

CONVENTION COLLECTIVE

entre

**LE SYNDICAT CANADIEN DES EMPLOYÉES ET
EMPLOYÉS PROFESSIONNELS ET DE BUREAU**

Section locale 343 du SEPB

et



En vigueur du 1^{er} janvier 2023 au 31 décembre 2025
Date de ratification : 14 mars 2023

Table des matières

ARTICLE 1 : Reconnaissance et champ d'application.....	3
ARTICLE 2 : Discrimination.....	4
ARTICLE 3 : Sécurité syndicale et représentation	5
ARTICLE 4 : Définitions.....	6
ARTICLE 5 : Ancienneté.....	8
ARTICLE 6 : Heures de travail.....	10
ARTICLE 7 : Heures supplémentaires et rémunération supplémentaire.....	10
ARTICLE 8 : Jours fériés et congés.....	12
ARTICLE 9 : Vacances	13
ARTICLE 10 : Procédure de règlement des griefs et arbitrage.....	16
ARTICLE 11 : Mesures disciplinaires.....	18
ARTICLE 12 : Mises à pied et rappels	19
ARTICLE 13 : Avantages sociaux.....	22
ARTICLE 14 : Absences diverses	26
ARTICLE 15 : Congés autorisés.....	28
ARTICLE 16 : Procédure d'affichage des emplois.....	33
ARTICLE 17 : Santé et sécurité	36
ARTICLE 18 : Dispositions relatives aux employées et employés temporaires.....	36
ARTICLE 19 : Dispositions relatives aux employées et employés réguliers à temps partiel.....	37
ARTICLE 20 : Changements technologiques	37
ARTICLE 21 : Classifications et salaires	38
ARTICLE 22 : Traduction de la convention collective.....	40
ARTICLE 23 : Dossier personnel	40
ARTICLE 24 : Successeurs	40
ARTICLE 25 : Incapacité professionnelle	41
ARTICLE 26 : Indemnité de vie chère (IVC)	41
ARTICLE 27 : Communications électroniques.....	43
ARTICLE 28 : Programme d'aide aux employé(e)s.....	43
ARTICLE 29 : Conférence de Port Elgin	44
ARTICLE 30 : Droits de la personne et harcèlement	45
ARTICLE 31 : Équité en matière d'emploi	45
ARTICLE 32 : Intervenante auprès de femmes.....	46
ARTICLE 33 : Durée de la convention.....	46
Page de signature.....	47
Lettre d'entente # 1: Formation continue	48
Lettre d'entente # 2: Absences diverses.....	49
Lettre d'entente # 3: Troy Lewenza et Aidan Davies.....	50
Lettre d'entente #5: Pandémie mondiale	51
Lettre du Directeur Québécois : Poste au FRSQ	52
Annexe A: Régime de retraite.....	53

PRÉAMBULE

Unifor reconnaît qu'il opère sur les territoires traditionnels, cédés et non cédés des Premières Nations, des Métis et des Inuits. Unifor respecte les droits inhérents et issus de traités de tous les peuples autochtones du pays et affirme son engagement à travailler dans un esprit de réconciliation et de collaboration authentique.

Nous sommes conscients des alliances brisées et du besoin de guérison et de réconciliation avec toutes nos relations. Nous reconnaissons que chaque communauté sur les terres a un lien historique, culturel et spirituel unique avec la terre et nous affirmons notre devoir collectif de travailler pour les comprendre. Nous exprimons notre gratitude aux ancêtres qui nous ont précédés, à ceux qui sont ici maintenant et à leurs descendants qui seront l'avenir et nous apportons notre engagement à poursuivre un chemin vers la décolonisation et à soutenir l'autodétermination.

Unifor continuera d'être un partenaire actif et soutiendra un travail crucial sur la question des femmes et des filles autochtones disparues et assassinées, des pensionnats, de la dégradation de l'environnement due aux politiques de développement des ressources et de la nécessité d'investissements publics majeurs dans l'éducation, les soins de santé, les services sociaux, les infrastructures d'eau et le logement.

Chaque année, le 30 septembre marque la Journée nationale pour la vérité et la réconciliation, une journée payée par Unifor pour reconnaître l'histoire et explorer les cultures, les voix, les expériences et les histoires riches et diverses des Premières Nations, des Inuits et des Métis.

BUT

Attendu qu'Unifor et le SEPB se sont engagés à veiller à ce « que les travailleuses et travailleurs canadiens, à titre de citoyennes et citoyens libres, aient le droit d'assurer et de protéger leur bien-être mutuel et celui de leurs familles par tous les moyens légitimes ».

Est inhérente aux objectifs et à la philosophie d'Unifor et du SEPB la liberté d'association, sans discrimination ou oppression d'aucune sorte, pour promouvoir l'avancement des objectifs économiques, sociaux et législatifs de l'ensemble des travailleuses et travailleurs canadiens dans la cause de la paix, de la liberté et de la sécurité pour tous et toutes. Ayant accepté cette responsabilité et pour chercher à atteindre les buts et objectifs de leur confiance mutuelle et reconnaître les valeurs mutuelles de discussion et de négociations conjointes sur tout ce qui touche les conditions de travail, les heures de travail et les salaires, les parties adoptent les articles de la présente convention.

Les parties souhaitent entretenir des relations harmonieuses, dans le but de favoriser leur intérêt supérieur et des relations fraternelles et de définir leurs droits et obligations mutuels d'une manière équitable et raisonnable.

ARTICLE 1 : Reconnaissance et champ d'application

1.01 Unifor reconnaît le syndicat comme le seul agent de négociation collective pour tous ses employés et employées de bureau.

1.02 Étiquette syndicale

Tout travail normalement ou habituellement effectué par les membres de l'unité de négociation dans les bureaux d'Unifor doit porter l'étiquette syndicale de la section locale 343 du SEPB. Aucun travail relevant de l'unité de négociation ne sera considéré être sous sa forme finale sans l'étiquette syndicale de la section locale 343 du SEPB.

Tous les courriels devraient seulement afficher le logo d'Unifor et l'étiquette syndicale de l'employé(e), comme ceci: CN:ds:sepb343.

1.03 Fonctions d'Unifor

Le SEPB reconnaît le droit d'Unifor d'embaucher, de promouvoir, de muter, de rétrograder et de licencier des employées et employés ainsi que de les suspendre, de les congédier ou de leur imposer toute autre sanction disciplinaire pour un motif valable, sous réserve de leur droit à déposer un grief de la manière et dans la mesure prévue aux présentes.

Le SEPB reconnaît également le droit d'Unifor de diriger et de gérer l'organisation à tous égards, de maintenir l'ordre et l'efficacité dans ses bureaux, et de déterminer l'emplacement de ses bureaux, les services qu'il offrira, les modalités de prestation ainsi que ses méthodes, procédés et moyens de production. Le syndicat reconnaît qu'Unifor a le droit d'établir et de modifier, de temps à autre, les règles et les règlements que doit observer le personnel, pourvu qu'ils soient conformes aux dispositions de la convention collective. Unifor convient de discuter des modifications apportées à ces règles et règlements avec le personnel.

Le SEPB reconnaît aussi que certaines fonctions et activités d'Unifor revêtent un caractère confidentiel et que tous les employés et employées d'Unifor sont tenus au secret professionnel quant aux affaires, aux documents, aux dossiers, aux lettres, etc., d'Unifor.

1.04 Unifor fournira chaque mois à la représentante nationale ou au représentant national, aux présidentes et présidents, à la déléguée ou au délégué en chef et aux déléguées et délégués de la section locale 343 du SEPB les renseignements suivants : le nom et le lieu de travail pour les nouvelles embauches, les mutations, les départs volontaires, les congédiements, les départs à la retraite, les congés pour raisons personnelles, les congés volontaires, les congés de maternité ou de paternité, les congés de maladie de courte ou de longue durée (dont a connaissance le syndicat national) et les décès.

