
CONVENTION

COLLECTIVE

ENTRE

FONDATION QUÉBEC CINÉMA

ET

**SYNDICAT DES EMPLOYÉ-ES DE L'ÉVÉNEMENTIEL –
CSN**

EN VIGUEUR

2024-2025

TABLE DES MATIÈRES

ARTICLE 1 – BUT DE LA CONVENTION COLLECTIVE.....	4
ARTICLE 2 – DÉFINITION DES TERMES ET RÈGLES D'INTERPRÉTATION	4
A – DÉFINITIONS DES TERMES	4
B – RÈGLES D'INTERPRÉTATION	6
ARTICLE 3 – DISCRIMINATION ET HARCÈLEMENT	6
ARTICLE 4 – DISPOSITIONS GÉNÉRALES	7
ARTICLE 5 – DROITS DE GÉRANCE ET OBLIGATIONS DE L'EMPLOYEUR.....	8
ARTICLE 6 – RECONNAISSANCE ET JURIDICTION SYNDICALE	8
ARTICLE 7 – RÉGIME SYNDICAL ET ACTIVITÉS SYNDICALES	9
ACTIVITÉS SYNDICALES.....	10
ARTICLE 8 – COMITÉ DE RELATIONS DE TRAVAIL	11
ARTICLE 9 – ANCIENNETÉ.....	11
ARTICLE 10 – MOUVEMENT DE PERSONNEL ET DOTATION.....	13
ARTICLE 11 – RECLASSIFICATION ET MISE À PIED.....	15
ARTICLE 12 – HEURES ET SEMAINES DE TRAVAIL	16
ARTICLE 13 – TÉLÉTRAVAIL	17
ARTICLE 14 – HEURES SUPPLÉMENTAIRES	18
ARTICLE 15 – VACANCES	19
ARTICLE 16 – CONGÉS.....	21
JOURS FÉRIÉS, CHÔMÉS ET PAYÉS	21
CONGÉS DE MALADIE	22
CONGÉ POUR RESPONSABILITÉS FAMILIALES OU PARENTALES	24
CONGÉ DE MATERNITÉ, DE PATERNITÉ, PARENTAL OU D'ADOPTION	24
CONGÉ SANS TRAITEMENT	28
CONGÉ AUTOFINANCÉ	28
ARTICLE 17 – ASSURANCE COLLECTIVE	30
ARTICLE 18 – RÉMUNÉRATION	30
SALAIRE	30
ALLOCATIONS.....	31
DÉPENSES.....	31
MODALITÉS DE PAIE	31
ARTICLE 19 – FORMATION	32
ARTICLE 20 – SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL	33
ARTICLE 21 – MESURES DISCIPLINAIRES	35
ARTICLE 22 – PROCÉDURE DE GRIEFS ET ARBITRAGE	37
PROCÉDURE DE GRIEFS	37
ARBITRAGE.....	38
ARTICLE 23 – DURÉE DE LA CONVENTION	39
ANNEXE « A »	41
ANNEXE « B » PROCESSUS DE MÉDIATION ET ARBITRAGE SIMPLIFIÉ	43
LETTRE D'ENTENTE SUR LE RENOUVELLEMENT DE LA CONVENTION COLLECTIVE	47

ARTICLE 1 – BUT DE LA CONVENTION COLLECTIVE

- 1.01** But : La présente convention collective s'inscrit dans une perspective de compréhension mutuelle dont le but est de maintenir et promouvoir les bonnes relations qui doivent se baser sur un climat de confiance, de communication et de respect mutuel entre l'Employeur et le Syndicat.

Les parties visent à faciliter les solutions et les règlements des litiges qui peuvent surgir entre l'Employeur et les salariés régis par les présentes.

ARTICLE 2 – DÉFINITION DES TERMES ET RÈGLES D'INTERPRÉTATION

A - Définitions des termes

- 2.01** Ancienneté : désigne la période continue pendant laquelle un lien d'emploi est maintenu entre un salarié et l'employeur, sous réserve des dispositions de l'article 9.
- 2.02** Conjoint : Le terme « conjoint/conjointe » désigne deux (2) personnes de sexe différent ou de même sexe
- a) qui sont mariées ou en union civile et cohabitent,
 - ou
 - b) qui vivent maritalement et sont les parents d'un même enfant ;
 - Ou
 - c) qui vivent maritalement depuis au moins un (1) an.
- 2.03** Employeur : désigne Fondation Québec Cinéma.
- 2.04** Grief : toute mécontentement relative à l'application ou à l'interprétation de la convention collective.
- 2.05** Jour : jour de calendrier.
- 2.06** Jour ouvrable : jour compris du lundi au vendredi inclusivement, en excluant les jours chômés et payés.
- 2.07** Mise à pied : désigne l'interruption temporaire des services actifs d'un salarié qui est sujet à un rappel au travail, et ce, conformément aux dispositions de la présente convention collective.
- 2.08** Parties : les parties signataires de la convention collective, le Syndicat et l'Employeur.
- 2.09** Période de probation : désigne une période pendant laquelle l'employeur évalue la capacité et les compétences d'un salarié à occuper le poste afin de décider si ce dernier sera retenu à son service comme salarié.

- 2.10** Poste : désigne le rôle et les responsabilités qui constituent le travail d'un salarié dans l'un ou l'autre des titres d'emploi apparaissant à l'annexe A de la présente convention collective.
- 2.11** Poste à temps plein : désigne le poste d'un salarié qui travaille le nombre d'heures prévu à la semaine normale de travail au paragraphe 12.01 de la présente.
- 2.12** Poste à temps partiel : désigne le poste d'un salarié qui travaille un nombre d'heures inférieur à la semaine normale de travail prévue au paragraphe 12.02 de la présente.
- 2.13** Événement : désigne l'un ou l'autre des événements de l'employeur. Au moment de la signature de la convention collective, les événements sont notamment les Rendez-vous Québec Cinéma, le Lab Québec Cinéma, la Tournée Québec Cinéma, le Gala Québec Cinéma et La Forge Québec Cinéma.
- 2.14** Salarié : désigne toute personne couverte par le certificat d'accréditation.
- Lorsque l'expression « le salarié » est utilisée seule dans la présente convention collective, sans autre ajout de terme, elle signifie que tout salarié, peu importe son statut d'emploi temporaire, permanent, intérimaire qu'ils soient à temps pleins ou à temps partiel.
- 2.15** Salarié en période de probation : désigne un salarié nouvellement embauché et qui n'a pas complété sa période de probation prévue à la clause 10.10 de la convention collective.
- 2.16** Salarié intérimaire : désigne un salarié embauché pour remplacer un salarié absent temporairement du travail ou pour pourvoir à un besoin temporaire de travail ou un surcroît de travail.
- 2.17** Salarié permanent : désigne un salarié qui travaille toute l'année.
- 2.18** Salarié temps plein : désigne tout salarié qui travaille trente-sept heures et demie (37.5) par semaine.
- 2.19** Salarié temps partiel : Désigne tout salarié qui travaille un nombre d'heures inférieur à trente-sept heures cinq (37.5) heures par semaine. Un salarié à temps partiel qui fait trente-sept heures cinq (37.5) et plus pendant le festival ou le gala conserve son statut de salarié à temps partiel.
- 2.20** Salarié temporaire : désigne un salarié qui travaille une portion de l'année à la mise en œuvre ou au soutien d'un ou plusieurs événements de l'employeur.
- 2.21** Stagiaire : personne qui effectue des apprentissages de travail pendant une période déterminée dans le cadre d'un programme pédagogique approuvé par l'établissement d'enseignement d'où il provient.

Le stagiaire n'est pas couvert par les dispositions de la présente convention collective.

Faire appel à un stagiaire ne doit pas avoir pour effet de réduire directement ou indirectement les heures de travail d'un salarié de l'unité d'accréditation, de causer des

prises à pied à ces derniers ou d'empêcher le rappel au travail des salariés en mise à pied ou d'abolition.

2.22 Syndicat : désigne le Syndicat des employé-es de l'événementiel - CSN.

B - Règles d'interprétation

2.23 Les dispositions de cette convention doivent être lues et interprétées dans leur ensemble.

2.24 Aux fins de l'application de la convention collective, l'utilisation du genre masculin comprend le féminin et l'utilisation du singulier comprend le pluriel et vice-versa.

2.25 La convention collective a préséance sur les politiques et les règlements de l'employeur.

2.26 L'employeur achemine par courriel au syndicat les nouvelles politiques et règlements avant leur entrée en vigueur.

2.27 Sur demande, l'employeur achemine au syndicat une copie de toute politique et tout règlement en vigueur.

2.28 Au cas où l'une ou l'autre des dispositions de la convention collective serait déclarée illégale par un tribunal ou autrement contraire à des dispositions d'ordre public, la nullité de cette disposition n'entraîne pas la nullité de toute la convention collective, mais de cette disposition uniquement.

ARTICLE 3 – DISCRIMINATION ET HARCÈLEMENT

3.01 Non-discrimination

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

3.02 Définition du harcèlement psychologique et sexuel

a) On entend par harcèlement psychologique une conduite vexatoire se manifestant soit par des comportements, des paroles, des actes ou des gestes répétés, qui sont hostiles ou non désirés, laquelle porte atteinte à la dignité ou à l'intégrité psychologique ou sexuelle d'un salarié et qui entraîne pour celui-ci un milieu de travail néfaste. Une seule conduite grave peut aussi constituer du harcèlement psychologique si elle porte une telle atteinte et produit un effet nocif continu pour le salarié.

Les parties identifient notamment le harcèlement sexuel comme consistant, notamment, en des avances non désirées ou imposées qui peuvent prendre la forme de sollicitation verbale ou gestuelle.

b) **Obligation de l'employeur**

L'employeur doit prendre les moyens raisonnables pour prévenir le harcèlement sexuel et psychologique et, lorsqu'une telle conduite est portée à sa connaissance, pour la faire cesser.

3.03 L'employeur et le syndicat collaborent à la sensibilisation et la prévention aux situations de harcèlement et de discrimination.

ARTICLE 4 – DISPOSITIONS GÉNÉRALES

4.01 Langue de travail

La langue de travail est le français, conformément aux dispositions de la Charte de la langue française.

4.02 Changement d'adresse

En tout temps, un salarié doit aviser l'employeur de tout changement d'adresse ou de numéro de téléphone, et ce, même durant une mise à pied. Le salarié remet une copie de l'information simultanément au syndicat.

4.03 Personne exclue de l'unité d'accréditation

L'employeur reconnaît qu'une personne exclue de la présente convention ne doit pas exécuter le travail accompli par les salariés couverts par le certificat d'accréditation, sauf :

- Dans des cas d'urgence ;
- Dans le but de remplacer les absences ou les retards imprévus ;
- En cas de formation ;
- Lorsque la sécurité du personnel, de l'équipement ou des bâtiments est compromise ;
- Pendant le festival, les événements ou une répétition générale :
 - afin de permettre une certaine efficacité ponctuelle ;
 - afin de bénéficier d'une expertise qui n'est pas détenue par un ou des salariés ;
 - dans une situation imprévue et hors du contrôle de l'employeur.

L'Employeur doit informer le syndicat dans les meilleurs délais de sa décision de faire exécuter par une personne exclue de la présente convention un travail normalement accompli par les salariés couverts par le certificat d'accréditation et des motifs de cette décision.

ARTICLE 5 – DROITS DE GÉRANCE ET OBLIGATIONS DE L'EMPLOYEUR

5.01 Droit de gérance

Sous réserve des seules restrictions expressément convenues dans la présente convention collective et dans les différentes lois d'ordre public, l'employeur conserve et exerce tous les droits de gérance nécessaires à l'administration de ses affaires.

5.02 Exercice du droit

L'employeur s'engage à ne pas exercer son droit de direction de façon arbitraire ou discriminatoire.

