (3) heures d'avance que ses services n'étaient pas requis aura droit à une indemnité minimale équivalente à trois (3) heures de travail.
- c) Toute absence devra être motivée au supérieur dans la première demi-heure de l'horaire cédulé du salarié sans quoi ce dernier recevra un avis disciplinaire selon un principe de gradation des sanctions.

ARTICLE 11.00 HEURES DE TRAVAIL

Les salariés en formation verront leur horaire construit par l'Employeur et ne sont pas assujettis à l'article 11.

Le salarié ayant complété toute sa formation de la SAAQ, à la convenance de cette dernière et de l'Employeur, commencera à signer les horaires selon la convention collective en vigueur, à compter de la prochaine signature d'horaire.

- 11.01 a) La semaine normale des salariés réguliers temps plein est de trente-cinq (35) heures par semaine du lundi au vendredi.
- b) La semaine normale des salariés temps partiel est moins de vingt-huit (28) heures, cédulées du lundi au vendredi.
- c) Les heures d'ouverture sont :

Lundi	8 h 30 à 16 h
Mardi	8 h 30 à 16 h
Mercredi	9 h 00 à 16 h
Jeudi	8 h 30 à 16 h
Vendredi	8 h 30 à 16 h

Les heures rémunérées et travaillées pour temps pleins sont :

Comptoir public

Encan
Comptoir concessionnaire
Comptoir commercial

Lundi	8 h 20 à 16 h 20	8 h 20 à 16 h 20
Mardi	8 h 20 à 16 h 20	8 h 20 à 16 h 20
Mercredi	8 h 20 à 16 h 20	8 h 20 à 16 h 20
Jeudi	8 h 20 à 16 h 20	8 h 20 à 16 h 20
Vendredi	8 h 20 à 16 h 20	8 h 20 à 16 h 20

Les heures rémunérées et travaillées pour temps partiels sont :

Lundi	8h20 à 13h20 ou 11h20 à 16h20
Mardi	8h20 à 13h20 ou 11h20 à 16h20
Mercredi	8h20 à 13h20 ou 11h20 à 16h20
Jeudi	8h20 à 13h20 ou 11h20 à 16h20
Vendredi	8h20 à 13h20 ou 11h20 à 16h20

d) Pour la fermeture du bureau, il est entendu que l'Employeur désignera un (1) chef d'équipe et un salarié assigné au comptoir, ce qui veut dire qu'ils termineront à 16 h 35 lundi, mardi, mercredi, jeudi et vendredi.

Le chef d'équipe, en l'absence du Responsable du bureau d'immatriculation, qui ouvre le bureau, débutera sa journée à 8 h 05.

e) Les horaires construits par l'employeur seront obligatoirement affichés le lundi à chaque deux (2) semaines pendant une période de cinq (5) jours ouvrables pour permettre aux salariés de faire leur choix par ancienneté. Les horaires prendront effet le deuxième (2^e) lundi suivant l'affichage.

f) Les heures non comblées par les salariés réguliers temps plein seront affectés aux salariés réguliers à temps partiel par ancienneté ou date d'embauche sans obligation de leur part d'accepter ledit temps à compléter, ou de faire du temps plein.

g) Si une modification des heures d'affaires avait comme conséquence l'ouverture le samedi, les parties conviennent de se rencontrer pour en discuter.

*Il est entendu que les salariés à temps plein ne peuvent pas perdre leur statut de temps plein quand ils font moins de trente-deux (32) heures par semaine lorsque la cause de leur horaire de moins de trente-deux (32) heures est le manque de travail.

h) Lorsque l'achalandage est moindre, l'Employeur pourra couper des salariés. Il procédera par ordre d'ancienneté (du plus ancien ou moins ancien) pour ces demandes. Dans le cas où aucun salarié ne se porte volontaire, l'Employeur coupera le ou les salarié(s) ayant le moins d'ancienneté.