ARTICLE 2 : Discrimination

- 2.01 Unifor et le syndicat conviennent qu'aucune discrimination ne sera pratiquée pour des motifs de race, d'ascendance, de lieu d'origine, de couleur, d'origine ethnique, de religion, de citoyenneté, d'idéologie, de sexe, d'orientation sexuelle, d'âge, de dossier judiciaire (sous réserve des conditions de cautionnement), d'état civil, de situation familiale, d'incapacité ou d'affiliation personnelle ou politique.
- 2.02 Unifor convient de ne prendre aucune mesure discriminatoire contre une employée ou un employé ou un groupe d'employées et d'employés par suite d'activités syndicales autorisées dans la convention collective ou de leur adhésion au syndicat. Les employées et employés ne doivent pas subir de préjugés ou de discrimination du fait qu'ils présentent des griefs pour eux-mêmes ou d'autres employées et employés.
- 2.03 Les parties aux présentes conviennent que le harcèlement et l'intimidation ne seront pas tolérés en milieu de travail. Les parties affirment que chaque personne a le droit d'être traitée avec dignité et respect et de façon équitable en milieu de travail.

Les parties comprennent que le harcèlement et l'intimidation sont des expressions du pouvoir et de la supériorité que la personne pratiquant le harcèlement ou l'intimidation croit détenir sur une autre personne ou un groupe, habituellement pour l'un ou plusieurs des motifs suivants (cette liste n'étant pas exhaustive) : le sexe, la race, l'origine ethnique, l'âge, l'orientation sexuelle, l'invalidité, la situation familiale, l'état civil, la classe sociale ou économique, l'affiliation politique ou religieuse ou la langue.

Le harcèlement et l'intimidation sont importuns, indésirables et non souhaités. Ils peuvent s'exprimer verbalement ou physiquement. Ils sont habituellement coercitifs et peuvent survenir une seule fois ou à plusieurs reprises. Ils comprennent des comportements, des gestes, des propos et des attitudes que l'auteur du harcèlement ou de l'intimidation sait ou devrait raisonnablement savoir qu'ils sont importuns, non souhaités et déplacés.

Le harcèlement racial englobe les commentaires importuns, les déclarations racistes, les insinuations, les plaisanteries ainsi que les graffitis et les documents racistes, y compris les articles, les photographies et les affiches.

Le harcèlement sexuel est une forme particulièrement malveillante de harcèlement qui est presque toujours dirigée contre des femmes. Il comprend les remarques, les plaisanteries, les insinuations et les railleries à caractère sexuel, les farces et les gestes insultants à caractère sexuel, l'affichage d'images pornographiques, la sollicitation de faveurs sexuelles, les contacts physiques inutiles et les agressions physiques.

2.04 Toute plainte de harcèlement et/ou d'intimidation doit faire l'objet d'un grief sans tarder. Le grief sera traité au dernier palier de la procédure de règlement des griefs. Une réunion entre la présidente ou le président d'Unifor ou la personne qui le ou la représente et des représentantes et des représentants de l'unité de négociation sera tenue au plus tard sept (7) jours après le dépôt du grief pour discuter de celui-ci.

2.05 Congé en cas de violence conjugale payé et clause protégeant les femmes contre des mesures disciplinaires

Unifor reconnaît que les employé(e)s font parfois face à des situations de violence ou d'abus dans leur vie personnelle et que cela peut avoir des répercussions négatives sur leur présence ou leur rendement au travail. C'est pourquoi Unifor et le Syndicat acceptent, sur confirmation d'un professionnel reconnu (p. ex., médecin, avocat, conseiller autorisé), qu'un(e) employé(e) se trouvant dans une situation violente ou abusive ne fasse l'objet d'aucune mesure disciplinaire si un lien peut être établi entre son rendement au travail ou son absence du travail et la situation violente dans laquelle l'employé(e) se trouve. Les absences ne relevant pas des congés de maladie ou de l'assurance-invalidité sont classées comme des congés autorisés payés.

ARTICLE 3 : Sécurité syndicale et représentation

3.01 Tous les employés et employées de bureau dorénavant embauchés par Unifor, qu'ils soient à temps plein, à temps partiel ou temporaires, sont tenus d'adhérer au syndicat dans les trente (30) jours suivant la date d'embauche. Les employées et employés actuels qui sont membres du syndicat au moment de l'entrée en vigueur de la convention collective ou qui sont embauchés par la suite demeureront membres en règle du syndicat pendant la durée de la convention collective comme condition d'emploi.

3.02 Unifor prélève sur la rémunération de chaque période de paie la cotisation de chaque employée ou employé visé par la convention collective et remet l'argent ainsi prélevé au syndicat. Cette remise doit être accompagnée d'une liste sur laquelle figure le nom des employées et employés cotisants et non cotisants et indiquer les raisons pour lesquelles ils ne versent pas de cotisations.

3.03 Unifor convient de reconnaître un comité composé de cinq (5) membres du SEPB élus par les membres dans le but de négocier la convention collective, d'en lire les épreuves, d'en établir la version définitive et de la signer. Les membres de ce comité ne subissent aucune perte de salaire pour le temps qu'ils consacrent à ces fonctions. Unifor leur rembourse les frais normaux d'hôtel et de déplacement et leur verse une indemnité forfaitaire quotidienne, sur autorisation de la présidente ou du président ou de la secrétaire-trésorière ou du secrétaire-trésorier d'Unifor.

Une (1) journée supplémentaire, plus le temps de déplacement nécessaire aux membres du comité de l'extérieur de la ville, sera alloué sans perte de salaire ni d'avantages pour permettre au comité de négociation du SEPB de tenir un caucus.

- 3.04 Aux fins de l'application des dispositions de la convention collective, il y aura une déléguée ou un délégué par bureau et une déléguée ou un délégué en chef. Le syndicat convient d'informer la dirigeante ou le dirigeant responsable du nom des déléguées et délégués et de tout changement qui puisse survenir.
- 3.05 Il n'y a ni grève ni lock-out tant et aussi longtemps que la convention collective demeure en vigueur.
- 3.06 Les employées et employés ne sont pas tenus d'effectuer les tâches relevant d'employées et employés en grève, ni les tâches destinées à des services en grève, ni les tâches d'autres unités du SEPB en grève.
- 3.07 Unifor n'offre en sous-traitance aucune tâche normalement ou habituellement effectuée par des employées et employés membres d'une des classifications d'emploi régies par la présente convention à quelque ressource ou agence extérieure que ce soit, privant de ce fait les employées et employés du travail qu'ils effectuent en temps normal ou de la rémunération qu'ils reçoivent en temps normal. Les représentantes et représentants d'Unifor n'effectuent normalement pas le travail de quelque membre de l'unité de négociation que ce soit, sauf s'il requiert une attention spéciale immédiate et si aucun membre de l'unité de négociation n'est disponible pour effectuer le travail.

ARTICLE 4 : Définitions

- 4.01 « Employé(e) régulier(ère) » signifie une employée ou un employé qui a terminé la période d'essai et qui est embauché pour travailler les heures normales d'une employée ou d'un employé à temps plein. Chaque fois que le mot « employé(e) » est utilisé dans la convention collective, il est entendu qu'il signifie « employé(e) régulier(ère) », sauf avis contraire, et ceci nonobstant l'article 21.
- 4.02 « Employé(e) régulier(ère) à temps partiel » signifie une employée ou un employé embauché pour travailler un maximum de vingt-huit (28) heures par semaine.
- 4.03 « Employé(e) à l'essai » désigne toute nouvelle employée régulière ou tout nouvel employé régulier ou encore toute employée ou tout employé à temps partiel régi par la convention collective au cours de ses quatre-vingt-dix (90) premiers jours ouvrables de travail.
- 4.04 « Employé(e) temporaire à temps plein » signifie une employée ou un employé embauché pour combler une vacance temporaire créée par l'absence d'un membre du personnel régulier ou pour exécuter un travail de courte durée ne devant pas dépasser dix-huit (18) mois sur la base d'une semaine régulière de travail. Toutefois, si cette employée ou cet

employé a été embauché pour pourvoir un poste vacant parce qu'une autre employée ou un autre employé est en congé de maladie, la durée de son emploi coïncidera avec la durée de l'absence qui a créé le poste vacant.