ARTICLE 6 – RECONNAISSANCE ET JURIDICTION SYNDICALE

6.01 Reconnaissance du syndicat

L'employeur reconnaît le Syndicat des employé-es de l'événementiel - CSN comme le représentant exclusif et le mandataire de tous les salariés visés par l'accréditation émise en sa faveur. Le syndicat constitue également le seul agent négociateur des salariés visés par le certificat d'accréditation.

6.02 Ententes particulières

Aucune entente particulière, entre un salarié et l'employeur, relative à des conditions de travail différentes à celles prévues dans la présente convention n'est valable à moins qu'elle n'ait reçu l'approbation écrite des représentants dûment mandatés par le syndicat.

6.03 Tableau d'affichage syndical

L'employeur met à la disposition du syndicat un tableau d'affichage visible vitré et fermé à clé.

6.04 Sous-traitance

L'employeur ne peut pas donner en sous-traitance du travail exécuté par les salariés de l'unité d'accréditation si cela a pour effet d'occasionner une ou des mises à pied de salariés, d'empêcher l'embauche ou le rappel au travail de salariés, de diminuer les heures de travail de salariés permanents à temps plein ou à temps partiel ou de salariés temporaires ou encore d'empêcher de pourvoir un poste devenu vacant ou temporairement dépourvu de son titulaire.

Cependant, les parties conviennent que l'employeur peut avoir recours à un sous-traitant dans le cas d'un besoin ponctuel ne pouvant être comblé par les salariés de l'unité, et ce, exclusivement pendant la tenue du Gala Québec Cinéma et des Rendez-vous Québec Cinéma. Dans tous les autres cas, si l'employeur souhaite combler un besoin urgent ou un besoin ponctuel par un sous-traitant, il doit préalablement obtenir l'accord écrit du syndicat. Le présent alinéa ne peut en aucun temps contrevenir au premier alinéa.

6.05 Information au syndicat

Advenant des changements importants à la structure, aux orientations, aux revenus et/ou aux dépenses de l'employeur entraînant une réduction du nombre de salariés, une diminution du nombre d'heures de travail disponibles ou des changements significatifs à un ou plusieurs postes, l'employeur informe le syndicat par courriel au moins vingt (20) jours avant la date prévue de mise en application des changements. À la demande du Syndicat, une rencontre avec l'employeur peut être tenue dans les dix (10) jours suivant la demande.

ARTICLE 7 – RÉGIME SYNDICAL ET ACTIVITÉS SYNDICALES

7.01 Retenue des cotisations syndicales

- a) L'employeur retient sur la paie de chaque salarié la cotisation syndicale fixée par le syndicat, et remet une (1) fois par mois les sommes ainsi perçues, dans les quinze (15) jours qui suivent la fin de chaque mois à la Fédération nationale des communications et de la culture au 1601 avenue De Lorimier Montréal H2K 4M5. L'employeur fournit, avec le chèque et ou le virement bancaire, pour chacune des périodes de paie intervenues au cours du mois, une liste indiquant pour chaque salarié : le nom, le montant des perceptions, le salaire brut pour la période, le taux horaire, le nombre d'heures régulières travaillées, le nombre d'heures supplémentaires travaillées et le nombre d'heures chômées et payées.
- b) Le salarié a accès au système désigné par l'Employeur, en tout temps, pour consulter ses bordereaux de paie.
- c) Le syndicat avise l'employeur par écrit, du montant de la cotisation syndicale fixée.
- d) L'employeur convient d'inscrire, sur les relevés aux fins d'impôt de chaque salarié, le montant cumulatif de ses retenues syndicales pour l'année écoulée.

7.02 Informations transmises au syndicat

- a) L'employeur transmet au syndicat en même temps que la liste d'ancienneté prévue au paragraphe 9.03 ainsi qu'en tout temps à la demande du syndicat les renseignements suivants au sujet de tous les salariés :
 - Prénom et nom ;
 - Le titre d'emploi ;
 - L'adresse postale ;
 - Le numéro de téléphone et si possible le courriel personnel.
- b) L'employeur informe le syndicat dans les meilleurs délais de toute nouvelle embauche de salarié en fournissant les renseignements indiqués au paragraphe précédent, auxquels s'ajoute la date de la première journée prévue de travail.
- c) L'employeur informe le syndicat de toute fin de lien d'emploi ainsi que du motif de cette dernière (congédiement, départ volontaire) d'un salarié et la date de sa dernière journée de travail.

ACTIVITÉS SYNDICALES

7.03 Représentants syndicaux

L'employeur reconnaît les représentants officiels du syndicat choisis par les membres du syndicat, qu'ils soient des salariés visés par le certificat d'accréditation (internes) ou non (externes). Le syndicat informe par écrit l'employeur du nom des représentants officiels du syndicat dans les cinq (5) jours ouvrables suivant tout changement de représentation. Le syndicat s'engage à favoriser dans la mesure du possible la présence d'un représentant interne lors des rencontres prévues à la présente convention collective.

7.04 Accès aux lieux de travail

L'employeur donne aux représentants syndicaux l'accès aux différents lieux de travail. Dans le cas des représentants externes, un préavis de quarante-huit (48) heures est donné dans la mesure du possible et leur présence ne doit pas perturber les opérations.

7.05 Conseiller syndical

Le syndicat peut, dans l'exercice de ses fonctions, être accompagné par un conseiller syndical.

Si le syndicat requiert les services de telles personnes, l'employeur leur donne accès aux différents lieux de travail moyennant dans la mesure du possible un préavis d'un minimum de quarante-huit (48) heures et pourvu que cela ne perturbe pas les opérations.

7.06 Autres libérations syndicales avec traitement

Deux (2) représentants désignés par le syndicat peuvent s'absenter de leur travail, et ce, sans perte de salaire et de droits prévus à la convention collective, aux occasions suivantes :

- a) pour des discussions avec l'employeur relatives à des griefs, ou à la santé-sécurité ;
- b) pour la participation aux comités paritaires prévue à la convention collective.

7.07 Libérations syndicales sans traitement

L'employeur accorde aux représentants du syndicat un congé sans traitement aux fins de l'exercice de diverses activités syndicales. Ce congé est régi par les règles suivantes :

- a) Le syndicat doit aviser l'employeur au moins sept (7) jours à l'avance des dates d'absence ;
- b) L'employeur n'est pas tenu d'autoriser le congé sans traitement à plus d'un (1) salarié à la fois ;
- c) L'employeur n'est pas tenu d'accorder plus de dix (10) jours de congé sans traitement par année ;

- d) Le nombre de jours de congé sans traitement est renouvelé au 1^{er} janvier de chaque année ;
- e) Durant son congé sans traitement, le salarié continue de bénéficier de l'ensemble des dispositions de la convention collective, incluant le versement de son salaire au taux applicable, comme s'il était demeuré au travail. Cependant, le syndicat rembourse à l'Employeur le salaire et les avantages sociaux versés au salarié durant la durée de son congé sur production d'une facture au syndicat ;
- f) Lorsqu'il revient au travail, le salarié réintègre son poste avec tous les avantages comme s'il avait été au travail.

ARTICLE 8 – COMITÉ DE RELATIONS DE TRAVAIL

8.01 Composition et mandat

Le comité de relations de travail (CRT) est composé de deux (2) représentants de l'employeur et de deux (2) représentants du syndicat et a comme mandat :

- a) les discussions relatives à des griefs ou des mécontentes ;
- b) les discussions relatives aux conditions ou aux relations de travail ;

8.02 Fréquence et modalités

Les règles de fonctionnement du CRT sont les suivantes :

- a) Les rencontres sont tenues à la demande d'une des parties ;
- b) Ces réunions se tiennent à une date et une heure convenue entre les parties ou dans les quinze (15) jours de la demande du syndicat ou de l'employeur ;
- c) Les sujets sont mis à l'ordre du jour par l'une ou l'autre des parties et doivent être communiqués à l'avance ;
- d) Une partie peut s'adjoindre un représentant externe ou un conseiller syndical si elle le juge nécessaire.

ARTICLE 9 – ANCIENNETÉ

9.01 Calcul de l'ancienneté

L'ancienneté d'un salarié s'acquiert à la fin de sa période de probation et se calcule à compter de sa date d'embauche.

9.02 Embauche simultanée

Advenant un litige concernant deux (2) ou plusieurs salariés embauchés simultanément, l'ordre de l'ancienneté sera déterminé par un tirage au sort. Ce tirage est fait en présence

de l'employeur et d'un représentant du syndicat.

9.03 Liste d'ancienneté

- a) Les parties conviennent que la liste d'ancienneté fournie par l'employeur en date de la signature de la convention collective tel qu'apparaissant à l'annexe A, constitue la liste officielle d'ancienneté des salariés et le syndicat s'en déclare satisfait. Cette liste d'ancienneté est mise à jour le 1^{er} janvier de chaque année.
- b) Tous les renseignements inscrits sur la liste mentionnée au paragraphe a) peuvent être contestés dans les trente (30) jours suivant la réception de la liste d'ancienneté, par la procédure de griefs.

9.04 Accumulation de l'ancienneté

Le salarié conserve et accumule son ancienneté pendant toute absence ou tout congé autorisé par les lois ou la convention collective, à moins de disposition contraire.

9.05 Perte d'ancienneté et perte d'emploi

Un salarié perd son ancienneté et son emploi pour l'une ou l'autre des raisons suivantes :

- a) Lorsque le salarié démissionne volontairement de son emploi ;
- b) Lors du congédiement du salarié, sauf si ce congédiement est annulé par un arbitre ou par entente entre le Syndicat et l'Employeur ;
- c) Refus ou négligence du salarié mis à pied de reprendre le travail à la suite d'un rappel dans les trois (3) jours ouvrables suivant la livraison à son domicile d'une lettre recommandée à sa dernière adresse connue par l'employeur ;
- d) Mise à pied excédant dix-huit (18) mois ;
- e) Absence pour maladie ou accident (incluant maladie professionnelle ou accident de travail tel que défini dans la Loi sur les accidents de travail et les maladies professionnelles) pour une période excédant vingt-quatre (24) mois consécutifs ;
- f) Pour une absence de son travail pendant trois (3) jours ou plus sans justification ou sans préavis.

9.06 Promotion hors de l'unité d'accréditation

- a) Un salarié promu ou muté à un poste hors de l'unité d'accréditation continue d'accumuler son ancienneté dans l'unité d'accréditation pendant une période maximale de douze (12) mois. S'il effectue un retour dans l'unité d'accréditation avant l'expiration de ladite période, il réintègre son poste. Si le poste habituel du salarié n'existe plus à son retour, il peut se prévaloir des dispositions pertinentes de la convention collective en matière de réaffectation dans un autre poste.

- b) À l'expiration de la période de douze (12) mois, le salarié qui ne réintègre pas l'unité de négociation perd son ancienneté ainsi que son poste.

ARTICLE 10 – MOUVEMENT DE PERSONNEL ET DOTATION

10.01 Organisation des départements et des postes

À titre indicatif, au moment de la signature de la convention collective, les événements de Fondation Québec Cinéma sont :

- Lab ;
- Gala ;
- Tournée ;
- Rendez-Vous ;
- La Forge ;

Avec le soutien des départements suivants :

- Administration et direction générale ;
- Communications, marketing et partenariats.

10.02 Obtention d'un poste pour le salarié temporaire et rappel à l'emploi

- a) Dès sa période de probation terminée, le salarié temporaire devient titulaire du poste qu'il vient d'occuper sauf s'il s'agit d'un remplacement.
- b) Le salarié est rappelé d'office par l'employeur sur son poste lors du rappel au travail pour le ou les événements pour lequel ou lesquels il avait été embauché.

10.03 Obtention d'un poste pour le salarié permanent

- a) Le salarié permanent devient titulaire du poste occupé une fois sa période de probation terminée.
- b) Le poste occupé peut être temps plein ou temps partiel.