Pour ce faire, il fera signer une feuille de coupure par ordre d'ancienneté (du plus ancien au moins ancien). Les moins anciennes devront quitter, considérant que les salariés étudiants sont les moins anciens. L'Employeur et le salarié signeront la feuille en indiquant l'heure de fin de service, heure à laquelle l'Employeur ajoutera vingt (20) minutes pour fermeture.

11.02 Temps additionnel supplémentaire

a) Tout le travail exécuté par un salarié en surplus de trente-huit (38) heures par semaine sera considéré comme du travail à temps supplémentaire.

b) Le salarié qui a fait du temps supplémentaire durant une (1) semaine de trente-deux (32) heures à cause d'un congé prévu à l'article 13 durant cette semaine, devra être rémunéré en temps supplémentaire.

c) Lorsque l'achalandage l'exige, tout salarié sur place cédulé pour un horaire inférieur à huit (8) heures peut voir son horaire prolongé, en respect avec l'ordre d'ancienneté. L'Employeur ne sera pas tenu de rémunérer l'équivalent en heures aux salariés qui ont plus d'ancienneté.

d) Lorsque l'achalandage l'exige, tout salarié non cédulé sera appelé par ordre d'ancienneté. Si le salarié ne peut se présenter au travail dans les soixante (60) minutes de l'appel, l'Employeur appellera un autre salarié en fonction de la liste d'ancienneté.

e) Si les situations des articles 11.02 c et d font en sorte que le salarié 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.

11.03 Tout travail supplémentaire sera attribué aux salariés sur place par ordre d'ancienneté au taux régulier majoré de cinquante pour cent. Si aucun salarié ne désire faire le travail offert, le ou les moins anciens sur place devront l'exécuter.

11.04 Période de repas

a) Une période de repas de soixante (60) minutes non rémunérées est accordée pour les repas du midi, entre 11 h et 14 h de façon à maintenir un service optimum à la clientèle pour les salariés cédulés pour une période de sept (7) heures consécutives et plus.

b) Le salarié bénéficiera d'une période de repas de trente (30) minutes non rémunérées lorsqu'il sera appelée à travailler au-delà d'une période de travail de cinq (5) heures consécutives et inférieure à sept (7) heures.

11.05 Période de repos

a) Tous les salariés bénéficient de deux (2) périodes de repos payées de quinze (15) minutes pour chaque journée de travail cédulée pour une période de huit (8) heures consécutives et plus. L'une est prise dans la première partie du quart de travail et la seconde dans la deuxième partie.

b) Le salarié bénéficiera d'une période de repos de quinze (15) minutes lorsqu'elle sera appelée à travailler plus une période cédulée de trois (3) heures mais moins que sept (7) heures.

11.06 Fermeture du bureau pour circonstances hors du contrôle de l'Employeur

Advenant des circonstances hors du contrôle de l'Employeur (tel que panne d'électricité ou informatique) entraînant une fermeture du bureau, l'Employeur validera auprès des autorités concernées pour le temps de rétablissement des services. Si celui-ci doit être supérieur à l'heure de fermeture initialement prévue du bureau, les salariés seront invités à fermer leur caisse et quitter. Les salariés seront rémunérés pour un maximum de deux (2) heures additionnelles, jusqu'au maximum de l'horaire initialement signé.

ARTICLE 12.00 TABLEAU D’AFFICHAGE

L'Employeur maintiendra le tableau d'affichage actuel et l'Union peut occasionnellement s'en servir. Ce dernier sera situé dans la salle de repos des salariés.

ARTICLE 13.00 JOURS FÉRIÉS

13.01 Les salariés réguliers à temps plein ont droit à quatorze (14) congés chômés avec traitement sur la base de sept (7) heures. Les jours fériés chômés sont :

1. Jour de l'An
2. Lendemain du Jour de l'An
3. Vendredi saint
4. Lundi de Pâques
5. Jour des Patriotes
6. Saint-Jean Baptiste
7. Confédération
8. Fête du travail
9. Action de Grâces
10. Veille de Noël
11. Jour de Noël
12. Lendemain de Noël
13. Veille du Jour de l'An
14. Jour de l'anniversaire du salarié ou congé mobile

Le congé mobile pourra être pris, sur demande du salarié, en respect avec la signature des horaires et l'acceptation de l'Employeur, dans un délai de douze (12) mois à compter du jour de l'anniversaire du salarié.