Nonobstant les autres dispositions de la convention collective, cette employée ou cet employé n'acquiert pas de droit de rappel et n'aura pas le droit de supplanter ou de postuler.

- 4.05 « Employé(e) temporaire à temps partiel » signifie une employée ou un employé embauché pour combler une vacance temporaire créée par l'absence d'un membre du personnel régulier ou pour exécuter un travail de courte durée pendant un maximum de vingt-huit (28) heures par semaine pour une période ne dépassant pas un (1) an. Toutefois, si cette employée ou cet employé a été embauché pour pourvoir un poste vacant parce qu'une autre employée ou un autre employé est en congé de maladie, la durée de son emploi coïncidera avec la durée de l'absence qui a créé le poste vacant.

Nonobstant les autres dispositions de la convention collective, cette employée ou cet employé n'acquiert pas de droit de rappel et n'aura pas le droit de supplanter ou de postuler.

- 4.06 « Employé(e) occasionnel(le) » désigne une employée ou un employé embauché pour effectuer un travail sur appel, sans horaire régulier. Cette employée ou cet employé n'accumule aucune ancienneté et n'est admissible qu'aux prestations garanties par les normes d'emploi provinciales. Il n'acquiert pas de droit de rappel et n'aura pas le droit de supplanter ou de postuler.

- 4.07 Plus précisément, les employées et employés permanents et les employées et employés permanents à temps partiel sont admissibles aux avantages sociaux et au régime de retraite comme le prévoit la présente convention collective. Les employées et employés en période d'essai sont admissibles aux avantages sociaux à partir de la date de leur embauche et adhéreront au régime de retraite à la fin de la période d'essai, rétroactivement à leur date d'embauche.

- 4.08 Employé(e)s de fin de semaine

- a) Nonobstant les dispositions de l'Article 6 (Heures de travail), une employée ou un employé embauché comme travailleuse ou travailleur bilingue de fin de semaine à la réception du Centre familial d'éducation d'Unifor entre la première fin de semaine à partir du 1^{er} mars et la première fin de semaine de décembre, sera considéré comme une employée ou un employé temporaire à temps partiel tel que défini par cette convention collective.
- b) Les heures de travail prévues peuvent être une combinaison d'heures un vendredi, un samedi et un dimanche lorsque le Centre a des réservations ou selon les besoins de fins de semaine.

- c) Les heures seront payées au taux de salaire normal de leur classification. Toutes les autres heures excédant les sept (7) premières heures seront payées à temps et demi. Un quart de travail proposé pourrait être:

Vendredi	17 h à 21 h	4 heures consécutives = 4 heures payées
Samedi	9 h à 17 h	7 heures consécutives, 1 heure à 1,5 = 8,5 heures payées
Dimanche	9 h à 21 h	7 heures consécutives, 5 heures à 1,5 = 14,5 heures payées
	TOTAL	24 heures travaillées, 27 heures payées

- d) Une employée ou un employé embauché pour travailler la fin de semaine recevrait une prime de 6 % du salaire horaire au lieu de vacances et une prime de 4 % au lieu d'avantage sociaux et de congés fériés.
- e) Chaque mois de janvier, un affichage de poste à l'interne sera présenté pour les membres du SEPB relativement aux postes temporaires bilingues de fin de semaine pour l'année. Si aucune candidate ou aucun candidat n'est disponible à l'interne, Unifor sollicitera des candidatures à l'externe et à ce moment les titulaires précédents pourront déposer à nouveau leur candidature.

ARTICLE 5 : Ancienneté

5.01 L'ancienneté comprend ce qui suit:

- (a) La durée du service auprès d'Unifor, accumulé depuis la date d'emploi continu à titre d'employé régulier ou d'employé régulier à temps partiel auprès d'Unifor ou de ses prédécesseurs.
- (b) Si une employée ou un employé temporaire, une employée ou un employé temporaire à temps partiel ou une employée ou un employé occasionnel est embauché à titre d'employé régulier ou d'employé régulier à temps partiel, l'ancienneté s'accumulera dès la fin de la période d'essai, à partir de la date d'emploi continu.

5.02 L'employée ou l'employé perd ses droits d'ancienneté pour l'une des raisons suivantes :

- (a) L'employée ou l'employé démissionne.
- (b) L'employée ou l'employé est congédié pour motif valable.

- (c) L'employée ou l'employé mis à pied omet de se conformer à un avis de retour au travail dans les cinq (5) jours ouvrables. L'employée ou l'employé est avisé par lettre recommandée ou certifiée (avec accusé de réception) envoyée à sa dernière adresse connue dans les dossiers d'Unifor.

Si l'employée ou l'employé travaille ailleurs au moment de son rappel, il retournera au travail le premier jour ouvrable suivant l'expiration de l'avis de fin d'emploi auprès de son nouvel employeur, dans tous les cas au plus tard deux (2) semaines après réception de l'avis de retour au travail. L'employée ou employé n'est pas obligé de retourner à un emploi temporaire ou à temps partiel. Si l'employée ou l'employé refuse un emploi temporaire ou à temps partiel, il pourra renoncer à ses droits de rappel tout en conservant le droit de retourner au travail, dès qu'il se présente, dans sa classification d'emploi, une vacance à un poste permanent que son ancienneté lui permet d'occuper.

- (d) L'employée ou l'employé est mis à pied pendant une période ininterrompue équivalant à l'ancienneté cumulée au moment de la mise à pied.
- (e) L'employée ou l'employé s'absente pendant cinq (5) jours ouvrables consécutifs normalement prévus à l'horaire sans en aviser Unifor, sauf dans les cas d'urgence.
- (f) L'employée ou l'employé omet de se présenter au travail dans les cinq (5) jours normalement prévus à l'horaire au terme d'un congé autorisé, à moins que ledit congé n'ait été prolongé.

5.03 Unifor dresse une liste d'ancienneté indiquant la date d'ancienneté de tous les employés et employées et l'affiche à des endroits accessibles à tout le personnel avant le 1^{er} mars (en date du 31 décembre de l'année précédente) et le 1^{er} septembre (jusqu'au 30 juin de la même année).

5.04 Si deux employées ou employés ou plus ont la même date d'ancienneté, leur nom figurera sur la liste d'ancienneté dans l'ordre suivant :

- (a) Années paires : leur nom est inscrit sur la liste selon l'ordre alphabétique du nom de famille, de A à Z.
- (b) Années impaires : leur nom est inscrit sur la liste selon l'ordre alphabétique du nom de famille, de Z à A.

5.06 L'employée ou l'employé qui acquiert de l'ancienneté est informé par écrit de sa date d'ancienneté.

ARTICLE 6 : Heures de travail

6.01 La semaine normale de travail compte trente-sept heures et demie (37,5) travaillées pour quarante (40) heures payées, y compris une demi-heure (0,50) de pause-repas payée. Une (1) journée est considérée comme comptant huit (8) heures (jour de maladie, jour de vacances, etc.). Les périodes de repas et de pause ne peuvent pas être utilisées pour quitter le travail plus tôt.

6.02 Trois périodes flexibles seront offertes au cours d'une journée :

1. les employées et employés peuvent arriver au travail tous les jours entre 7 h 30 et 9 h 30;
2. une période de trente (30) minutes peut être prise pour le dîner à la convenance de l'employée ou employé entre 11 h 30 et 14 h;
3. les employées et employés peuvent quitter le travail entre 15 h 30 et 18 h 30.

6.03 Télétravail

Le télétravail à domicile un jour par semaine est disponible aux employées et employés, sur approbation d'Unifor.