10.04 Procédure d'affichage et d'octroi des postes permanents et temporaires

- a) Tout poste définitivement vacant, ou nouvellement créé que l'employeur désire pourvoir doit être transmis par courriel aux salariés et au syndicat et affiché par l'employeur.
- b) L'affichage est d'une durée minimale de cinq (5) jours ouvrables et doit indiquer les informations suivantes :
- Le titre d'emploi ;
 - Le statut (permanent et temporaire) ;
 - Vacant, nouvellement créé ;
 - L'horaire de travail ;

- Le nombre d'heures approximatif de travail par semaine ;
 - La description sommaire du poste ;
 - Les exigences du poste, s'il y a lieu ;
 - La date d'entrée en fonction ;
 - L'événement ou le département.
- c) Tout salarié peut poser sa candidature en avisant par courriel l'employeur de son intention, et ce, à l'intérieur de la période d'affichage.
- d) Le poste est pourvu en y nommant le salarié qui a le plus d'ancienneté et qui répond aux exigences du poste à pourvoir.
- e) L'employeur confirme par écrit l'octroi du poste au salarié et transmet une copie de la lettre au syndicat.

10.05 Recours à un salarié intérimaire

L'employeur peut combler un remplacement ou un surcroît de travail par un salarié intérimaire sauf si cela a pour effet d'occasionner une ou des mises à pied de salariés, d'empêcher l'embauche ou le rappel au travail de salariés, de diminuer les heures de travail de salariés permanents à temps plein ou à temps partiel ou de salariés temporaires.

10.06 Liste de rappel

La liste de rappel est composée de salariés qui sont mis à pied temporairement.

10.07 Contrat d'embauche d'un nouveau salarié

Le contrat d'embauche d'un salarié est régi par la convention collective, mais aucun salarié ne peut avoir de conditions inférieures à celles dont il a bénéficié pour des fonctions similaires lors d'une embauche antérieure par l'Employeur.

Une copie de chacun des contrats en vigueur au moment de la signature de la convention collective ainsi que tout contrat signé après cette date est transmise par courriel au syndicat dans la semaine suivant leur conclusion.

10.08 Exigences de poste

Les exigences de tout poste doivent être raisonnables, pertinentes et en relation avec le poste à occuper. Il appartient à l'employeur de faire la preuve que le salarié ne peut remplir les exigences normales du poste. De plus, en cas de grief contestant les exigences d'un poste, l'employeur a le fardeau de la preuve.

10.09 Période de probation des nouveaux salariés

- a) Tout nouveau salarié temporaire ou permanent est soumis à une période de probation de quatre cent quatre-vingts (480) heures travaillées à partir de la date de son embauche.

- b) Le salarié temporaire termine sa période de probation lorsqu'il a complété deux (2) éditions d'un même événement ou lorsqu'il a complété quatre cent quatre-vingts (480) heures travaillées à partir de sa date d'embauche, selon la première éventualité.
- c) Le salarié en période de probation est régi par la convention collective, mais ne peut recourir à la procédure de griefs et d'arbitrage en cas de congédiement
- d) À l'expiration de sa période de probation, le salarié acquiert son ancienneté, rétroactivement à sa date d'embauche.

10.10 Période d'essai pour les salariés déjà à l'emploi

Le salarié temporaire ou permanent qui obtient un autre poste que le sien, couvert par le certificat d'accréditation, a droit à une période d'essai de trente (30) jours réellement travaillés ou jusqu'à la fin de son contrat, s'il est inférieur à trente (30) jours.

10.11 Conditions applicables lors de la période d'essai

- a) Au cours de la période d'essai, le salarié temporaire ou permanent qui décide de réintégrer son ancien poste, ou qui est appelé à le faire à la demande de l'employeur, le fait sans préjudice à ses droits acquis dans ses anciennes fonctions. Si le salarié ne détient pas de poste, il réintègre la liste de rappel. Dans un tel cas, toujours dans le respect de la procédure d'affichage et d'octroi de poste, l'employeur procède à la nomination du salarié dont la candidature était la suivante si ce dernier souhaite toujours obtenir le poste.
- b) Si, au terme de la période d'essai, après évaluation, le salarié temporaire ou permanent est maintenu dans son nouveau poste, il devient titulaire de ce poste.

ARTICLE 11 – RECLASSIFICATION ET MISE À PIED

11.01 Reclassification

Si des postes sont relocalisés ou transformés sans que cela entraîne de modification majeure de la nature de la tâche impliquant une reclassification du poste, les salariés déjà affectés sur ces postes conservent une priorité d'affectation selon leur qualification sur ces postes relocalisés ou transformés et reçoivent l'entraînement nécessaire, s'il y a lieu.

11.02 Préavis de licenciement

- a) L'employeur s'engage à se conformer aux articles 82 et suivants de la Loi sur les normes du travail en matière de licenciement, soit :
 - moins de trois (3) mois : aucun avis ;
 - trois (3) mois à moins d'un (1) an : une (1) semaine ;
 - un (1) an à moins de cinq (5) ans : deux (2) semaines ;
 - cinq (5) ans à moins de dix (10) ans : quatre (4) semaines ;
 - dix (10) ans et plus : huit (8) semaines.

Éligibilité : Les salariés ont droit à une telle indemnité sauf s'ils sont visés par l'une des exceptions prévues à l'article 82 de la Loi sur les normes du travail

- b) L'employeur rencontre le syndicat afin de l'informer.
- c) Si plusieurs postes d'une même fonction doivent être abolis, l'employeur met à pied les salariés détenant le moins d'ancienneté dans chaque fonction visée.
- d) Le salarié dont le poste est aboli se voit offrir par l'employeur l'un des postes vacants disponibles et pour lesquels il remplit les exigences du poste. Il est alors réputé prioritaire sur lesdits postes par rapport à tout autre salarié détenant moins d'ancienneté.
- e) S'il n'y a pas plus de postes disponibles, le salarié est inscrit sur la liste de rappel. Le rappel au travail se fait par ancienneté.
- f) Par ailleurs, compte tenu de la nature même des activités de l'employeur, les parties reconnaissent que l'article 82.1 de la Loi sur les normes du travail s'applique aux contrats de travail des salariés temporaires.

11.03 Licenciement collectif

- a) Dans le cas d'un licenciement collectif, l'employeur avise les salariés touchés qu'ils sont licenciés et transmet une copie au syndicat.
- b) En cas de licenciement collectif, l'employeur s'engage à appliquer la Loi sur les normes du travail.

11.04 Accompagnement syndical

Le salarié visé par une mise à pied ou un licenciement a le droit d'être accompagné d'un représentant syndical lors de la rencontre relative à ce sujet avec l'employeur.

11.05 Fermeture

L'employeur avise les salariés et le syndicat de toute fermeture éventuelle ou de tout défaut de paiement sur les salaires aussitôt que l'employeur en est informé.

L'employeur ne peut obliger les salariés à travailler si l'employeur n'est pas en mesure de les payer.

ARTICLE 12 – HEURES ET SEMAINES DE TRAVAIL

12.01 Semaine normale de travail du salarié temps plein

La semaine normale de travail est de trente-sept heures et demie (37,5). Le salarié peut s'entendre avec son supérieur immédiat pour modifier son horaire quotidien de travail.

12.02 Semaine de travail du salarié temps partiel

La semaine de travail est de moins de trente-sept heures et demie (37,5). Le salarié peut s'entendre avec son supérieur immédiat pour modifier son horaire quotidien de travail.

12.03 Horaire d'été

Entre le 24 juin et la fête du Travail, les salariés dont la semaine de travail inclut le vendredi ne travaillent que de 9 h à 12 h, sans réduction de leur rémunération hebdomadaire ou des autres avantages prévus à la convention collective. Toutefois, une journée de vacances ou tout congé prévu à l'article 15 utilisé un vendredi entre le 24 juin et la fête du Travail est considérée comme une journée complète de congé et ne peut être fractionnée.

12.04 Période de repas

L'employeur reconnaît le droit à une pause-repas non rémunérée de trente (30) minutes qui doit être prise selon les besoins opérationnels.

ARTICLE 13 – TÉLÉTRAVAIL

13.01 Volontariat

Le télétravail doit demeurer volontaire. Aucun salarié ne peut être forcé de quelque manière que ce soit d'accepter le télétravail.

13.02 Présence obligatoire au bureau

Après entente, le supérieur immédiat et le salarié déterminent les périodes où la présence du salarié à l'établissement est nécessaire et les journées de télétravail qui sont au maximum de trois (3) par semaine, et ce, en fonction des besoins opérationnels.

Advenant que le supérieur immédiat et le salarié ne s'entendent pas sur les périodes de présence, l'employeur fixe les périodes de présence.

Nonobstant l'article 13 de la présente convention, l'employeur se réserve le droit de déterminer les postes qui ont droit au télétravail.

13.03 Choix du salarié

Le salarié est libre d'exécuter ses tâches à l'établissement ou en télétravail, sous réserve des jours où sa présence est requise au sens de 13.04.

13.04 Responsabilité en cas de panne

- a) Dans le cas d'une panne découlant de la responsabilité du salarié (exemple : panne d'électricité, problématique d'accès internet local, etc.), le salarié doit communiquer avec l'employeur dans les meilleurs délais afin que celui-ci puisse prendre une décision qui est de :

- Permettre au salarié de demeurer à sa résidence et reprendre son temps de travail si la panne est résolue dans la même journée ;
 - Exiger le retour à l'établissement pour effectuer ses tâches normales.
- b) Dans le cas d'une panne découlant de la responsabilité de l'employeur (exemple : système informatique défectueux, panne du serveur, etc.), le salarié peut demeurer en télétravail et les heures non travaillées seront rémunérées selon l'horaire de travail régulier. Dans l'hypothèse où la panne se poursuit au-delà de cette journée, il doit se présenter à l'établissement pour effectuer ses tâches normales.

13.05 Santé et sécurité

- a) Lorsqu'il est en télétravail, le salarié est considéré être au travail ;
- b) Si le salarié a un accident, subit une blessure ou est atteint d'une maladie professionnelle dans l'aire de télétravail ou toute autre circonstance reconnue par la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles, il doit le rapporter dans les plus brefs délais à son supérieur immédiat.

ARTICLE 14 – HEURES SUPPLÉMENTAIRES

14.01 Toutes les heures de travail exécutées au-delà de la quarantième (40^e) heure de travail à l'intérieur d'une même semaine sont considérées comme des heures supplémentaires. Tout travail effectué lors d'un jour férié est compensé en vertu des règles prévues à la Loi sur les normes du travail ou à la Loi sur la fête nationale.

14.02 Le travail en heures supplémentaires s'effectue sur une base volontaire.

14.03 Le salarié doit préalablement obtenir l'autorisation écrite de son gestionnaire pour effectuer des heures supplémentaires.

14.04 Les heures supplémentaires sont rémunérées à une fois et demie (1½), ce qui correspond à une augmentation de cinquante pour cent (50 %) du taux horaire habituel.

14.05 Les parties s'entendent pour privilégier le temps compensé. Ainsi, par défaut, ces heures supplémentaires sont versées dans une banque d'heures compensées au moyen d'une période équivalente de congé payé selon la mécanique suivante :

- a) Le salarié accumule les heures supplémentaires travaillées dans sa banque de temps compensé ;
- b) Le salarié doit faire une demande de congé, en lien avec sa banque de temps ;
- c) Le supérieur immédiat accorde le congé selon les besoins opérationnels ;
- d) L'employeur peut demander au salarié d'écouler sa banque en tout temps ;

- e) Les heures accumulées sont rémunérées au 30 juin de chaque année.

Malgré les dispositions précédentes, un salarié peut se faire payer les heures supplémentaires travaillées sur demande.

- 14.06** Le salarié qui exécute du travail lors d'un jour férié ou d'un jour de congé hebdomadaire a droit aux périodes de repos et de repas prévues à la présente convention.