13.02 Durant la période de fermeture des fêtes pouvant survenir entre le 22 décembre et le 3 janvier.

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. Un maximum d'un (1) jour par période (période de Noël et période de Jour de l'an) peut ne pas être remis à un autre jour.

Le salarié pourra le prendre à sa convenance ou en demander la rémunération mais par ancienneté, sans nuire aux opérations normales du service et en respectant la sortie des horaires. Cette disposition ne s'appliquera qu'à compter de la cédule de vacances du 1^{er} avril 2022, à la discrétion de l'Employeur.

13.03 L'Employeur devra verser à chaque salarié à temps partiel une indemnité en conformité avec la Loi des normes du travail.

13.04 Le salarié requis pour travailler un jour férié sera rémunéré au taux et demi en plus de recevoir le traitement pour la fête en question.

13.05 Si l'un des jours ci-haut mentionnés survient pendant les vacances d'un salarié, ce ou ces jours seront crédités comme congés différés.

Si le salarié choisit de prendre une journée supplémentaire il doit aviser son employeur avant l'affichage des horaires tel que prescrit à l'article 11.

ARTICLE 14.00 CONGÉ SPÉCIAUX

14.01

- A. À compter du décès de son conjoint ou de son enfant, le salarié aura droit à un congé d'un maximum de cinq (5) jours sans perte de salaire devant être pris dans les quatre (4) mois suivant la date du décès. Advenant que le salarié décide de ne pas prendre ses jours de manière consécutives, à compter de la date du décès, il devra aviser son Employeur de ses absences au moins sept (7) jours avant le dit congé.
- B. À compter du décès de son père, de sa mère, son frère, sa sœur, du beau-père ou sa belle-mère, le salarié aura droit à un congé d'un maximum de trois (3) jours sans perte de salaire devant être pris dans les quatre (4) mois suivant la date du décès. Advenant que le salarié décide de ne pas prendre ses jours de manière consécutives, à compter de la date du décès, il devra aviser son Employeur de ses absences au moins sept (7) jours avant le dit congé.
- C. Lors de la naissance ou de l'adoption d'un enfant du salarié, celui-ci aura droit à un congé d'une journée sans perte de salaire, le jour de la naissance ou de l'arrivée de l'enfant adopté dans sa famille d'adoption.
- D. Lorsqu'un salarié agit ou est appelé à agir comme juré, la Loi des normes du travail s'applique.
- E. Une journée supplémentaire sans solde est accordée au salarié qui doit effectuer un déplacement de plus de 250 km pour assister aux funérailles des personnes identifiées à l'article 14.01.

14.02 Seuls les jours ouvrables durant cette période de congé sont payés.

14.03 Ces congés ne sont pas accordés s'ils coïncident avec tout autre congé ou vacances.

ARTICLE 15.00 VACANCES

15.01 Les salariés ont droit à des vacances annuelles établies de la façon suivante :

De l'embauche à trois ans de service = dix (10) jours ouvrables à 4%.

Trois à dix ans de service = quinze (15) jours ouvrables à 6%.

De dix ans à quatorze ans de service = vingt (20) jours ouvrables à 8%.

Quinze ans et plus de service – les salariés recevront une journée additionnelle de vacances jusqu'à un maximum de vingt-sept (27) jours ouvrables.

Les pourcentages seront ajustés en conséquence.

Le montant versé équivaldra à :

15 ans d'ancienneté – 21 jours ouvrables / 8.4%

16 ans d'ancienneté – 22 journées ouvrables / 8.8%

17 ans d'ancienneté – 23 journées ouvrables / 9.2%

18 ans d'ancienneté – 24 journées ouvrables / 9.6%

19 ans d'ancienneté – 25 journées ouvrables / 10%

20 ans d'ancienneté – 26 journées ouvrables / 10.4%

21 ans et plus d'ancienneté – 27 journées ouvrables / 10.8%

La semaine de vacances est cédulée du lundi au vendredi.