Le choix du jour de télétravail fait l'objet d'un accord mutuel entre l'employée ou employé et Unifor. Les parties conviennent que le comité de télétravail se réunira pour discuter des questions liées au télétravail.

Les trois périodes flexibles s'appliquent à la journée de télétravail.

Le télétravail n'est pas offert aux employées et employés en période d'essai ou temporaires au cours des quatre-vingt-dix (90) premiers jours de travail.

6.04 Il est convenu qu'une période de repos de quinze (15) minutes, le matin et l'après-midi, sera accordée. Les employées et employés qui travaillent moins d'un quart complet ont droit à une pause de quinze (15) minutes au cours de leur quart de travail.

ARTICLE 7 : Heures supplémentaires et rémunération supplémentaire

7.01 (a) Toutes les heures supplémentaires doivent être approuvées à l'avance et soumises dans un délai de deux (2) semaines à l'aide du formulaire pertinent. Les heures supplémentaires doivent être exceptionnelles (en cas de circonstances particulières) et comporter une date de début et de fin.

Les dîners et les pauses sont exclus du calcul des heures supplémentaires.

- (b) Les heures supplémentaires travaillées après une semaine de trente-sept heures et demie (37,5) et pour tout travail réalisé le samedi, à l'exception des heures qui font partie de l'horaire des employées et employés de fin de semaine à Port Elgin, sont rémunérées au taux et demi (1,5). Dans la mesure du possible, des horaires de travail flexibles sont utilisés pour éviter les heures supplémentaires.
 - (c) Tout travail effectué le dimanche ou un jour férié indiqué dans la convention collective est rémunéré au taux double.
- 7.02
- (a) Les heures supplémentaires sont strictement volontaires. Il est entendu qu'il peut survenir soudainement des situations imprévues telles qu'un volume de travail urgent ou une maladie qui provoque une pénurie grave de personnel dans un court délai. Dans ces circonstances, les employées et employés feront tous les efforts raisonnables possibles pour travailler des heures supplémentaires si on le leur demande. L'employée ou l'employé ne doit pas, en aucune sorte, écoper d'une mesure disciplinaire s'il refuse d'effectuer des heures supplémentaires.
 - (b) Les heures supplémentaires sont d'abord offertes aux personnes qui remplissent normalement les fonctions selon leur ordre d'ancienneté, y compris les employées et employés temporaires. Ensuite on offre, selon l'ordre d'ancienneté, les heures supplémentaires aux employées et employés permanents à temps plein qui possèdent les compétences nécessaires pour accomplir le travail avant de les offrir aux employées et employés temporaires.
 - (c) Unifor fournira un rapport mensuel des heures supplémentaires travaillées le mois précédent.
- 7.03
- (a) Au moins deux (2) heures de salaire au taux majoré approprié et des avantages pour cette journée sont garantis à l'employée ou l'employé qui est rappelé au travail après avoir terminé sa journée normale de travail et quitté le bureau.
 - (b) Une employée ou un employé appelé au travail un jour de congé, un jour férié ou un jour de vacances prévu reçoit un minimum de quatre (4) heures au taux normal ou au taux majoré approprié pour les heures travaillées pendant cette journée.

ARTICLE 8 : Jours fériés et congés

8.01 (a) Les employées et employés sont payés pendant les congés suivants.

Calendrier des congés (2023)	Vendredi saint Lundi de Pâques Fête de la Reine Fête du Canada Congé civique Fête du Travail Action de grâce Congé de Noël	Vendredi 7 avril Lundi 10 avril Vendredi 19 mai Lundi 22 mai Vendredi 30 juin Lundi 3 juillet Vendredi 4 août* Lundi 7 août Vendredi 1 ^{er} septembre Lundi 4 septembre Vendredi 6 octobre Lundi 9 octobre Lundi 25 décembre au vendredi 5 janvier 2024
Calendrier des congés (2024)	Vendredi saint Lundi de Pâques Fête de la Reine Fête du Canada Congé civique Fête du Travail Action de grâce Congé de Noël	Vendredi 29 mars Lundi 1 ^{er} avril Vendredi 17 mai Lundi 20 mai Vendredi 28 juin Lundi 1 ^{er} juillet Vendredi 2 août* Lundi 5 août Vendredi 30 août Lundi 2 septembre Vendredi 11 octobre Lundi 14 octobre Lundi 23 décembre au vendredi 3 janvier 2025
Calendrier des congés (2025)	Vendredi saint Lundi de Pâques Fête de la Reine Fête du Canada Congé civique Fête du Travail	Vendredi 18 avril Lundi 21 avril Vendredi 16 mai Lundi 19 mai Lundi 30 juin Lundi 1 ^{er} juillet Vendredi 1 ^{er} août* Lundi 4 août Vendredi 29 août

Action de grâce	Lundi 1 ^{er} septembre Vendredi 10 octobre Lundi 13 octobre
Congé de Noël	Lundi 22 décembre au vendredi 2 janvier 2026

- (b) *Les employées et employés au Québec auront droit au congé de la Fête nationale du Québec à la place de la journée additionnelle au congé civique du mois d'août.

Les employées et employés travaillant au Québec auront droit à deux (2) jours de congé pour la Fête nationale du Québec au lieu de deux (2) jours de congé civique comme suit:

2023	Vendredi 23 juin et lundi 26 juin
2024	Lundi 24 juin et mardi 25 juin
2025	Lundi 23 juin et mardi 24 juin

- (c) Dans les provinces où le Jour du souvenir ou le jour de la Famille est un jour férié, les employées et employés devront travailler la journée additionnelle au congé civique du mois d'août ou utiliser une journée de congé pour compenser la journée additionnelle.

8.02 Advenant que l'un des congés cités ci-dessus tombe sur l'un des jours de repos prévus d'une employée ou d'un employé, c.-à-d. le samedi et le dimanche, et qu'il ne travaille pas ce jour-là, il doit recevoir un (1) jour de salaire supplémentaire au taux normal ou recevoir un (1) jour de congé à une date fixée d'un commun accord. Les employées et employés tenus de travailler lors d'un de ces congés sont rémunérés au taux double en plus de l'allocation de congé.

8.03 Les congés ou jours reconnus comme congés, aux termes de la convention collective, durant la période de vacances prévue d'une employée ou d'un employé sont observés et payés en prolongeant la période de vacances d'un (1) jour pour chaque congé.

ARTICLE 9 : Vacances

9.01 Les crédits de congé sont calculés à partir du 1^{er} janvier de chaque année pour les heures travaillées pendant l'année civile précédente.

9.02 Le droit à congé annuel pour la première année des employées et employés qui ne comptent pas une année de service complète au 1^{er} janvier est calculé au prorata en fonction d'une journée et quart (1 1/4) de vacances par mois travaillé et arrondi à la demi-journée la plus proche.