ARTICLE 15 – VACANCES

15.01 Vacances annuelles

Chaque salarié bénéficie, à sa date d'anniversaire, de vacances déterminées selon le quantum suivant :

Service continu	Durée du congé	Indemnité
Moins d'un an	Une (1) journée par mois	4 %
1 an à moins de 3 ans	2 semaines	4 %
3 à moins de 5 ans	3 semaines	6 %
5 à moins de 7 ans	4 semaines	8 %
7 ans et plus	5 semaines	10 %

15.02 Choix de vacances ou d'indemnité compensatoire pour le salarié temporaire ou intérimaire

Le salarié temporaire ou intérimaire a le choix entre bénéficier d'une période de vacances ou encore recevoir une indemnité compensatoire de vacances. Cette décision doit être prise au moment de la signature de son contrat avec l'employeur.

15.03 Indemnité de vacances du salarié temporaire ou intérimaire

Dans le cas du salarié temporaire ou intérimaire qui reçoit l'indemnité de vacances, son salaire hebdomadaire est majoré du pourcentage prévu au paragraphe 15.01 de la convention collective et constitue le paiement des vacances qui seront prises lorsque les services du salarié ne seront plus requis par l'Employeur.

15.04 Choix de vacances

- a) L'employeur indique au salarié le nombre de jours de vacances auxquels il a droit ;
- b) Dans le cas du salarié temporaire, le pourcentage de vacances est accumulé et le salarié est rémunéré à la fin de son contrat ou lors de sa période de vacances, comme convenu en vertu de l'article 15.02 de la présente convention ;
- c) Les salariés doivent prendre leurs vacances selon les besoins opérationnels

exprimés par l'employeur.

- d) Chaque équipe de travail tente de choisir les vacances en tenant compte de la préférence exprimée par les salariés.
- e) Advenant que les équipes ne puissent choisir les vacances selon les modalités exprimées. Le choix des vacances se fait par ancienneté, dans chaque équipe. Le salarié indique à l'employeur ses préférences de vacances pour la totalité des journées de vacances annuelles auxquelles il a droit dans l'année.
- f) Lorsqu'un salarié désire prendre des vacances pendant une production d'événement, la demande doit être soumise au supérieur immédiat et approuvée par la direction générale. La personne salariée doit aviser l'employeur au moins un (1) mois à l'avance de la date exacte du choix de ses vacances.

15.05 Congé survenu durant les vacances

Les jours fériés qui surviennent pendant les vacances d'un salarié s'ajoutent à celles-ci au début ou à la fin, après entente entre le salarié et l'employeur.

15.06 Report des vacances

Si, au moment de débiter sa période de vacances, le salarié est absent du travail pour cause de maladie, d'accident, de lésion professionnelle, de maternité, de paternité, ou pour toute autre absence autorisée par la convention collective, le salarié peut reporter ses vacances à une autre période de la même année de référence. Cette période est déterminée après entente entre le salarié et l'employeur. Si le salarié n'est pas de retour au travail le 30 avril de l'année en cours, ses vacances lui sont payées. S'il s'agit d'un salarié temporaire ou intérimaire, ses vacances lui sont payées à la fin de son contrat.

15.07 Indemnité de vacances

Les pourcentages de l'indemnité de vacances sont calculés sur le total des gains bruts gagnés par le salarié, du 1^{er} juillet de l'année précédente au 30 juin de l'année en cours.

15.08 Versement de la paie de vacances

À moins de demande contraire de la part du salarié, sa paie de vacances lui est remise selon le rythme régulier du versement des paies.

15.09 Vacances et congés dus

En cas de départ volontaire, de congédiement ou de décès du salarié, tous ses crédits de vacances accumulées, les vacances en cours et la banque de temps compensé lui sont payés en entier, à lui ou à sa succession selon le cas.

ARTICLE 16 – CONGÉS

JOURS FÉRIÉS, CHÔMÉS ET PAYÉS

16.01 L'employeur reconnaît annuellement les jours fériés chômés et payés suivants

- le jour de l'An
- le Vendredi saint
- le lundi de Pâques
- la Journée nationale des patriotes
- la fête nationale du Québec
- la fête du Canada
- la fête du Travail
- le jour de l'Action de grâce
- le jour de Noël

16.02 Bureau de l'employeur fermé pendant la période des Fêtes

Les salariés en poste sont payés pendant la période des Fêtes (équivalent à cinq (5) jours ouvrables) pendant laquelle le bureau de l'employeur est fermé. L'employeur leur paie ainsi les jours fériés qui s'appliquent en vertu de l'article 16.01 et paie les autres journées jusqu'au retour au travail.

16.03 Rémunération des jours fériés chômés et payés

- a) Le salarié à temps plein reçoit lors de chacune des journées prévues au paragraphe 16.01 une rémunération équivalente à celle qu'il recevrait s'il était au travail.
- b) Le salarié à temps partiel, temporaire et intérimaire reçoit lors de chacune des journées prévues au paragraphe 16.01 une indemnité égale à un vingtième (1/20) du salaire gagné au cours des quatre (4) semaines de paie précédant la date du jour férié.

16.04 Coïncidence, paiement ou report d'un jour férié

- a) Coïncidence du jour de fête avec un congé hebdomadaire

Dans l'éventualité où un jour de fête chômé et payé coïncide avec le congé hebdomadaire d'un salarié, celui-ci a le choix de recevoir la rémunération de la fête ou de reporter le congé à une autre date, à convenir avec l'employeur.

Les jours de fête reportés qui n'ont pas été pris au 31 décembre de chaque année sont payés à la première paie de l'année suivante.

b) Coïncidence du jour de fête avec des vacances

Si un salarié est en vacances l'un des jours mentionnés au paragraphe 16.01, il a le choix d'ajouter le congé à sa période de vacances, de recevoir le paiement pour la fête ou de reporter le congé à une autre date, à convenir avec l'employeur. Les jours de fête reportés qui n'ont pas été pris au 31 décembre de chaque année sont payés à la première paie de l'année suivante.

c) Coïncidence du jour de fête avec un jour de travail

Lorsqu'un salarié travaille un jour férié, il a le choix de recevoir son salaire régulier majoré de la rémunération prévue au paragraphe 16.03 ou de reporter le congé à une autre date, à convenir avec l'employeur.

CONGÉS DE MALADIE

16.05 Congés personnels

- a) Chaque salarié à temps plein a droit à des congés personnels équivalents à cinq (5) jours sans perte de salaire.
- b) Chaque salarié à temps partiel et temporaire a droit à des congés personnels jusqu'à un maximum de cinq (5) jours sans perte de salaire. Le quantum des congés sera ajusté au prorata du nombre d'heures complétées dans l'année de référence.
- c) Il est entendu que l'employeur considère les rendez-vous médicaux ou la maladie d'un membre de la famille immédiate du salarié comme des raisons justifiant l'utilisation d'un congé personnel.
- d) Lorsqu'un employé s'absente pour maladie plus de cinq (5) jours consécutifs ou non, l'employeur l'oriente vers Emploi et Développement social Canada afin que le salarié puisse effectuer une demande de chômage maladie s'il le désire et l'employeur pourvoit le poste.
- e) La période de référence pour la banque de congés personnels de l'employé est du 1^{er} juillet au 30 juin.
- f) Une fois cette période terminée, la banque de l'employé est automatiquement renouvelée. Il est à noter que ces congés ne sont ni monnayables ni cumulables, d'une année à l'autre.

16.06 Congés sociaux

Un salarié a le droit de s'absenter de son travail :

- a) À l'occasion du décès du conjoint, du père, de la mère, de son enfant ou de l'enfant

de son conjoint, d'un frère, d'une sœur, d'un demi-frère ou d'une demi-sœur : cinq (5) jours sans perte de salaire.

- b) À l'occasion du décès d'un petit-enfant, d'un beau-frère, d'une belle-sœur, d'une bru ou d'un gendre, du beau-père, de la belle-mère, du grand-père ou de la grand-mère : trois (3) jours sans perte de salaire.
- c) Si les funérailles ont lieu à plus de deux cents (200) kilomètres de distance du lieu de la résidence du salarié, celui-ci a droit à une (1) journée additionnelle sans perte de salaire.
- d) À l'occasion du mariage du salarié : un (1) jour sans perte de salaire.
- e) À l'occasion du mariage de son enfant, de l'enfant de son conjoint, d'un frère, d'une sœur, de son père ou de sa mère : un (1) jour sans perte de salaire.
- f) À l'occasion de la naissance ou de l'adoption d'un enfant : un congé de deux (2) jours sans perte de salaire et trois (3) jours sans salaire.

Le salarié doit fournir, à la demande de l'employeur, une preuve ou attestation, pour les événements prévus aux alinéas a), b), c), d), e) et f).

Advenant le cas où un de ces événements survient pendant une période de congé annuel, le congé annuel du salarié est reporté à une date ultérieure, pour la portion équivalente au nombre de jours de congé auquel le salarié a droit, selon les alinéas précédents.

16.07 Comparution légale

- a) Un salarié appelé à comparaître devant un tribunal ou un organisme quasi judiciaire à la suite d'un événement survenu dans le cadre de son travail ne subit aucune diminution de traitement.
- b) Quand un salarié est appelé à agir comme juré ou à comparaître comme témoin devant un tribunal ou un organisme quasi judiciaire, sur présentation de pièces justificatives à l'employeur, il peut s'absenter, sans traitement, le nombre de jours où sa présence est requise en cour.

16.08 Libération pour élection

Lors d'une élection fédérale, provinciale ou municipale, l'employeur détermine, conformément à la Loi électorale, les heures de travail de chaque salarié pour leur permettre d'aller voter.

16.09 Loi électorale

Sur demande écrite d'un (1) mois à l'avance, le salarié obtient de l'employeur un congé sans traitement afin de se porter candidat à toute élection fédérale, provinciale, municipale ou scolaire.

CONGÉ POUR RESPONSABILITÉS FAMILIALES OU PARENTALES

16.10 Congé pour obligations familiales

Un salarié peut s'absenter du travail, sans salaire, pendant dix (10) journées par année dont les deux (2) premiers jours sont payables à même sa banque de congé personnel prévue à l'article 16.05 de la présente convention collective pour remplir des obligations reliées à la garde, à la santé ou à l'éducation de son enfant ou de l'enfant de son conjoint, ou en raison de l'état de santé de son conjoint, de son père, de sa mère, d'un frère, d'une sœur ou de l'un de ses grands-parents.

- a) Ce congé peut être fractionné en journées. Une journée peut aussi être fractionnée en demi-journée, si l'employeur y consent.
- b) Le salarié doit aviser l'employeur de son absence le plus tôt possible et prendre les moyens raisonnables à sa disposition pour limiter la prise et la durée du congé.

CONGÉ DE MATERNITÉ, DE PATERNITÉ, PARENTAL OU D'ADOPTION

16.11 Congé de maternité

Les dispositions prescrites par le Régime québécois d'assurance parentale (RQAP) et toute autre disposition d'ordre publique relatives au congé de maternité, de paternité, parental ou d'adoption s'appliquent aux salariés.

- a) La salariée enceinte a droit à un congé de maternité sans salaire d'une durée maximale de dix-huit (18) semaines continues.
- b) Le congé de maternité peut être réparti au gré de la salariée avant ou après la date prévue pour l'accouchement. L'employeur peut consentir à un congé de maternité plus long si la salariée le lui demande.

La salariée peut répartir le congé de maternité à son gré avant ou après la date prévue pour l'accouchement. Toutefois, lorsque le congé de maternité débute la semaine de l'accouchement, cette semaine n'est pas prise en compte aux fins du calcul de la période maximale de dix-huit (18) semaines continues.

Si l'accouchement a lieu après la date prévue, la salariée a droit à au moins deux (2) semaines de congé de maternité après l'accouchement.

Le congé de maternité débute au plus tôt la seizième (16^e) semaine précédant la date prévue de l'accouchement et se termine au plus tard vingt (20) semaines après.

L'employeur peut exiger, par écrit, un certificat médical attestant que la salariée est apte au travail.