15.02 Paiement

La paie de vacances sera versée au salarié à chaque semaine, et ce durant toute la période de ses vacances, tout en respectant le pourcentage qu'il lui est attribué. Ce montant sera payé par chèque ou dépôt direct. À défaut l'employeur devra payer en espèces.

15.03 Un salarié congédié ou qui quitte volontairement son emploi recevra une paie des vacances qui lui reste, calculées selon l'article 15.01.

15.04 Cédule de prise de vacances

La date de référence pour déterminer le droit à l'acquisition de vacances payées est la durée de service d'un salarié au dernier jour de février de l'année précédente.

A. Entre le 15 janvier et le 15 février de chaque année, tous les salariés doivent indiquer et signer sur une liste préparée et affichée par l'Employeur, leur choix de vacances selon leur ancienneté pour la période entre le 1^{er} avril et le 31 mars de l'année suivante à l'exception de la dernière semaine de mars, qui peut chevaucher avec les premiers jours d'avril.

Les jours de vacances doivent être pris dans l'année de référence et ne peuvent être reportés.

B. L'Employeur confirmera ces dates de vacances en tenant compte de l'ancienneté au plus tard le dernier jour de février de la même année.

C. Pas plus de deux (2) salariés à la fois peuvent prendre leurs vacances en même temps.

- D. Tout changement dans la cédule de vacances demandé par le salarié après le dernier jour de février ne sera accordé que sur entente mutuelle entre l'Employeur et le salarié et à condition qu'aucune des périodes de vacances déjà planifiées par d'autres salariés ne soient modifiée. Il est attendu que les demandes de changement devront se faire avant l'affichage des horaires pour choix, tel que prévu à l'article 11.
- E. Les salariés qui ont droit à plus de trois (3) semaines de vacances ne peuvent prendre plus de deux (2) semaines consécutives de vacances entre le 1^{er} juin et le 30 septembre (période estivale). Ils peuvent prendre leur troisième semaine et plus, une fois que tous les autres salariés auront choisi leurs deux (2) premières semaines de vacances durant cette période.

Toutes les semaines complètes devront être choisies avant la prise de jours individuels, le tout en respect avec l'ordre d'ancienneté.

15.05 Semaine de vacances sans solde

Le salarié qui désire prendre une semaine de vacances supplémentaires sans solde (à l'exception de la période de vacances estivales et la dernière semaine du mois de mars) pourra la prendre après avoir obtenu le consentement de l'Employeur. Ce dernier se réserve le droit d'accepter ou de refuser, en égard avec le personnel disponible et la prestation de services à donner. Un maximum d'une semaine de vacances sans solde pourra être prise par année, et celle-ci sera non fractionnable.

15.06 Report des vacances en cas d'arrêt de travail

Un salarié absent en arrêt de travail et qui n'est pas rétabli au commencement de la période prévue pour ses vacances cédulées, peut, s'il le désire, remettre ses vacances à une date fixée à la suite d'un accord entre lui-même et l'Employeur. Le salarié doit aviser son supérieur immédiat sans délai.

ARTICLE 16.00 ASSURANCE

- 16.01 L'Employeur maintiendra le plan d'assurance actuel en vigueur pour la durée de la convention et pour tous les salariés réguliers admissibles par l'assureur.

La prime sera payée à parts égales : salarié 50 % et Employeur 50 % sauf pour la portion d'assurance invalidité longue durée qui doit être par la loi de l'impôt, absorbée à 100 % par le salarié. Le syndicat sera consulté pour tout changement à la police d'assurance collective et l'Employeur s'engage à maintenir les avantages actuels durant la durée de la convention collective et fera parvenir l'expérience de la police d'assurance antérieure au syndicat.