- 9.03 Les employées et employés reçoivent trois (3) semaines de vacances payées après avoir complété un (1) an de service au 1^{er} janvier et pour chaque année subséquente de service, jusqu'à concurrence de quatre (4) ans.
- 9.04 Les employées et employés reçoivent quatre (4) semaines de vacances payées après avoir complété quatre (4) ans de service au 1^{er} janvier et pour chaque année subséquente de service, jusqu'à concurrence de dix (10) ans.
- 9.05 Les employées et employés reçoivent cinq (5) semaines de vacances payées après avoir complété dix (10) ans de service au 1^{er} janvier et pour chaque année subséquente de service, jusqu'à concurrence de quinze (15) ans.
- 9.06 Les employées et employés reçoivent six (6) semaines de vacances payées après avoir complété quinze (15) ans de service au 1^{er} janvier et pour chaque année subséquente de service.
- 9.07 (a) Tout est mis en œuvre pour que les congés annuels soient accordés par ordre d'ancienneté pendant la période de vacances et déterminés par l'employeur et l'employée ou l'employé d'un commun accord.
- (b) Pour la principale période de vacances s'étendant de la fête de la Reine/fête des Patriotes à la fête du Travail, l'employée ou l'employé devrait faire connaître, par écrit, son choix de congé annuel au plus tard le 1^{er} avril pour qu'il lui soit accordé par ordre d'ancienneté. Sinon, le congé annuel sera approuvé selon la disponibilité.
- (c) Les employées et employés ont la possibilité de prendre des semaines de vacances consécutives. Pendant les mois de juin, de juillet et d'août, un maximum de trois (3) semaines consécutives peuvent être allouées par ordre d'ancienneté afin qu'un plus grand nombre de congés annuels soient pris pendant la principale période de vacances. Si aucune autre employée ou aucun autre employé ne demande la même période, des semaines consécutives supplémentaires pourront être accordées aux employées et employés.
- (d) Lorsque les horaires de vacances sont remplis et approuvés conformément à l'article 9, ils doivent être affichés dans chaque bureau ou service.
- 9.08 (a) Les employées et employés peuvent accumuler tout au plus une (1) semaine par année. Toutes les autres vacances sont prises pendant l'année au cours de laquelle le droit à de telles vacances est acquis.

- (b) Lorsqu'une employée ou un employé utilise ses vacances en banque et ses vacances cumulées pour faire la transition vers la retraite, il n'accumule pas de vacances pendant cette période.

L'employée ou l'employé ne cumule des congés qu'en fonction de ses droits actuels donnant droit aux congés.

- (c) Plafonner toutes les vacances non utilisées au taux en vigueur le 31 décembre 2017 et au 31 décembre de chaque année par la suite. 9.09 La paie pour chaque semaine de vacances est au taux normal en vigueur immédiatement avant la période de vacances.

9.09 La paie pour chaque semaine de vacances est au taux normal en vigueur immédiatement avant la période de vacances.

- 9.10 (a) Lorsqu'un congé sans solde excédant quatre (4) semaines est pris, les vacances sont réduites proportionnellement à compter du premier jour du congé sans solde.
- (b) S'il arrive que les vacances d'une employée ou d'un employé soient interrompues pendant quatre (4) jours civils consécutifs ou plus à cause d'une maladie grave ou d'une blessure qui le frappe d'incapacité, cette période est soustraite des congés de maladie accumulés par l'employée ou l'employé. En pareil cas, l'employée ou l'employé avise le bureau de la secrétaire-trésorière ou du secrétaire-trésorier le plus tôt possible et présente un certificat signé par un médecin pour attester l'invalidité qui l'aurait empêché de rentrer au travail. Les vacances ainsi remplacées sont prises à un autre moment de l'année choisi d'un commun accord.
- (c) S'il arrive que les vacances d'une employée ou d'un employé soient interrompues à cause du décès d'un membre de sa famille, la période de vacances remplacée est soustraite du congé de deuil auquel l'employée a droit conformément au paragraphe 14.02.
- (d) Les employées et employés en congé de maladie recevront tous les crédits de congé auxquels ils ont droit si la durée du congé est inférieure à un (1) an.
- (e) Les employées et employés qui touchent des prestations d'invalidité de longue durée depuis plus d'un (1) an n'ont pas droit à des crédits de congé à moins qu'ils retournent au travail, auquel cas le congé annuel permis est calculé au prorata en fonction du nombre de mois travaillés pendant l'année civile marquant leur retour au travail.

ARTICLE 10 : Procédure de règlement des griefs et arbitrage

- 10.01 Grief s'entend de tout différend concernant l'interprétation, l'application, l'administration ou une violation alléguée de la convention collective, y compris la question de savoir si une affaire est arbitrable ou non.
- 10.02 Un grief collectif désigne exclusivement un grief qui vise plus d'un (1) membre du personnel et qui porte sur des circonstances et des faits communs aux plaignantes et plaignants. Seulement une (1) plaignante ou un (1) plaignant peut être nommé porte-parole du groupe. Une liste de tous les employés et employées concernés par le grief collectif est fournie. Aucune autre employée ou aucun autre employé ne peut être ajouté à la liste des plaignantes et plaignants après la deuxième étape. Les mesures de redressement s'adressent uniquement aux employées et employés nommés dans le grief collectif. Dans la mesure du possible, les griefs individuels qui correspondent à la définition de grief collectif formulée ci-dessus sont regroupés à chaque étape de la procédure de règlement des griefs. Les griefs individuels qui ne correspondent pas exactement à la définition de grief collectif formulée ci-dessus peuvent être regroupés d'un commun accord.
- 10.03 Le grief de principe désigne un différend qui concerne une question d'application ou d'interprétation générale d'un article de la convention collective, et non une action posée par la direction à l'égard d'une employée ou d'un employé en particulier. Ce type de grief survient entre Unifor et le Syndicat et doit être initié à l'étape finale de la procédure de règlement des griefs par la déléguée ou le délégué syndical en chef et la représentante ou le représentant syndical.
- 10.04 Tout différend concernant l'interprétation, l'application, l'administration ou une violation alléguée des dispositions de la convention collective est traité comme suit:
Dans un esprit de coopération, le SEPB et Unifor traitent tous les griefs entre le personnel et Unifor aussi rapidement et efficacement que possible, conformément à la procédure ci-dessous.
- 10.05 Si une employée ou un employé a une plainte, il doit signaler l'affaire verbalement à sa superviseuse ou son superviseur. L'employée ou l'employé sera accompagné de sa ou son délégué local s'il le souhaite.
- 10.06 Si la plainte n'est pas réglée à la satisfaction de l'employée ou de l'employé dans un délai de deux (2) jours ouvrables ou dans tout autre délai mutuellement acceptable pour le syndicat et Unifor et qu'elle correspond à la définition de grief énoncée au paragraphe 10.01, les étapes suivantes pourront être suivies:

10.07 **Étape 1**

Dans les dix (10) jours ouvrables ou dans un délai mutuellement convenu à la suite de la réponse verbale de la superviseure ou du superviseur, la déléguée ou le délégué syndical local indique clairement la nature du grief par écrit et le présente à la superviseure ou au superviseur, en envoyant un exemplaire à la secrétaire-trésorière nationale ou au secrétaire-trésorier national, ou la personne qui le ou la remplace, et à la déléguée ou au délégué en chef. La plaignante ou le plaignant et sa ou son délégué local déposent le grief.

Dans les dix (10) jours suivant la réception du grief, l'administration doit rendre sa décision par écrit à la plaignante ou au plaignant et à sa ou son délégué local.

10.08 **Étape 2**

Si le grief n'est pas réglé d'une manière que le syndicat juge satisfaisante, une rencontre sera tenue avec la secrétaire-trésorière ou le secrétaire-trésorier ou la personne qui le ou la remplace et la déléguée ou le délégué syndical en chef et la représentante ou le représentant syndical dans les dix (10) jours suivant la réception de la réponse à l'étape 1. La secrétaire-trésorière ou le secrétaire-trésorier ou la personne qui le remplace doit rendre une décision par écrit dans les dix (10) jours suivant la rencontre.

10.09 L'une ou l'autre des parties, dans les soixante (60) jours suivant la décision de la secrétaire-financière ou du secrétaire-financier ou de la personne qui le ou la remplace, peut porter le grief à l'arbitrage aux termes du paragraphe 10.14.

10.10 À n'importe quelle étape de cette procédure, les parties peuvent prolonger les délais par consentement mutuel.

10.11 Unifor convient de payer le manque à gagner et les dépenses de la déléguée ou du délégué de l'employée ou de l'employé et de la plaignante ou du plaignant qui suivent la procédure de règlement des griefs en conformité avec le présent article ou qui font une enquête sur un grief possible.