À partir de la sixième (6^e) semaine qui précède la date prévue pour l'accouchement, l'employeur peut exiger par écrit de la salariée enceinte encore au travail un certificat attestant qu'elle est en mesure de travailler.

Si la salariée refuse ou néglige de lui fournir ce certificat dans un délai de huit (8) jours, l'employeur peut l'obliger à se prévaloir aussitôt de son congé de maternité en lui faisant parvenir par écrit un avis motivé à cet effet.

Le congé de maternité peut être pris après un avis écrit d'au moins trois (3) semaines à l'employeur indiquant la date du début du congé et du retour au travail. Cet avis doit être accompagné d'un certificat médical attestant de la grossesse et de la date prévue pour l'accouchement. Dans un tel cas, le certificat médical peut être remplacé par un rapport écrit signé par une sage-femme.

L'avis peut être de moins de trois (3) semaines si le certificat médical atteste du besoin de la salariée de cesser le travail dans un délai moindre.

16.12 La salariée qui accouche d'un enfant mort-né ou qui subit une interruption de grossesse après le début de la dix-neuvième (19^e) semaine de grossesse a également droit à un congé de maternité. Le congé se termine au plus tard dix-huit (18) semaines après la semaine où survient la mort de l'enfant ou l'interruption de grossesse.

- a) Congé de maternité spécial : Lorsqu'il y a danger d'interruption de grossesse ou danger pour la santé de la mère ou de l'enfant à naître, occasionné par la grossesse et exigeant un arrêt de travail, la salariée a droit à un congé de maternité spécial, sans salaire, de la durée indiquée au certificat médical qui atteste du danger existant et qui indique la date prévue de l'accouchement.

Le cas échéant, ce congé est réputé être le congé de maternité prévu à l'article 15.11 à compter du début de la quatrième (4^e) semaine précédant la date prévue de l'accouchement ;

- b) Interruption de grossesse : Lorsque survient une interruption de grossesse avant le début de la vingtième (20^e) semaine précédant la date prévue de l'accouchement, la salariée a droit à un congé de maternité spécial, sans salaire, d'une durée n'excédant pas trois (3) semaines, à moins qu'un certificat médical n'atteste du besoin de prolonger le congé.

Si l'interruption de grossesse survient à compter de la vingtième (20^e) semaine de grossesse, la salariée a droit à un congé de maternité sans salaire d'une durée maximale de dix-huit (18) semaines continues qui se termine au plus tard vingt (20) semaines après la semaine de l'événement.

Dans les deux cas, la salariée doit, le plus tôt possible, donner à l'employeur un avis écrit l'informant de l'événement survenu et de la date prévue de son retour au travail, accompagné d'un certificat médical attestant l'événement.

16.13 Congé de paternité

Le salarié qui n'a pas donné naissance a droit à un congé sans salaire de cinq (5) semaines continues à l'occasion de la naissance de son enfant.

Le congé de paternité débute au plus tôt la semaine de la naissance de l'enfant et se

termine au plus tard soixante-dix-huit (78) semaines après la semaine de naissance. Ce congé de cinq (5) semaines continues s'ajoute aux autres congés prévus par la loi.

Le congé de paternité peut être pris après un avis écrit d'au moins trois (3) semaines à l'employeur indiquant la date prévue du début du congé et celle du retour au travail. Ce délai peut toutefois être moindre si la naissance de l'enfant survient avant la date prévue de celle-ci.

16.14 Congé d'adoption et congé parental

Le salarié d'un nouveau-né ou d'un enfant nouvellement adopté a droit à un congé parental sans salaire pouvant se terminer au plus tard cinquante-deux (52) semaines après la naissance ou l'adoption de l'enfant. Le ou la salarié(e) qui adopte l'enfant mineur de son conjoint a également droit à ce congé.

Le congé parental peut commencer la semaine de la naissance du nouveau-né. Dans le cas d'une adoption, le congé parental peut débuter la semaine où l'enfant est confié au salarié, s'il s'agit d'une adoption au Québec. S'il s'agit d'une adoption hors Québec, le congé peut débuter deux (2) semaines avant la semaine de l'arrivée de l'enfant auprès d'un des parents en vue de son adoption.

Ce congé parental s'ajoute au choix du salarié

- au congé de maternité de dix-huit (18) semaines ;
- au congé de paternité de cinq (5) semaines.

Le père et la mère d'un nouveau-né et la personne qui adopte un enfant ont droit à un congé parental sans salaire d'au plus soixante-cinq (65) semaines continues.

Le congé parental peut débuter au plus tôt la semaine de la naissance du nouveau-né, ou, dans le cas d'une adoption, la semaine où l'enfant est confié au salarié dans le cadre d'une procédure d'adoption ou la semaine quitte où le salarié quitte son travail afin de se rendre à l'extérieur du Québec pour que l'enfant lui soit confié. Il se termine au plus tard 78 semaines après la naissance, ou, dans le cas d'une adoption, 78 semaines après que l'enfant lui a été confié.

Toutefois, le congé parental peut, dans les cas et aux conditions prévus par règlement du gouvernement, se terminer au plus tard 104 semaines après la naissance ou, dans le cas d'une adoption, 104 semaines après que l'enfant a été confié au salarié

Le congé parental peut être pris après un avis d'au moins trois (3) semaines à l'employeur indiquant la date du début du congé et celle du retour au travail. Ce délai peut toutefois être moindre si la présence du salarié est requise auprès de l'enfant nouveau-né ou nouvellement adopté, ou, auprès de la mère, en raison de leur état de santé.

Un salarié peut se présenter au travail avant la date mentionnée dans l'avis après avoir donné à l'employeur un avis écrit d'au moins trois (3) semaines de la nouvelle date de son retour au travail.

Si l'employeur y consent, le salarié peut reprendre son travail à temps partiel ou de manière intermittente pendant son congé parental.

Le congé parental s'ajoute au choix du salarié :

- Au congé de maternité de dix-huit (18) semaines ;
- Au congé de paternité de cinq (5) semaines.

16.15 Circonstances exceptionnelles de prise de congé

- a) Sur demande du salarié, le congé de maternité, de paternité d'adoption ou parental peut être fractionné en semaines si son enfant est hospitalisé.
- b) Lorsque l'enfant est hospitalisé au cours du congé de maternité, de paternité, d'adoption ou parental, le congé peut être suspendu, après entente avec l'employeur, pour permettre le retour au travail du salarié pendant la durée de cette hospitalisation.
- c) En outre, dans le cas du congé de maternité, la salariée qui fait parvenir à l'employeur, avant la date d'expiration de son congé, un avis accompagné d'un certificat médical attestant que son état de santé ou celui de son enfant l'exige, a droit à une prolongation du congé sans traitement de la durée indiquée au certificat médical.

16.16 Réintégration du salarié

- a) Le salarié doit aviser l'employeur au moins deux (2) semaines à l'avance de sa disponibilité à retourner au travail.

Le salarié peut revenir au travail avant l'expiration de son congé de maternité. Toutefois, l'employeur peut exiger de la salariée qui revient au travail dans les deux (2) semaines suivant l'accouchement un certificat médical attestant qu'elle est en mesure de travailler.

- b) À la fin d'un congé de maternité, de paternité, d'adoption ou parental, l'employeur réintègre le salarié permanent dans le poste qu'il détient avec les mêmes bénéfices et avantages qui en découlent et auxquels il aurait eu droit s'il était resté au travail. S'il s'agit d'un salarié temporaire, celui-ci est réputé être rappelé au travail à son poste conformément au paragraphe 10.02 de la présente convention collective.

À son retour au travail, l'employeur doit réintégrer la travailleuse à son poste habituel et lui donner le salaire et les avantages auxquels elle aurait droit si elle n'avait pas quitté le travail.

Si le poste du salarié a été aboli pendant son congé sans traitement, il peut à son retour se prévaloir des dispositions pertinentes de la convention collective.

- c) Le salarié qui ne se présente pas au travail à la date de retour fixée dans l'avis donné à son employeur est présumé avoir démissionné.

16.17 Accumulation des congés

Pendant le congé de maternité, de paternité ou d'adoption, le salarié continue d'accumuler son droit au congé annuel.

CONGÉ SANS TRAITEMENT

16.18 Congé sans traitement

Un salarié qui détient au moins trois (3) ans de service auprès de l'employeur peut faire une demande d'un congé sans traitement non payé pour une période d'au moins une (1) semaine, mais pas plus de quatre (4) mois, après entente avec le supérieur immédiat, selon les paramètres suivants :

- a) La règle du premier arrivé, premier servi s'applique à moins que les demandes soient faites la même journée. Dans ce cas le congé est accordé par ordre d'ancienneté.
- b) Le salarié fait sa demande par écrit à l'employeur en indiquant un (1) mois avant le début de son congé, en précisant la date du début de l'absence et la date du retour.
- c) L'employeur répond à cette demande par écrit dans un délai maximum de quinze (15) jours, et envoie une copie de cette réponse au même moment au syndicat. L'employeur ne peut refuser le congé sans motif valable.

16.19 Maintien des droits

Pendant son congé sans traitement, le salarié a droit aux bénéfices de la convention collective, sans accumulation d'ancienneté ou de congé annuel si le congé dure plus de trente (30) jours.

De plus s'il est admissible au régime d'assurance, il doit maintenir obligatoirement sa couverture, selon les règles du contrat d'assurance, pour une période de six (6) mois et assumer les cent pour cent (100 %) de la prime.

16.20 Retour

À son retour au travail, le salarié permanent est réintégré dans le poste qu'il détient avec les mêmes bénéfices et avantages qui en découlent et auxquels il aurait eu droit s'il était resté au travail. S'il s'agit d'un salarié temporaire, celui-ci est réputé être rappelé au travail sur son poste conformément au paragraphe 10.02 de la convention collective.

Si le poste du salarié a été aboli pendant son congé sans traitement, il peut à son retour se prévaloir des dispositions pertinentes de la convention collective à l'article 11.

CONGÉ AUTOFINANCÉ

- 16.21 a)** Tout salarié permanent ayant deux (2) ans de service peut s'inscrire en tout temps à un congé autofinancé. À cet effet, il doit fournir à son employeur un avis de quinze

(15) jours de même que lui indiquer les modalités du congé demandé. Dans le cadre du financement de ce congé, il ne recevra qu'une partie de son salaire pendant deux (2), trois (3), quatre (4) ou cinq (5) ans afin de bénéficier d'un congé de six (6) mois à (12) mois.

- b) Le ratio de salaire obtenu est le suivant :

	Durée du régime			
Durée du congé	2 ans	3 ans	4 ans	5 ans
6 mois	75,0 %	83,3 %	87,5 %	90,0 %
7 mois	70,8 %	80,5 %	85,4 %	88,3 %
8 mois	-	77,8 %	83,3 %	86,6 %
9 mois	-	75,0 %	81,3 %	85,0 %
10 mois	-	72,2 %	79,2 %	83,3 %
11 mois	-	-	77,1 %	81,7 %
12 mois	-	-	75,0 %	80,0 %

- c) En cas de rupture définitive du lien d'emploi, le régime du traitement autofinancé cesse et l'Employeur remet au salarié toutes les sommes retenues. Ces sommes d'argent peuvent, au choix du salarié, lui être transférées dans un REER dans la mesure de son admissibilité ou lui être remboursées.
- d) Tout congé sans solde d'un salarié au cours de la période de financement a pour effet de prolonger la période de financement pour une durée égale au congé sans solde.
- e) Lors de sa demande, le salarié doit indiquer la date du début du congé à traitement différé. Si le salarié désire retarder la date de son départ ou annuler sa demande de congé, il doit en aviser l'Employeur au moins quarante-cinq (45) jours ouvrables avant la date initialement prévue pour son départ. En cas d'annulation, l'employeur remet au salarié toutes les sommes retenues. Ces sommes d'argent peuvent, au choix du salarié, lui être transférées dans un REER dans la mesure de son admissibilité ou lui être remboursées.