Seront éligibles au plan d'assurance les salariés qui céduleront vingt (20) heures et plus en moyenne par semaine, calculé sur la base de trois (3) mois.

ARTICLE 17.00 JOURS DE MALADIE

- 17.01 A. Au 1^{er} juillet de chaque année, l'Employeur attribuera à chaque salarié régulier à temps plein un crédit de dix (10) jours de congés maladie payables à raison de sept heures

par jour de congé. Le salarié embauché après le 1^{er} juillet reçoit un crédit proportionnel au nombre de mois entre sa date d'embauche et la fin de l'année courante.

- B. Au 1^{er} juillet de chaque année, l'Employeur attribuera à chaque salarié régulier à temps partiel un crédit de six (6) jours de congés de maladie payables à raison de cinq heures par jour de congé. Le salarié embauché après le 1^{er} juillet reçoit un crédit proportionnel au nombre de mois entre sa date d'embauche et la fin de l'année courante.
- C. Le salarié doit fournir un certificat médical lorsqu'il s'absente trois (3) jours de calendrier et plus. Le salarié doit également fournir un certificat médical lorsqu'il s'absente avant et après un congé annuel ou un jour férié. Ce certificat devra être remis à son employeur à son retour au travail.

17.02 Les jours de congés de maladie ne sont pas cumulatifs. Le crédit non utilisé des congés de maladie durant l'année sera payé à 100 % lors de la paie suivant la semaine se terminant au 30 juin de chaque année, au prorata des jours travaillés. *À la suite d'une démission ou d'un départ à la retraite, le crédit de jour de maladie non utilisé sera payé au prorata des jours travaillés.*

ARTICLE 18.00 CONCILIATION TRAVAIL-FAMILLE

- 18.01 L'Employeur s'engage à respecter les dispositions de toute loi, de toute réglementation ou amendements prévus par les lois fédérales ou provinciales concernant les congés de maternité.
- 18.02 Le salarié peut s'absenter du travail sans salaire pour un examen médical relié à sa grossesse ou celle de sa conjointe. Le salarié avise l'Employeur le plus tôt possible du moment où il devra s'absenter et devra rapporter un billet médical indiquant le jour et l'heure du rendez-vous à son retour. Il est attendu que l'Employeur favorisera le choix d'un horaire convenant au rendez-vous médical avant d'autoriser une modification d'horaire.
- 18.03 Il incombe au salarié, qui désire se prévaloir d'un congé pour des raisons personnelles, d'aviser son supérieur au moins deux (2) jours à l'avance. L'Employeur ne peut refuser un tel congé sans motif valable. Il est attendu que l'Employeur favorisera le choix d'un horaire convenant au congé ou la prise d'un jour de congé avant d'autoriser une modification d'horaire.
- 18.04 Le salarié de retour de congé de maternité ou conjoint pourra faire un retour progressif de l'ordre de quatre (4) jours par semaine pour une période d'une année complète.

ARTICLE 19.00 SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL

- 19.01 L'Employeur s'engage à respecter les dispositions de toute loi, toute réglementation ou amendements prévus pour assurer la santé et la sécurité des salariés au travail.
- 19.02 L'Employeur continuera de fournir une salle à manger ainsi que des vestiaires aux salariés. L'employeur devra donner des cours de formation de secourisme en conformité avec la réglementation en vigueur.

19.03 Il incombe au salarié victime d'une lésion professionnelle d'aviser immédiatement son superviseur immédiat avant de quitter son travail. Il devra compléter le rapport d'accident de l'Employeur dans les meilleurs délais.

ARTICLE 20.00 FORMATION DES SALARIÉS

20.01 L'Employeur reconnaît et favorise le perfectionnement et la formation des salariés afin de leur permettre d'acquérir une plus grande mobilité, une plus grande compétence dans leurs fonctions.

20.02 Remboursement des frais de formation

Tout déboursé engagé par le salarié, à des fins de perfectionnement professionnel et directement relié aux activités du bureau, sont remboursables à leur plein montant, à condition d'avoir obtenu l'accord écrit de la direction sur la pertinence de la démarche. Cet avis indiquera les frais autorisés pour remboursement.