(a) Le Syndicat reconnaît et convient que les membres du comité ont des tâches régulières à exécuter en lien avec leur emploi et que seul le temps raisonnable nécessaire pour les exécuter sera pris par l'employée ou l'employé en question pendant ses heures de travail afin d'enquêter et de traiter des plaintes, griefs et autres affaires syndicales en lien avec l'unité de négociation de la présente convention collective.

(b) Avant de quitter son travail régulier pour enquêter et traiter une plainte ou un grief, un membre du comité doit obtenir la permission de la personne responsable de l'administration du bureau, et une telle permission doit être communiquée dans l'heure suivant la demande et ne doit pas être refusée sans raison valable.

10.12 Les rencontres prévues aux étapes 1 et 2 ont lieu à l'endroit où la plaignante ou le plaignant travaille et/ou peuvent être tenues par conférence téléphonique.

10.13 Les griefs concernant des sanctions disciplinaires passent immédiatement à l'étape 2.

10.14 Étape 3 – Arbitrage

- (a) Lorsqu'une des parties a décidé de porter un grief à l'arbitrage en conformité avec le paragraphe 10.09 de la convention collective, elle avise l'autre par écrit de son intention et soumet le nom d'au moins un (1) arbitre possible. La destinataire ou le destinataire de l'avis doit aviser l'autre partie qu'il accepte l'un (1) des arbitres suggérés ou propose d'autres noms dans un délai de dix (10) jours.

Advenant qu'Unifor et le syndicat ne réussissent pas à s'entendre sur une arbitre ou un arbitre, l'une des parties peut demander à la ministre ou au ministre du Travail de la province où le grief survient de nommer une arbitre ou un arbitre.

- (b) L'arbitre n'a pas le pouvoir de modifier les dispositions de la convention, ni d'y substituer de nouvelles dispositions, ni de rendre des décisions qui ne cadrent pas avec les modalités générales de la convention.
- (c) L'arbitre a le pouvoir de modifier la pénalité imposée dans un grief de renvoi ou de mesures disciplinaires de toute façon qu'il juge susceptible de régler le grief avec justice.
- (d) Unifor et le syndicat se partageront les frais de l'arbitre.

ARTICLE 11 : Mesures disciplinaires

11.01 Une mesure disciplinaire ou un congédiement ne doit être imposé que pour un motif juste et raisonnable.

11.02 La raison motivant un congédiement ou une mesure disciplinaire doit être donnée par écrit à l'employée ou à l'employé concerné et à la déléguée ou au délégué ou à la personne qui le ou la remplace. Avant l'imposition d'un congédiement ou de mesures disciplinaires, une rencontre aura lieu entre l'employée ou l'employé et une représentante ou un représentant du SEPB dans un délai de quinze (15) jours à partir du moment où Unifor a été informé de l'inconduite. La rencontre se déroulera en présence d'une représentante ou d'un représentant du SEPB, si l'employée ou l'employé le souhaite. Le SEPB sera informé d'avance de la ou des raisons motivant les mesures disciplinaires ou le congédiement.

11.03 Toute référence à des mesures disciplinaires sera retirée du dossier personnel de l'employée ou de l'employé après l'expiration d'un délai de douze (12) mois suivant

l'imposition des mesures disciplinaires, pourvu qu'aucune autre inconduite semblable ne se soit produite à l'intérieur de cette période de douze (12) mois. Une fois retirée, cette référence ne sera pas utilisée à nouveau contre l'employée ou l'employé comme argument devant le Conseil d'arbitrage ni dans aucune autre circonstance.

ARTICLE 12 : Mises à pied et rappels

- 12.01 Il arrive que des postes soient abolis au sein de l'unité de négociation à cause d'un manque de travail. Lorsqu'il envisage d'éliminer un poste, Unifor doit consulter le syndicat six (6) mois à l'avance. Les employées et employés touchés seront avisés et auront le droit de supplanter d'autres employées et employés suivant la procédure de supplantation.
- 12.02 (a) Advenant une mise à pied, les employées et employés comptant le moins d'ancienneté sont les premiers à être mis à pied. Les employées et employés sont rappelés dans l'ordre inverse à celui des mises à pied. L'ancienneté continue de s'accumuler en période de mise à pied.
- (b) L'alinéa 12.02(a) ne s'applique pas aux postes d'adjoint(e) administratif(ive) exécutif(ive). Dans l'éventualité où une mise à pied toucherait un(e) ou plusieurs adjoint(e)s administratif(ive)s exécutif(ive)s, ils ou elles seraient maintenues en poste sans égard à l'ancienneté. Cette clause ne touche que les cinq (5) postes suivants :
- Deux adjoint(e)s administratif(ve)s exécutif(ive)s au président national
 - Deux adjoint(e)s administratif(ve)s exécutif(ive)s à la secrétaire-trésorière nationale
 - Une adjoint(e) administratif(ve) exécutif(ive) au directeur québécois.
- 12.03 Une employée régulière ou un employé régulier qui doit être mis à pied reçoit un avis de deux (2) mois ou une rémunération équivalente, plus la rémunération de ses congés annuels accumulés et l'indemnité de mise à pied.
- 12.04 L'employée ou l'employé remplaçant une autre employée ou un autre employé en congé autorisé réintègre son poste précédent en cas de mise à pied ou de rétrogradation s'appliquant à l'emploi temporaire.
- 12.05 L'employée ou l'employé mis à pied qui compte au moins six (6) mois d'ancienneté a droit, pendant un (1) an ou une durée équivalant à son ancienneté, selon la plus courte période, aux assurances suivantes : assurance-vie et assurance en cas de décès ou de mutilation par accident et assurance pour soins hospitaliers, chirurgicaux et médicaux.
- 12.06 L'employée ou l'employé mis à pied ne bénéficie pas des assurances susmentionnées s'il se trouve un autre emploi et qu'il est assuré par son nouvel employeur.

12.07 Procédure de supplantation

Si une employée ou un employé est mis à pied en raison d'un manque de travail, il est autorisé à remplacer l'employée ou l'employé comptant le moins d'ancienneté au sein :

- a) de sa classification à son lieu de travail actuel;
- b) d'autres classifications à son lieu de travail actuel;
- c) de sa classification dans l'ensemble de son unité de négociation;
- d) d'autres classifications dans l'ensemble de son unité de négociation;
- e) Les parties conviennent que les adjoint(e)s administratif(ve)s exécutif(ve)s ne peuvent pas être supplantés aux termes de la présente clause.

Si elle choisit de ne pas exercer ses droits d'ancienneté de cette façon, la personne détenant moins d'ancienneté dans le lieu de travail en cause conservera ses droits de rappel à son lieu de travail actuel.

12.08 S'il n'a pas assez d'ancienneté pour remplacer une employée ou un employé de sa classification, l'employée ou l'employé est alors autorisé à remplacer celui ou celle qui a le moins d'ancienneté dans le même groupe de salaires à son lieu de travail actuel. La personne moins ancienne mise à pied à cette occasion peut exercer ses droits d'ancienneté au sein de l'unité de négociation en vertu des mêmes conditions. Si elle choisit de ne pas exercer ses droits d'ancienneté de cette façon, la personne détenant moins d'ancienneté dans le lieu de travail en cause conservera ses droits de rappel à son lieu de travail actuel.

12.09 S'il ne peut pas effectuer le travail de l'employée ou de l'employé comptant le moins d'ancienneté dans le même groupe de salaires, l'employée ou l'employé peut remplacer celui ou celle qui occupe l'avant-dernier rang d'ancienneté, en premier lieu dans sa classification, et en second lieu dans son groupe de salaires. On suit la même procédure jusqu'à ce que l'employée ou l'employé soit affecté à un poste qu'il est en mesure de pourvoir, sous réserve toutefois qu'il ait plus d'ancienneté que la personne qu'il remplace. S'il n'a pas assez d'ancienneté pour remplacer une employée ou un employé de sa propre classification ou de son propre groupe de salaires, il peut alors remplacer une employée ou un employé comptant moins d'ancienneté dans le groupe de salaires immédiatement inférieur, et ainsi de suite, en descendant de groupe en groupe.