16.22 Maintien du régime d'assurance collective

Le salarié en congé autofinancé doit continuer de participer au régime d'assurance collective, à l'exception de l'assurance invalidité, selon les modalités prévues audit régime s'il en assume sa portion des coûts, auquel cas l'employeur en assume la sienne.

16.23 Maintien des droits

Pendant son congé autofinancé, le salarié a droit aux bénéfices de la convention collective, à l'exception de l'accumulation du congé annuel.

16.24 Retour

Au retour de son congé autofinancé, le salarié est réintégré dans le poste qu'il détient avec les mêmes bénéfices et avantages qui en découlent et auxquels il aurait eu droit s'il était resté au travail.

Si le poste du salarié a été aboli pendant son congé autofinancé, il peut à son retour se prévaloir des dispositions pertinentes de l'article 11 de la convention collective.

ARTICLE 17 – ASSURANCE COLLECTIVE

17.01 Maintien des protections

Les protections découlant du régime d'assurance collective actuellement en vigueur ainsi que les parts employeur et employé sont maintenues.

17.02 Contrat d'assurance

L'employeur remet une copie du contrat d'assurance au syndicat à la signature de la convention collective.

17.03 Informations

Un guide concernant le régime d'assurance collective est remis à chaque nouvel employé.

ARTICLE 18 – RÉMUNÉRATION

SALAIRE

18.01 Taux de salaire

- a) Les taux de salaire des salariés sont ceux apparaissant aux contrats conclus entre le salarié et l'employeur en vertu l'article 10.07 de la présente convention collective si tel est le cas.
- b) Nonobstant l'alinéa précédent, l'ensemble des rémunérations des salariés incluant les salariés en mise à pied sont majorées de deux pour cent (2 %) en date de la signature de la présente convention collective.

18.02 Rétroactivité

La majoration salariale prévue à l'article 18.01 b) de la présente convention collective s'applique rétroactivement à toute rémunération des salariés visant la période comprise entre le 1^{er} juillet 2023 et le moment du versement des sommes dues. Cette rétroactivité salariale est versée à tous les salariés qui ont reçu une rémunération au cours de cette période.

ALLOCATIONS

18.02 Allocation de déplacement automobile

Un salarié qui accepte d'utiliser son véhicule personnel à la demande de l'employeur et aux fins de son travail reçoit une allocation kilométrique de soixante cents (0,61 \$) du kilomètre parcouru à partir du lieu de travail. L'employeur paie l'allocation kilométrique dans les quatorze (14) jours de la réception du formulaire prévu à cet effet.

18.03 Allocation pour l'utilisation de son ordinateur personnel

L'employeur rembourse un montant imposable de cinquante dollars (50 \$) par mois au salarié qui utilise son ordinateur personnel dans le cadre de son travail chez l'employeur pour plus de cinquante pour cent (50 %) de son temps de travail. Afin de se prévaloir de cette disposition, le salarié doit obtenir une approbation préalable de son gestionnaire. L'allocation doit être versée à la première (1^{re}) paie du mois visé et est acquise à ce moment.

DÉPENSES

18.05 Dépenses professionnelles

L'employeur rembourse les dépenses professionnelles de tout salarié dans les quatorze (14) jours suivant la réception du formulaire de remboursement complété par le salarié. Le salarié doit fournir les preuves de dépenses et celles-ci doivent avoir été préapprouvées.

MODALITÉS DE PAIE

18.06 Versement de la paie

La paie de chacun des salariés est déposée dans le compte bancaire indiqué par celui-ci au plus tard le jeudi, toutes les deux (2) semaines, et ce, selon la pratique actuelle.

18.07 Bulletin de paie

Le bulletin de paie est rendu disponible au salarié par voie numérique en même temps que le versement du salaire. Les détails suivants se retrouvent sur ce bulletin de paie :

1. le nom de l'employeur ;
2. le nom du salarié ;
3. l'identification de l'emploi du salarié ;
4. la date du paiement et la période de travail qui correspond au paiement ;
5. le nombre d'heures payées au taux normal ;
6. le nombre d'heures supplémentaires payées ou remplacées par un congé avec la majoration applicable ;

7. la nature et le montant des allocations ;
8. le taux du salaire ;
9. le montant du salaire brut ;
10. la nature et le montant des déductions opérées ;
11. le montant du salaire net versé au salarié ;
12. les congés accumulés payés ;
13. le nombre d'heures supplémentaires en banque.

18.08 Montant versé par erreur ou en trop sur la paie

- a) Dans le cas où il se produit une erreur sur la paie imputable à l'employeur impliquant un montant dû égal ou supérieur à vingt-cinq dollars (25,00 \$), l'employeur s'engage à la corriger dans les cinq (5) jours de calendrier qui suivent la demande du salarié ou est corrigée sur la paie suivante selon entente entre le salarié et les ressources humaines. Si cette erreur est inférieure à vingt-cinq dollars (25,00 \$), elle est corrigée sur la paie suivante.
- b) Advenant une erreur sur la paie impliquant une somme versée en trop à un salarié par l'employeur, ce dernier doit prouver au salarié qu'il y a eu une erreur. Le salarié et l'employeur conviennent ensuite des modalités de remboursement. Dans le cas où le salarié et l'employeur n'arrivent pas à convenir de modalités de remboursement, les modalités suivantes s'appliquent : l'employeur peut récupérer un maximum de vingt pour cent (20 %) par période de paie.

18.09 Montant manquant sur la paie

S'il y a une erreur à la défaveur du salarié sur la paie, l'Employeur s'engage à appliquer les correctifs le plus rapidement possible.

ARTICLE 19 – FORMATION

19.01 Principe

L'employeur reconnaît l'importance de l'acquisition de nouvelles connaissances pour l'épanouissement des salariés et favorise l'inscription à un processus de formation lié au champ professionnel de ceux-ci.

19.02 Programme de formation

Les programmes de formation sont établis par l'employeur compte tenu des priorités de l'entreprise et des budgets disponibles.

19.03 Frais de formation

Le salarié peut se voir rembourser les frais d'une formation liée à son champ professionnel sur approbation préalable de son directeur.

19.04 Congé pour formation

- a) Le salarié a droit à trois (3) jours de congés payés par année pour de la formation ou autre activité en lien avec ses fonctions sur approbation préalable de son directeur.
- b) Le salarié a droit à trois (3) jours de congé sans traitement par année pour de la formation ou autre activité de même nature (ex. : congrès, séminaire, etc.) n'étant pas en lien avec ses fonctions sur approbation préalable de son directeur.

19.05 Formation exigée par l'employeur

- a) Toute formation exigée par l'employeur est suivie sans perte de traitement régulier. Les frais d'inscription, de scolarité, les livres et le matériel didactique nécessaire, ainsi que les frais de transport et de repas pris en dehors de l'établissement de l'employeur sont entièrement remboursés par celui-ci, le tout sur présentation de pièces justificatives.
- b) Un salarié non programmé au travail lors d'une journée de formation à laquelle il doit participer est rémunéré en fonction de la durée de la formation, selon son taux régulier.
- c) Un salarié qui assiste à une formation en dehors de son horaire normal de travail est rémunéré pour une période minimale de quatre (4) heures.

ARTICLE 20 – SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL

20.01 Principe général

L'employeur prend les mesures nécessaires pour éliminer à la source tout danger pour la santé, la sécurité et l'intégrité physique des salariés et le syndicat y collabore.

L'employeur s'engage à respecter les lois liées à la santé et la sécurité et ses différents règlements.

20.02 Comité paritaire de santé et sécurité du travail (CPSST)

- a) Les parties forment un comité paritaire de santé-sécurité composé de deux (2) représentants de l'Employeur et de deux (2) représentants désignés par le syndicat.
- b) Les parties informent par courriel les employés de l'identité des représentants du Syndicat et de l'Employeur siégeant sur le comité paritaire et de tout changement subséquent
- c) Le CPSST a pour mandat :
 - 1. d'étudier tout problème de santé, de sécurité et de salubrité ;
 - 2. de prendre connaissance des différents signalements de dangers ou de risques reçus ;

3. de participer à l'identification et à l'analyse des risques, dont les risques psychosociaux, pouvant affecter la santé et la sécurité des travailleurs ;
4. de tenir des registres des accidents du travail, des maladies professionnelles et des événements qui auraient pu en causer ;
5. de recevoir les suggestions et les plaintes des employés, du syndicat et de l'Employeur relatives à la santé et à la sécurité du travail, les prendre en considération, les conserver et y répondre ;
6. de recevoir les recommandations du représentant en santé et en sécurité.

Les parties peuvent s'entendre pour discuter de certains sujets à caractère préventif tels que de préserver la sécurité des salariés face à la clientèle, fournisseurs et collaborateurs.

20.03 Réception des rapports

Tout rapport d'expertise de nature ergonomique, d'hygiène industrielle, d'un ingénieur, d'un microbiologiste ou autres experts en lien avec la santé et la sécurité des employés doit être remis au CPSST dans un délai raisonnable.

20.04 Réunions

- a) Le comité paritaire de santé et sécurité du travail se réunit au besoin, mais au moins deux (2) fois par année.
- b) Les réunions du comité se font pendant les heures de travail et le temps consacré à chacune de ces réunions par les représentants du syndicat est sans perte de salaire.

Lors des réunions du comité, chacune des parties peut, à ses frais, être accompagnée par une personne-ressource ou un spécialiste extérieur en matière de sécurité et de santé.

20.05 Représentant en santé-sécurité (RSST)

Parmi les représentants du syndicat qui siègent au le comité paritaire de santé et sécurité du travail, une de ces personnes occupe le rôle de représentant en santé et en sécurité au travail (RSST). Cette personne a pour fonctions :

1. de faire l'inspection des lieux de travail ;
2. d'identifier les situations qui peuvent être source de danger pour les travailleurs ;
3. de recevoir copie des avis d'accidents et d'enquêter sur les événements qui ont causé ou auraient été susceptibles de causer un accident ;
4. d'intervenir dans les cas où le travailleur exerce son droit de refus ;

5. de faire les recommandations qu'il juge opportunes au CPSST ou, à défaut, aux salariés, au syndicat ou à l'employeur ;
6. de porter plainte à la CNESST.

20.06 Libérations

Le représentant en santé et sécurité prévu à l'article 20.05 dispose d'une libération avec solde de neuf heures quarante-cinq minutes (9 h 45) par trimestre afin de mener à bien les diverses tâches de son mandat.

Cette libération est prise à un moment convenu avec le supérieur immédiat du salarié et n'est pas déduite des heures de libération prévues à l'article 7.

Le représentant en santé et sécurité doit aviser son supérieur immédiat, lorsqu'il s'absente de son travail pour exercer ses fonctions.

20.07 Premiers soins

L'employeur met à la disposition des salariés un nombre adéquat de trousse de premiers soins, permettant de traiter les blessures mineures pouvant se produire au travail. L'employeur s'assure également de vérifier régulièrement le contenu des trousse de premiers soins.

20.08 Retour au travail d'un salarié

Lors du retour au travail d'un salarié à la suite à une période d'absence pour une lésion professionnelle, l'employeur réintègre le salarié permanent dans le poste qu'il détient avec les mêmes bénéfices et avantages qui en découlent et auxquels il aurait eu droit s'il était resté au travail.

S'il s'agit d'un salarié temporaire qui n'est pas revenu avant la fin de son contrat, celui-ci est rappelé au travail lors de l'édition annuelle suivante du projet pour lequel il avait été embauché conformément au paragraphe 10.02 de la convention collective.

Si le poste du salarié a été aboli pendant sa période d'absence, il peut à son retour se prévaloir des dispositions pertinentes de la convention collective à l'article 11.