Le salarié devra réussir sa formation pour être remboursé à 100 %. En cas d'échec ou d'abandon en raison du travail ou de maladie, le cours sera remboursé à 50 % et dans tout autre cas d'abandon, le cours n'est pas remboursé.

Si la formation est suivie à la demande de l'Employeur, le salarié sera rémunéré selon la convention en vigueur.

Les frais de repas lors de formation seront remboursés par l'employeur avec présentation d'un reçu, selon la politique en vigueur de la SAAQ.

ARTICLE 21.00 CORRESPONDANCE

21.01 Toute communication officielle entre l'Employeur et l'Union devra se faire, par télécopieur, courriel, courrier régulier ou par courrier recommandé. La date de réception sera celle apposée sur le moyen de communication utilisé.

ARTICLE 22.00 ÉTHIQUE

22.01 Le salarié respectera le code d'éthique de la SAAQ « L'éthique, une question de conduite fondée sur des valeurs » ou celui en vigueur à la SAAQ. L'Employeur en fera signer une copie à tous les salariés et elle sera mise en annexe du Manuel de politiques et procédures de l'Employeur.

22.02 Le salarié garantit à l'Employeur qu'il maintiendra la confidentialité et une discrétion absolue sur toute information, documentation ou autres, que le salarié est appelé à traiter ou à transmettre dans l'exercice de ses fonctions.

Le salarié reconnaît devoir préserver le caractère confidentiel des renseignements nominatifs auxquels il aura accès dans l'exercice de ses fonctions.

22.03 Le salarié reconnaît ne pas pouvoir accepter de cadeaux ou de récompense de toute sorte de la part d'un client du bureau, dans l'exercice de ses fonctions.

22.04 Le non-respect des articles 22 entraînera des mesures disciplinaires pouvant aller jusqu'au congédiement.

22.05 Le salarié doit porter un insigne indiquant son prénom.

ARTICLE 23.00 ENGAGEMENT, APPRENTISSAGE ET ÉVALUATION

23.01 L'engagement du personnel se fait à la discrétion de la direction.

23.02 Tout nouveau salarié sera soumis à une période de probation de 640 heures, incluant la période de formation donnée à l'interne ou par la SAAQ.

23.03 Le salarié doit compléter à la satisfaction de la SAAQ sa période de formation pour maintenir son emploi.

23.04 L'Employeur procédera à une évaluation annuelle des salariés réguliers.

ARTICLE 24.00 MANUEL DE POLITIQUES ET PROCÉDURES

24.01 L'Employeur mettra à disposition des salariés un manuel de politiques et de procédures incluant un code d'éthique. Ce manuel établit des balises pour certains droits de gérance de l'Employeur.

ARTICLE 25.00 RETRAITE ET PRÉ-RETRAITE

25.01 Tel que stipulé par le Régime des rentes du Québec, un travailleur peut recevoir sa rente de retraite dès l'âge de soixante (60) ans s'il a cotisé pour au moins une (1) année au Régime de rentes du Québec et s'il est salarié et qu'il a pris entente avec son employeur pour réduire son salaire d'au moins 20 % en vue de la retraite. Le salarié qui bénéficie de cette entente conserve son statut de salarié régulier temps plein. Un salarié âgé de soixante (60) ans et plus qui désire avoir accès à la pré-retraite ou prendre sa retraite définitive doit en faire la demande par écrit au moins trente (30) jours avant la date prévue de l'entrée en vigueur de celle-ci.

25.02 Le salarié ayant bénéficié d'un aménagement d'horaire pour la pré-retraite et qui désire suspendre son entente doit en faire la demande écrite et pourra reprendre son horaire habituel dans un délai de quatre-vingt (90) jours.

25.03 Le salarié ne pourra faire plus d'une demande de pré-retraite durant la durée de la présente convention collective.