12.10 Les employées et employés auront droit à une formation raisonnable en vue d'occuper leur nouveau poste.

12.11 Unifor convient d'assumer les frais de déménagement des employées et employés mutés à un nouveau poste par suite d'une mise à pied ou d'une supplantation.

12.12 Le régime d'indemnité de mise à pied entre en vigueur à la demande de l'employée ou de l'employé, au moment où il devient admissible à l'assurance-emploi. Le droit total à l'indemnité de mise à pied d'une employée ou d'un employé est le suivant :

ANNÉES DE SERVICE AU MOMENT DE LA MISE À PIED DROIT À L'INDEMNITÉ DE
MISE À PIED

Moins de 1 an	0 semaine
1 an, mais moins de 2 ans	6 semaines
2 ans, mais moins de 3 ans	7 semaines
3 ans, mais moins de 4 ans	8 semaines
4 ans, mais moins de 5 ans	9 semaines
5 ans, mais moins de 6 ans	10 semaines
6 ans, mais moins de 7 ans	11 semaines
7 ans, mais moins de 8 ans	12 semaines
8 ans, mais moins de 9 ans	13 semaines
9 ans, mais moins de 10 ans	14 semaines
10 ans, mais moins de 11 ans	16 semaines
11 ans, mais moins de 12 ans	18 semaines
12 ans, mais moins de 13 ans	20 semaines
13 ans, mais moins de 14 ans	22 semaines
14 ans, mais moins de 15 ans	24 semaines
15 ans et plus	27 semaines

- 12.13 Ces semaines de salaire sont créditées à chaque compte individuel et servent à assurer les prestations de quatre-vingt-dix pour cent (90 %) prévues au paragraphe 12.14.
- 12.14 La prestation hebdomadaire doit équivaloir à quatre-vingt-dix pour cent (90 %) du salaire hebdomadaire normal de l'employée ou de l'employé, moins les prestations d'assurance-emploi.
- 12.15 Les indemnités de mise à pied prennent fin:
- a) dès que l'employée ou l'employé démissionne;
 - b) dès l'épuisement des prestations (indemnité de mise à pied);
 - c) dès que l'employée ou l'employé se présente au travail à la suite d'un rappel et que le total des sommes reçues pendant la semaine de rappel atteint les quatre-vingt-dix pour cent (90 %) précisés au paragraphe 12.14 et que les prestations accordées ne sont pas épuisées conformément à l'alinéa 12.15(b) ci-dessus;
 - d) dès que l'employée ou l'employé refuse de se présenter au travail après un rappel;
 - e) dès que l'employée ou l'employé n'est plus admissible aux prestations d'assurance-emploi pour les raisons suivantes :
 - i) refus d'accepter un emploi,
 - ii) non-disponibilité à travailler pour des raisons autres que médicales.

- 12.16 Le paiement d'une indemnité de mise à pied est basé sur la semaine normale de travail en vigueur lors du dernier jour de travail de l'employée ou l'employé en cause.
- 12.17 Le taux de salaire utilisé dans ce calcul est le taux de salaire horaire de base de l'employée ou l'employé en vigueur lors de son dernier jour de travail.
- 12.18 Une employée ou un employé qui revient au travail après avoir reçu une indemnité en vertu du présent article est admissible, à une date subséquente, à l'indemnité basée sur son ancienneté, après avoir déduit le montant précédemment reçu. Une employée ou un employé ayant reçu une indemnité en vertu du présent article verra ses droits à l'intégralité d'une telle indemnité pleinement rétablis après une période de service continu d'un (1) an suivant la date de son retour au travail.
- 12.19 Unifor convient de verser une indemnité additionnelle à l'indemnité de mise à pied aux employées et employés détenant beaucoup d'ancienneté qui épuisent leurs indemnités de mise à pied. Les employées et employés comptant cinq (5) années, mais moins de dix (10) années de service, ont droit à vingt-six (26) semaines additionnelles de prestations, tandis que les employées et employés comptant dix (10) années ou plus de service ont droit à cinquante-deux (52) semaines additionnelles de prestations. Ces indemnités additionnelles sont calculées de la même façon que l'indemnité hebdomadaire de mise à pied. Unifor finance de telles obligations.
- 12.20 Sécurité d'emploi

Advenant un changement d'administration, des rétrogradations peuvent être faites aux postes d'adjointe exécutive ou adjoint exécutif ou d'adjointe administrative ou adjoint administratif. Unifor rencontrera le SEPB afin de déterminer une affectation convenable pour les employées et employés touchés

ARTICLE 13 : Avantages sociaux

- 13.01 Abolir l'allocation de retraite de 90 000 \$ pour ceux qui y sont actuellement admissibles, à compter de l'établissement d'un nouveau régime de retraite, sauf pour ce qui suit:
- (a) Les personnes actuellement admissibles à l'allocation de retraite qui choisissent de participer au nouveau régime de retraite ne seront plus admissibles à l'allocation de 90 000 \$.
 - (b) Les personnes actuellement admissibles à l'allocation de retraite qui choisissent de maintenir leur admissibilité à l'allocation de 90 000 \$ ne pourront pas participer au nouveau régime de retraite. À la place, ces personnes vont continuer de participer au régime de retraite préexistant.

(c) À compter de la signature du protocole d'entente le 14 mai 2015, il n'y aura plus d'admissibilité à la mesure incitative à la retraite de 90 000 \$.

13.02 À compter du 1er juillet 2015, abolir l'allocation de départ (REER) pour les personnes actuellement admissibles. À compter de la signature du protocole d'entente le 14 mai 2015 quant aux modalités et conditions de la présente convention collective, il n'y aura plus d'admissibilité à l'allocation de départ (REER).

13.03 À compter du 1er juillet 2015, instaurer des mesures incitatives à la retraite en cas de restructuration équivalant à 2,5 semaines fois le nombre d'années de service, jusqu'à concurrence de 90 000 \$.

13.04 Prestations pour soins de santé et autres prestations

A. Avantages d'Unifor

- | | | |
|----|---------------------------|---|
| a) | Assurance-vie | i) 2,5 x salaire
ii) 40 000 \$ après l'âge de 65 ans à partir de maintenant pour les personnes qui célébreront leur 65 ^e anniversaire |
| b) | Services de garde | 250 \$ / mois / enfant jusqu'à l'âge de 12 ans. Jusqu'à 18 ans si l'enfant est handicapé. Aucun dédoublement ne peut être appliqué à cette indemnité. |
| c) | Soins à une personne âgée | 200 \$/parent (beaux-parents) /mois pour un établissement autorisé fournissant des soins médicaux aux personnes âgées ou fournis par un praticien autorisé à la maison. Aucun dédoublement ne peut être appliqué à cette indemnité.

À clarifier, les établissements de soins de longue durée ou foyer de soins infirmiers autorisé où des soins médicaux au résident sont requis.

Cette clarification n'affecte pas l'admissibilité aux soins à domicile. |
| d) | Pension | Voir l'annexe A.
À partir du 22 mars 2021, tous les employés et employées commenceront à cotiser au régime de retraite applicable à hauteur de 3,25 % de leur salaire. |

À partir du 30 mai 2022, tous les employés et employées cotiseront à hauteur de 4,875 % de leur salaire au régime de retraite applicable.

À partir du 19 décembre 2022, tous les employés et employées cotiseront à hauteur de 6,5 % de leur salaire au régime de retraite applicable.