ARTICLE 21 - MESURES DISCIPLINAIRES

21.01 Principes des mesures disciplinaires

Les parties souhaitent privilégier le dialogue pour corriger les comportements inappropriés afin de faire en sorte que de tels comportements ne se reproduisent plus. Dans le même sens, elles affirment que le dialogue entre le supérieur immédiat et le salarié concerné doit être privilégié afin de corriger les comportements inappropriés.

21.02 Gradation des mesures

Les mesures disciplinaires sont imposées selon les principes de la gradation des sanctions. Cependant, en cas de faute grave, l'employeur peut imposer une sanction proportionnelle à la gravité de la faute.

21.03 Délai

Toute mesure disciplinaire doit être remise au salarié dans un délai de trente (30) jours suivant l'incident ou de la connaissance par l'employeur des faits principaux de l'incident.

21.04 Avis écrit ou suspension

Une copie de la mesure disciplinaire déposée au dossier du salarié est transmise simultanément au salarié et au syndicat. Cet écrit doit mentionner les faits principaux connus au moment de la remise de la mesure ainsi que la sanction imposée au salarié.

21.05 Signature du salarié

Si un salarié est appelé à certifier, par sa signature, qu'il a reçu une mesure disciplinaire, sa signature ne peut en aucun cas être interprétée comme un aveu de culpabilité ou comme une acceptation de la mesure disciplinaire lui ayant été imposée.

21.06 Rencontre avec l'employeur

Un salarié doit être accompagné d'un représentant syndical lors de toute rencontre de nature disciplinaire. Si aucun représentant du syndicat n'est disponible, le salarié doit être accompagné d'un autre salarié témoin de son choix lors de la rencontre.

21.07 Non-interruption de l'ancienneté

Une suspension n'interrompt pas l'ancienneté du salarié. Lors d'une suspension, le salarié peut maintenir ses contributions aux différents régimes contributifs prévus par la convention collective, pourvu qu'il fasse les versements exigibles pour la partie qu'il doit payer, auquel cas l'employeur assume la sienne.

21.08 Immunité

Aucune mesure disciplinaire ne peut être prise contre un représentant ou un membre du syndicat à cause de l'exercice par ce dernier d'un droit syndical prévu au Code du travail.

21.09 Délai de péremption

Toute mesure disciplinaire est retirée du dossier disciplinaire de tout salarié et est considérée comme nulle après une période douze (12) mois suivant sa réception et ne peut en aucun cas être utilisée ou invoquée par la suite à moins qu'un incident similaire menant à une mesure disciplinaire ne survienne durant cette période.

21.10 Mesures administratives

Lorsque l'employeur se voit dans l'obligation d'entreprendre une mesure administrative, il rencontre le salarié en présence d'un représentant du syndicat afin de l'informer de ladite démarche. Si aucun représentant du syndicat n'est disponible, le salarié doit être accompagné d'un autre salarié témoin lors de la rencontre. Une copie de la mesure administrative déposée au dossier du salarié doit être remise simultanément au salarié et au syndicat.

21.11 Fardeau de la preuve

Dans tous les cas de mesures disciplinaires et administratives, l'employeur a le fardeau de la preuve.

21.12 Accès au dossier

L'employeur permet à un salarié de consulter son dossier disciplinaire et d'employé et d'en obtenir une copie sans frais, au plus tard quinze (15) jours ouvrables après la réception d'une demande écrite du salarié à cet effet. Le syndicat peut effectuer la même demande si une autorisation écrite du salarié est produite.

21.13 Confidentialité du dossier du salarié

Conformément à la Loi sur la protection des renseignements personnels dans le secteur privé, l'employeur et le syndicat s'engagent à assurer la confidentialité de l'information relative au dossier du salarié et à ne divulguer aucun renseignement personnel à un tiers, à moins d'y être autorisés par la loi ou si le salarié y consent.

ARTICLE 22 – PROCÉDURE DE GRIEFS ET ARBITRAGE

PROCÉDURE DE GRIEFS

22.01 Règle

La procédure qui suit s'applique de la même façon en faisant les adaptations nécessaires dans le cas d'un grief patronal.

22.02 Intention des parties

Les parties affirment qu'elles ont la ferme intention de tenter de trouver des solutions liées à l'interprétation et à l'application de la convention collective, et ce, dans les plus brefs délais.

22.03 Dépôt du grief et réponse de l'employeur

La procédure est la suivante :

- a) Première étape : Verbalement au supérieur immédiat

Tout salarié, qui se croit lésé dans ses droits, peut, avant de présenter un grief, en discuter avec son supérieur immédiat si la situation le permet.

b) Deuxième étape : Dépôt du grief par écrit aux ressources humaines

Le salarié ou un représentant du syndicat soumet le grief par écrit à l'employeur dans les trente (30) jours de la date de l'événement ou de la connaissance des faits dont le grief découle. Dans le cas d'un grief pour harcèlement psychologique, le délai de grief est de vingt-quatre (24) mois du dernier incident.

c) Troisième étape : Réponse de l'Employeur

L'employeur transmet sa réponse par écrit au syndicat dans les dix (10) jours ouvrables de la date de la réception du grief.

d) Quatrième étape : Dépôt du grief en arbitrage

Si la réponse de l'employeur n'est pas satisfaisante ou si elle n'est pas rendue dans le délai prévu au paragraphe précédent, le syndicat peut poursuivre le processus en arbitrage conformément à l'article 22.08 dans les trente (30) jours suivant la réponse de l'employeur ou l'expiration du délai de la troisième étape selon la première des deux (2) éventualités.

22.04 Départ

Un salarié qui quitte le service de l'employeur conserve un droit de grief pour un délai de trente (30) jours du versement des sommes dues après son départ sur les sommes qui pourraient lui être dues par l'application de la convention collective.

22.05 Règlement

Tout règlement intervenu après le dépôt du grief doit faire l'objet d'une entente écrite entre le syndicat et l'employeur. Cette entente lie le syndicat, l'employeur et le salarié concerné.

22.06 Forme et procédure

Un vice de forme ou une erreur technique ne doit pas annuler un grief et peut être corrigé à n'importe quelle étape de la procédure, à la condition de ne pas en modifier la nature.

22.07 Délais

Les délais prévus à l'article 22.03 a) b) c) et d) sont de rigueur à moins qu'ils ne soient prolongés par entente écrite entre les parties.

ARBITRAGE

22.08 Arbitrage

Tout grief référé à l'arbitrage est soumis à un arbitre désigné par les parties ou, à défaut

d'accord, nommé par le ministre du Travail. Les parties peuvent également utiliser la procédure de médiation et arbitrage simplifiée prévue à l'annexe B de la présente convention collective.

22.09 Juridiction

L'arbitre n'a aucune juridiction pour altérer ou modifier l'une ou l'autre des dispositions de la convention collective ni d'y substituer quelques nouvelles dispositions ni de prendre quelques décisions qui peuvent entrer en conflit avec les termes et dispositions de la convention collective.

22.10 Mesure disciplinaire

Dans le cas de mesures disciplinaires, l'arbitre a la juridiction pour maintenir, modifier, réduire, annuler ou substituer la décision qui lui paraît juste et raisonnable, compte tenu des circonstances.

22.11 Sentence arbitrale

La décision de l'arbitre est exécutoire et lie les parties à cette convention ainsi que le salarié concerné.

22.12 Frais d'arbitrage

Les honoraires et dépenses de l'arbitre sont assumés en parts égales par les parties.

ARTICLE 23 – DURÉE DE LA CONVENTION

23.01 Durée de la convention collective et application

La convention collective de travail prend effet à sa signature et se termine le 3e jour du mois de janvier 2025. (Durée d'un (1) an suivant la signature)

Les conditions de travail contenues dans la convention collective continuent de s'appliquer jusqu'à la signature d'une nouvelle convention collective ou de l'exercice du droit de grève ou du lock-out, selon la première éventualité.

23.02 Annexes et lettres d'entente

Les annexes et les lettres d'entente font partie intégrante de la convention collective. Elles sont reconduites d'office lors du renouvellement de la convention collective, à moins d'entente contraire entre l'employeur et le syndicat.

23.03 Grève et lock-out

L'employeur et le syndicat conviennent qu'il n'y aura ni grève ni lock-out pendant la durée de la convention collective.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Montréal ce 3e jour du mois de janvier 2024.

Pour l'employeur



Dominique Dugas, directeur général



Marie Dignard, directrice de l'administration

Pour le syndicat



Ugo Cloutier



Aubert Sénéchal

ANNEXE « A »

À la demande d'une des parties, les informations apparaissant à l'Annexe A peuvent être corrigées pour témoigner de la réalité ou encore être modifiées en fonction des embauches et des départs.

NB	NOM	PRÉNOM	POSTE	DATE D'EMBAUCHE	ANCIENNETÉ
1	Ait Bellaouali	El Mehdi	Technicien comptable	29/11/2021	2 ans 1 mois 5 jours
2	Bibeau-Guimont	Léa	Coordonnatrice accueil et logistique	23/01/2023	0 ans 11 mois 11 jours
3	Bouquet	Léa	Responsable des communications	30/11/2022	1 ans 1 mois 4 jours
4	Bughin	Hélène	Responsable marketing	26/10/2023	0 ans 2 mois 8 jours
5	Cloutier	Ugo	Responsable informatique et équipements	22/10/2018	5 ans 2 mois 12 jours
6	Dupuis	Maxime	Responsable des événements	07/11/2022	1 ans 1 mois 27 jours
7	Fontaine	Marie	Coordonnatrice billetterie - Accréditations et du Service à la clientèle	19/04/2022	1 ans 8 mois 15 jours
8	Fraile-Tremblay	Ariane	Coordonnatrice des événements	15/11/2022	1 ans 1 mois 19 jours
9	Frenette	Antoine	Responsable tournée	04/01/2022	1 ans 11 mois 30 jours
10	Galwey	James	Responsable de la circulation des copies	27/01/2012	11 ans 11 mois 7 jours
11	Goulet	Rachel	Responsable de la Forge	15/12/2022	1 ans 0 mois 19 jours

12	Hutter	Geneviève	Coordonnatrice Bénévoles	23/02/2017	6 ans 10 mois 11 jours
13	Lacroix	Pauline	Designer Graphiste	06/11/2023	0 ans 1 mois 28 jours
14	Laurent	Fanny	Coordonnatrice Rendez-Vous Pro	05/12/2023	0 ans 0 mois 29 jours
15	Leclair-Demers	Claudie	Coordonnatrice Lab et animatrice en éducation à l'image	26/09/2022	1 ans 3 mois 8 jours
16	Matute	Anny	Coordonnatrice production	12/12/2023	0 ans 0 mois 22 jours
17	Ménard	Dulcinée	Animatrice en éducation à l'image	13/12/2023	0 ans 0 mois 21 jours
18	Parisé	Charles	Responsable programmation	28/09/2021	2 ans 3 mois 6 jours
19	Pronovost	Virginie	Gestionnaire Communauté et contenu numérique	10/01/2022	1 ans 11 mois 24 jours
20	Rosais	Morgane	Responsable Gala	29/11/2021	2 ans 1 mois 5 jours
21	Salaun	Élodie	Responsable de la billetterie, des accréditations et du service à la clientèle	08/02/2022	1 ans 10 mois 26 jours
22	Sénéchal	Aubert	Coordonnateur programmation	14/12/2021	2 ans 0 mois 20 jours
23	Simard	Karine	Coordonnatrice Tournée	12/09/2022	1 ans 3 mois 22 jours
24	Venegas=Grün	Anaïs	Responsable Rendez-vous pro	16/11/2023	0 ans 1 mois 18 jours

ANNEXE « B »

PROCESSUS DE MÉDIATION ET ARBITRAGE SIMPLIFIÉ

1. Préambule

Les parties souhaitent régler les griefs dans les meilleurs délais et le plus efficacement possible.