25.04 Voir l'annexe E pour tous les détails.

ARTICLE 26.00 INTERPRÉTATION

26.01 Pour les fins d'intervention et d'application de la convention collective, les parties s'entendent que le texte original dûment signé et déposé au Ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale, seul prévaudra.

ARTICLE 27.00 DURÉE DE LA CONVENTION COLLECTIVE

27.01 Cette convention collective entre en vigueur le 19 mars 2022 pour se terminer le 18 mars 2026.

Le délégué fournira à chaque salariée une photocopie de la convention collective.

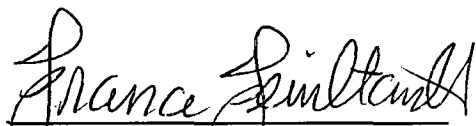
27.02 En cas de grève ou de lock-out, les dispositions de la présente convention collective cesseront de s'appliquer.

EN FOI DE QUOI les parties par l'entremise de représentants dûment autorisés ont apposé leur signature à cette convention à Saint-Eustache, ce 7^e jour du mois de septembre 2022


Pour :

L'UNION INTERNATIONALE DES
OPÉRATEURS-INGÉNIEURS
Local 484

LA CHAMBRE DE COMMERCE ET D'INDUSTRIE
MRC DE DEUX-MONTAGNES


France Feuiltault, Déléguée syndicale


François Chalifour, Directeur général


Gervais Plourdé, Gérant d'affaires


Michel Goyer, Consultant

ANNEXE A SALAIRES

19/03/2022	19/03/2023	19/03/2024	19/03/2025
	5%	4%	3%

0 à 2 ans	18,34 \$	19,26 \$	20,03 \$	20.63 \$
2 à 3 ans	20,07 \$	21,07 \$	21.91 \$	22.57 \$
3 à 4 ans	21.71\$	22.80\$	23.71 \$	24.42\$
4 à 5 ans	22.77 \$	23.91 \$	24.87 \$	25.62 \$
5 ans et plus	24,23 \$	25,44\$	26,46 \$	27,25 \$

L'employeur a le droit d'utiliser la reconnaissance des acquis lors de l'embauche d'un nouvel employé. Le taux de salaire accordé ne doit pas dépasser le taux de salaire prévu à l'échelle salariale de la convention collective.

Le chef d'équipe recevra une prime horaire de 2,50\$ ajouté à son salaire horaire régulier.

Le chef d'équipe principal recevra une prime horaire de 2,50\$ ajouté à son salaire horaire régulier. Lorsque le chef d'équipe principal est en poste lors des congés annuels (semaines de vacances) du Responsable du bureau d'immatriculation, la prime sera de 3,00 \$ ajouté à son salaire horaire régulier.

La coordonnatrice à l'encan recevra une prime horaire de 1,60\$ ajouté à son salaire horaire régulier.

Le salarié agissant à titre de formateur recevra une prime horaire de 1,00 \$ ajouté à son salaire horaire régulier.

DIVERS

Utilisation de véhicule

Tout salarié qui utilise son auto pour usage du bureau pendant les heures de travail, reçoit le taux fixé par le conseil d'administration, ne pouvant être inférieur à 0,50 \$ du kilomètre parcouru.

À l'exception des salariés en probation devant suivre leur formation de départ. Ces derniers verront leurs frais couverts par un remboursement de l'Employeur, tel que fixé par la SAAQ. Le remboursement sera versé par l'Employeur une fois le montant confirmé par la SAAQ.

ANNEXE B INDEXATION BONIS

AUGMENTATION SALARIALE

Aux fins d'effectuer le rattrapage salarial, la somme de 1.50\$/heure sera versée rétroactivement à compter du 19 mars 2022 pour tout employé ayant une ancienneté de zéro à 5 ans à cette date.

Aux fins d'effectuer le rattrapage salarial, la somme de 2.25\$/heure sera versée rétroactivement à compter du 19 mars 2022 pour tout employé ayant une ancienneté de 5 ans et plus à cette date.

Les augmentations statutaires salariale seront déterminées par le tableau suivant pour les années subséquentes.

	19/03/2022	19/03/2023	19/03/2024	19/03/2025
Ancienneté : 0 à 5 ans	1.50 \$ / heure	5.00 %	4.00 %	3.00 %
Ancienneté : 5 ans et plus	2.25 \$ / heure	5.00 %	4.00 %	3.00 %

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.

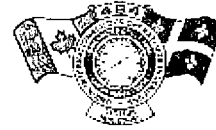
Il est établi que la période de référence de l'indice des prix à la consommation – province de Québec (IPC) est de janvier à décembre de chaque année. Sa date de diffusion est annoncée au cours du mois de janvier qui suit.

Ainsi, à compter du 1^{er} janvier 2023 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 à la date de l'augmentation de salaire.

Par exemple, si l'IPC province de Québec de l'année 2022 est de 7%, la différence de 2% sera payée en boni puisque l'augmentation de salaire prévue le 19 mars 2023 est de 5%.

**ANNEXE C
FORMULE D'ADÉSION SYNDICALE**



Membre

Nom :

LETTRES MOULÉES

Adresse :

Ville :

Code postal :

Tel :

Cell :

Adresse courriel :

Employeur

Entreprise :

Adresse :

Ville :

Code Postal :

En foi de quoi j'ai signé ce _____ e jour du mois de _____ 20_____.

Témoin :

Signature du candidat :

UNION INTERNATIONALE DES OPÉRATEURS-INGÉNIEURS, Local 484

REÇU OFFICIEL

**ANNEXE D
LISTE D'ANCIENNETÉ**

RANG	NOM, PRÉNOM	DATE D'EMBAUCHE	STATUT	VACANCES 2022	ANNÉES SERVICE
1		06-12-1999	Temps plein	27 jours	22 ans
2		28-08-2001	Temps plein	26 jours	20 ans
3		20-08-2002	Temps plein	25 jours	19 ans
4		02-08-2016	Temps partiel	15 jours	5 ans
5		27-11-2017	Temps plein	15 jours	5 ans
6		02-05-2018	Temps plein	15 jours	4 ans
7		20-09-2021	Temps plein	7 jours	

Assurance début : trois (3) mois après le 1^{er} du mois suivant la date d'embauche

ANNEXE E ENTENTE DE RETRAITE ANTICIPÉE

Attendu que les parties ont décidé d'introduire un programme de retraite anticipée, soit la réduction d'une journée de la semaine de travail, programme qu'elles entendent favoriser, en autant que le salarié puisse être remplacé.

Attendu que l'objectif n'est pas d'instaurer une semaine réduite de travail pour les salariés souhaitant diminuer leurs heures de travail hebdomadaires sans la décision d'une retraite anticipée.

1. Entente

Un salarié qui se prévaut de ce programme de retraite anticipée en bénéficiera lorsqu'il sera à douze mois et moins de sa date de retraite définitive.

Un salarié pourra se prévaloir de l'article 25,2 de la convention collective et devra aviser son employeur dans les délais prescrits afin de reprendre son horaire habituel.

2. Admissibilité

Pour être en mesure d'adhérer à ce programme, le salarié doit :

- indiquer à son employeur la date définitive de sa retraite;
- être âgé d'au moins 60 ans;
- faire le choix d'une journée de congé par semaine selon le mécanisme prévu par cette entente;
- toute demande doit être présentée aux représentants de l'employeur qui voit à gérer le programme en place.

3. Horaires de travail

Le nombre de salariés pouvant se prévaloir de ce programme ainsi que le choix de la journée de préretraite se déterminent par entente avec l'employeur en tenant compte des disponibilités des salariés au travail.

Cependant, cette journée de préretraite prise durant la semaine peut être déplacée s'il advenait des circonstances qui nécessitent la prise de congé d'un autre jour.

4. Congés chômés et payés

Le nombre de jours chômés et payés est celui en vigueur dans la convention collective.