2. Nature du mandat

La procédure de médiation arbitrale consiste, dans un premier temps, à cerner la problématique ayant donné lieu à la mésentente et, dans un deuxième temps, à identifier des modalités de règlement qui tiennent compte des intérêts des parties. Si la médiation arbitrale ne permettait pas de convenir d'une entente mutuellement acceptable, les parties reconnaissent le médiateur-arbitre valablement saisi des griefs en vertu du Code du travail et habile à en décider par sentence arbitrale selon la procédure d'arbitrage simplifié.

3. Processus libre et volontaire

Le processus est libre et volontaire. Les parties consentent à y participer de façon active afin de régler leurs différends et d'en arriver à une entente mutuellement acceptable. Chaque partie peut se retirer et mettre fin au processus de médiation arbitrale unilatéralement, à sa discrétion. Dans un tel cas, il est convenu d'informer l'autre partie à l'avance de cette décision et d'accepter une rencontre en aparté avec le médiateur-arbitre avant de la mettre à exécution. À ce moment, le médiateur-arbitre sera appelé à trancher le litige tel qu'il est prévu, notamment aux paragraphes 13 et 14. Malgré le paragraphe précédent, le médiateur-arbitre peut en tout temps demander que le grief soit entendu dans le cadre du processus usuel d'arbitrage s'il estime que l'intérêt commun le requiert. Dans un tel cas, le médiateur-arbitre signifie aux parties qu'il ne souhaite pas entendre ledit grief et demande aux parties de faire nommer un arbitre qui le tranchera.

4. Rôle du médiateur-arbitre

Le médiateur-arbitre est une personne impartiale qui aide les parties à trouver leurs propres solutions. Il agit comme personne-ressource afin de favoriser une entente. Son rôle consiste à animer et encadrer une dynamique d'échanges susceptibles d'amener les parties concernées à dénouer elles-mêmes la mésentente. Le médiateur-arbitre n'offre aucune opinion juridique. Il n'appartient pas au médiateur-arbitre de juger de la valeur ou de l'opportunité d'une entente de règlement qui doit demeurer l'expression de la volonté des parties. Néanmoins, si le médiateur-arbitre est d'avis que la poursuite du processus de médiation risque de créer une situation de net déséquilibre ou d'injustice manifeste pour une partie, il doit en informer les participants à la médiation et les inviter, s'il y a lieu, à prendre les mesures nécessaires pour remédier à la situation ou, s'il l'estime nécessaire, il peut suspendre temporairement le processus de médiation ou tout simplement y mettre fin et procéder à l'arbitrage simplifié.

5. Impartialité

Le médiateur-arbitre agit en tout temps de façon neutre et impartiale.

6. Rôle des parties

Il est essentiel pour le bon fonctionnement du processus de médiation arbitrale qu'il y ait un échange de communication franche et honnête. Dans le cadre de cette démarche, les parties s'engagent à faire preuve de bonne foi, à dialoguer en toute civilité et à partager toute information pertinente afin de régler leur conflit de façon informelle.

7. Durée

La durée de la médiation arbitrale est déterminée par les parties pour chaque grief ou groupe de griefs. Cette durée peut être prolongée avec l'accord écrit des parties.

8. Déroulement

Chaque partie expose au médiateur-arbitre sa position de façon concise à l'égard des enjeux, des faits et documents pertinents, de même que ses prétentions à l'égard de chaque sujet identifié. Un témoin peut être entendu à la demande du médiateur-arbitre, exceptionnellement à ce stade, sur une question précise soulevée lors d'une des présentations. Il est alors interrogé par le médiateur-arbitre seulement. Chaque partie a le droit de réplique et de supplique. L'ordre de présentation est déterminé par les parties. À défaut d'accord, l'ordre est déterminé par le médiateur-arbitre en fonction des règles régissant le fardeau de preuve. Le médiateur-arbitre, suite à la présentation des parties, peut rencontrer les parties ensemble ou en privé en vue de les amener à un règlement à l'amiable du ou des griefs.

9. Rencontres privées

Le médiateur-arbitre peut, quand il le juge utile, avoir des apartés avec l'une des parties, lesquelles peuvent aussi, à tout moment, demander à s'entretenir privé et confidentiellement avec celui-ci.

10. Confidentialité des rencontres privées

La teneur des rencontres que le médiateur-arbitre tient privéement avec une seule partie ainsi que la documentation communiquée à ces occasions sont également confidentielle. Ainsi, le médiateur-arbitre n'en communique la teneur totale ou partielle à l'autre partie, à sa discrétion, qu'avec l'accord préalable de la partie rencontrée privéement. Chaque partie et chaque participant s'engagent personnellement à ne divulguer dans aucune circonstance la teneur de ces rencontres et à ne pas, par voie d'assignation à comparaître ou autrement, chercher à contraindre un ou des participants à témoigner dans quelque procédure que ce soit au sujet des propos tenus dans le cadre desdites rencontres.

11. Entente

Toute entente à intervenir sera attestée par écrit, signée par les parties et remise au médiateur arbitre pour qu'il puisse en faire le constat en tant qu'arbitre de grief.

12. Impasse

Lorsque le médiateur-arbitre estime de sa propre initiative ou à l'invitation d'une partie qu'une question en litige n'est pas susceptible d'une solution négociée, il doit en informer les parties et renvoyer la question à l'arbitrage simplifié suivant les règles énoncées ci-après. Le constat d'impasse déclaré à l'invitation d'une partie ou à l'initiative du médiateur-arbitre est mentionné dans la sentence.

13. Arbitrage simplifié et règles de preuve

À ce stade, un témoin peut être entendu sur une question précise soulevée lors de la présentation faite au paragraphe 8 dans les cas suivants :

- à la demande du médiateur-arbitre ;
- à la demande d'une des parties et si le médiateur-arbitre juge que cela est nécessaire. Si le médiateur-arbitre accepte qu'un témoin soit entendu, il est d'abord interrogé par le médiateur-arbitre, s'il le désire, et par la suite, selon la procédure habituelle lors d'un arbitrage de grief traditionnel. Aussi, il est loisible à chaque partie, suivant le mode déterminé par le médiateur-arbitre, de compléter de façon concise l'exposé de sa position faite dans le cadre du paragraphe 8 et de la solution qu'il préconise par voie d'exposé oral ou écrit accompagné par tout document pertinent au soutien de sa prétention. Le médiateur-arbitre, appelé à décider par sentence d'une question qui n'a pas fait l'objet d'une entente, peut appuyer sa décision sur toute information portée à sa connaissance durant la médiation arbitrale, soit avant ou après qu'une impasse aura été constatée à l'égard de ladite question. Nonobstant le paragraphe précédent, tout ce qui a été dit lors des rencontres privées avec le médiateur-arbitre est considéré comme irrecevable en preuve et le médiateur-arbitre ne doit en aucun temps en tenir compte pour appuyer sa décision.

14. Décision

Le médiateur-arbitre décide du grief conformément aux dispositions de la convention collective. Dans un tel cas, la présentation faite par chacune des parties dans le cadre du paragraphe 8, les témoins entendus, le cas échéant, ainsi que l'exposé concis prévu au paragraphe 13, constituent la preuve et l'argumentation au dossier. Le médiateur-arbitre rend alors une décision arbitrale selon la forme usuelle.

15. Immunité

Il est en outre explicitement convenu que cette démarche de médiation et d'arbitrage simplifié se déroule à la demande et avec le consentement exprès des parties donné dans le cadre d'une conférence préparatoire au sens des articles 100.2 du Code du travail du

Québec et des articles 27 et 28 de la Loi instituant le Tribunal administratif du travail. Le médiateur-arbitre ne pourra être appelé à témoigner dans une procédure judiciaire et il bénéficie, à tous égards, de l'immunité stipulée à l'article 100.1 du Code.

16. Respect des règles de justice naturelle et révision judiciaire

Les parties reconnaissent et se déclarent satisfaites que la présente annexe et ses modalités respectent, à toutes fins, les règles de justice naturelle, dont le droit d'être entendues, et ne portent pas atteinte à la compétence du médiateur-arbitre de décider de toute question renvoyée à l'arbitrage simplifié. Sous réserve du droit des parties de contester la décision arbitrale par la voie de la révision judiciaire, les parties conviennent que le recours au mécanisme de la médiation et d'arbitrage simplifié ne constitue pas une violation de la convention collective et que la décision du médiateur-arbitre est finale, exécutoire et sans appel.

17. Modifications

Le présent protocole peut être modifié en tout temps par un accord écrit des parties.

18. Honoraires

Les honoraires et les débours encourus par la médiation arbitrale sont acquittés conformément à la convention collective.

LETTRE D'ENTENTE SUR LE RENOUVELLEMENT DE LA CONVENTION COLLECTIVE

ENTENTE ENTRE

Fondation Québec Cinéma
(Ci-après désigné « l'Employeur »)

ET

SYNDICAT DES EMPLOYÉ-ES DE L'ÉVÉNEMENTIEL - CSN
(Ci-après, désigné « le Syndicat »)

(Ci-après collectivement appelées « les Parties »)

Objet : Renouvellement de la convention collective venant à échéance le 3 janvier 2025

- ATTENDU** la convention collective en vigueur (ci-après «la convention collective »);
- ATTENDU** la convention collective signée le 3 janvier 2024 qui est d'une durée d'un (1) an;
- ATTENDU** l'engagement de l'Employeur à l'effet de garantir la transparence financière lors du prochain renouvellement de la convention collective ;
- ATTENDU** l'intention des Parties de respecter la capacité financière de l'Employeur lors du prochain renouvellement de la convention collective ;

LES PARTIES CONVIENNENT CE QUI SUIT :

1. Le préambule fait partie intégrante de la présente entente ;
2. Les Parties s'entendent pour que, lors du renouvellement de la convention collective laquelle est en vigueur du 3 janvier 2024 au 3 janvier 2025, les négociations portent uniquement sur les salaires. Les Parties s'entendent pour que les autres articles de la convention collective demeurent inchangés ;
3. Les Parties conviennent que la durée de la convention collective suivant celle en vigueur du 3 janvier 2024 au 3 janvier 2025 soit d'un (1) an ;
4. L'Employeur accepte qu'un mandat d'analyse permettant d'évaluer sa capacité financière débute au plus tard quatre-vingt-dix (90) jours avant l'expiration de la convention collective en vigueur ;

5. Les Parties conviennent que le mandat d'analyse financière de la Fondation Québec Cinéma mentionné au paragraphe précédent sera confié à la firme MCE Conseils;
6. L'Employeur s'engage ainsi à rendre disponibles à la firme MCE Conseils les états financiers ainsi que les prévisions budgétaires demandés par celle-ci et s'engage à offrir toute sa collaboration pour répondre aux interrogations et questions qui pourraient survenir tout au long du processus ;
7. Les Parties s'engagent à signer et à respecter l'entente de confidentialité soumise par la firme MCE Conseils ;
8. Les Parties acceptent que la firme MCE Conseils fasse rapport à l'Employeur et au Syndicat suivant son analyse financière de la Fondation Québec Cinéma et s'engage à remettre une copie de son analyse financière à la Fondation Québec Cinéma ;
9. L'Employeur accepte que la firme MCE Conseils présente un rapport aux salariés relativement à la situation financière de la Fondation Québec Cinéma lors d'une assemblée générale des membres de la section Fondation Québec Cinéma du Syndicat;
10. À l'occasion du renouvellement de la convention collective prévu aux paragraphes 2 et 3 de la présente entente, le Syndicat et la Fondation Québec Cinéma prendront en considération dans leurs discussions l'analyse financière de la firme MCE Conseils;
11. L'Employeur et le Syndicat reconnaissent que la présente lettre d'entente ne peut en aucun cas être invoquée à titre de précédent de quelque manière que ce soit, mais qu'elle peut être invoquée devant un tribunal pour faire valoir les droits et obligations qu'elle prévoit.

EN FOI DE QUOI les parties ont signé à Montréal, ce 3e jour de janvier 2024.

Pour l'employeur



Dominique Dugas, directeur général



Marie Dignard, directrice de l'administration

Pour le syndicat



Ugo Cloutier



Aubert Sénéchal