- | | | |
|----|---|--|
| e) | Remboursement des frais de scolarité des personnes à charge | <p>Une somme de mille trois cents dollars (1 300 \$) par année scolaire des personnes à charge (1^{er} septembre au 31 août) admissible d'une employée ou d'un employé actif ou retraité pour des études collégiales ou universitaires peut être remboursée.</p> <p>Aucun dédoublement ne peut être appliqué à cette indemnité.</p> |
| f) | Soins de la vue | <p>Unifor paiera tous les examens de la vue d'une employée ou d'un employé au-delà de la couverture prévue par le régime existant d'assurance-santé. Le paiement pour la modification d'une ordonnance d'une employée ou d'un employé sera financé en alternance avec la couverture de Green Shield jusqu'à concurrence de six cents dollars (600 \$) pour les lentilles correctrices seulement. Cet avantage sera fourni sur présentation d'une preuve de refus de Green Shield et d'une preuve de modification d'ordonnance.</p> |
| g) | Services juridiques | <p>Des services juridiques seront fournis selon le barème actuel.</p> |
| h) | Santé mentale | <p>Unifor prolongera, sur demande, les prestations des employées et employés permanents en ce qui concerne les services de santé mentale (psychologue, travailleuse ou travailleur social, conseillère ou conseiller en service social, titulaire d'une maîtrise en travail social ou psychothérapeute) qui ont dépassé le niveau de prestations négocié avec le fournisseur.</p> |

B. Avantages de Green Shield

Régime de soins de santé des employées et employés actifs

- À partir du 22 mars 2021, tous les employés et employées commenceront à cotiser à hauteur de 12,5 % de la prime mensuelle pour les prestations du régime de santé et de bien-être de Green Shield.
 - Le coût actuel par membre de 12,5 % de la prime mensuelle premium est:
 - 5,07 \$ par semaine – couverture individuelle
 - 13,23 \$ par semaine – couverture familiale
- À compter du 30 mai 2022, les employés cotiseront à hauteur de 18,75 % de la prime mensuelle pour les avantages de santé et de bien-être de Green Shield:
 - 7,61 \$ par semaine – couverture individuelle
 - 19,85 \$ par semaine – couverture familiale
- À compter du 19 décembre 2022, les employés cotiseront à hauteur de 25 % de la prime mensuelle pour les avantages de santé et de bien-être de Green Shield:
 - 10,15 \$ par semaine – couverture individuelle
 - 26,47 \$ par semaine – couverture familiale
- À compter de la date de ratification, tous les employés et employées contribueront à hauteur de 25 % de la prime mensuelle pour les prestations du régime de santé et de bien-être de Green Shield :
 - 10,70 \$ par semaine – couverture individuelle;
 - 28,10 \$ par semaine – couverture familiale.

Ces montants hebdomadaires sont fixes pour la durée de la présente convention collective.

Pour connaître l'ensemble du régime de soins de santé, consultez le guide de Green Shield remis à chaque employée et employé.

C. Avantages sociaux des membres retraités

Un(e) employé(e) ayant moins de huit (8) ans de service pourra recevoir des avantages sociaux de retraité(e) pour une période équivalente à sa durée de service. Un(e) employé(e) ayant huit (8) ans ou plus d'années de service pourra recevoir des avantages sociaux de retraité(e) pour le reste de sa vie.

Cette disposition est en vigueur pour les personnes embauchées après le 11 avril 2018.

13.05 **Congé de maladie et revenu en cas d'invalidité**

- a) À compter du début de la convention collective, un employé qui continue d'être malade ou est incapable de travailler pour une période dépassant un (1) an continuera de recevoir 65 % de sa rémunération régulière. Aux fins de définition de la rémunération normale, ce montant comprend l'IVC.
- b) Le congé de maladie sera payé à 100 % pendant la première l'année.
- c) Un employé ayant moins de huit ans de service pourra recevoir des prestations d'ILD pour une période équivalente à sa durée de service.
- d) Un employé ayant 8 ans ou plus de service pourra recevoir des prestations d'ILD jusqu'à l'âge de 65 ans.

ARTICLE 14 : Absences diverses

14.01 Les employées et employés absents pour les raisons suivantes seront considérés en absence motivée et ne subiront aucune perte de salaire durant une période raisonnable, pourvu que les absences soient authentiques :

- a) quarantaine;
- b) fonction de juré ou de témoin;
- c) élections - conformément aux lois fédérales ou provinciales;
- d) pour rendez-vous médical personnel, un maximum de quinze (15) heures par année civile sera disponible pour les employées et employés sur une semaine de travail de 5 jours et le temps pourra être pris par tranches d'au minimum 30 minutes.

14.02 **Congé de deuil**

- (a) Lorsqu'un décès survient dans la famille d'une employée ou d'un employé, y compris la famille du conjoint de fait et le conjoint de même sexe, l'employeur accorde un congé payé de cinq (5) jours sur demande. La famille immédiate comprend: époux ou épouse, les conjoints de fait et de même sexe inclus; mère ou belle-mère, père ou beau-père, sœur, frère, enfant, enfant de la conjointe ou du conjoint, tuteur, grands-parents, petits-enfants, belle-mère (y compris belle-mère de fait), le beau-père (y compris beau-père de fait) et tout autre parent vivant sous le même toit que l'employée ou l'employé.

Dans le cas où un service commémoratif, un enterrement, etc., aurait lieu à une date ultérieure, une ou deux journées de congé de deuil peuvent être reportées à cette fin. L'employeur se réserve le droit de demander une preuve.

- (b) Une employée ou un employé a droit, sur demande, à un congé payé d'une durée maximale de trois (3) jours dans le cas du décès de sa belle-sœur ou de son beau-frère, de son gendre ou de sa bru, de sa petite-fille ou de son petit-fils par alliance (y compris la belle-famille de fait) et de son ancienne conjointe ou de son ancien conjoint lorsque des enfants mineurs sont touchés.

Si l'employée ou l'employé doit se rendre à l'extérieur de la ville pour assister à des funérailles, il aura droit à un congé payé d'une durée maximale de cinq (5) jours. Extérieur de la ville s'entend d'un lieu à pas moins de cent cinquante (150) kilomètres de la résidence de l'employée ou de l'employé.

Dans le cas où un service commémoratif, un enterrement, etc. aurait lieu à une date ultérieure, une ou deux journées de congé de deuil peuvent être reportées à cette fin. L'employeur se réserve le droit de demander une preuve.

- (c) Une employée ou un employé a droit, sur demande, à un congé payé d'une durée maximale d'une (1) journée dans le cas du décès d'une tante, d'un oncle, d'une nièce ou d'un neveu.
- (d) Les employées et employés ont droit à une période de temps raisonnable pour assister aux funérailles d'une collègue ou d'un collègue de travail.

14.03 **Maladie grave ou chirurgie dans la famille**

- (a) Lorsqu'une maladie grave ou une chirurgie survient dans la famille d'une employée ou d'un employé, l'employeur accorde, sur demande, un congé payé jusqu'à concurrence de dix (10) jours par année. L'employée ou l'employé devra obtenir un certificat du médecin confirmant que la maladie grave ou la chirurgie nécessite la présence ou l'assistance de l'employée ou de l'employé. La famille comprend : conjointe ou conjoint (y compris les conjointes et conjoints de fait et les partenaires de même sexe), mère, père, sœur, frère, enfant et tout autre parent résidant sous le même toit que l'employée ou l'employé.
- (b) L'employeur peut exiger une preuve valable de la nécessité de l'absence prévue par le présent article.

14.04 **Congé pour raisons familiales**

Le congé pour raisons familiales est accordé conformément à la *Loi sur l'assurance-emploi*.

14.05 **Congé de transition transsexuelle**

Unifor accepte de coopérer avec un(e) employé(e) qui demande un congé et de discuter de la question du temps payé lorsque le plan de transition et le calendrier sont connus. La discussion restera confidentielle.

ARTICLE 15 : Congés autorisés

15.01 Toutes les demandes de congés sont présentées par écrit et mentionnent la durée, y compris la date du début et de la fin du congé. L'employeur doit répondre aux demandes par écrit, en définissant la durée du congé accordé.

15.02 **Congé de maternité, congé parental et congé d'adoption**

Les dispositions relatives au congé de maternité et parental s'appliquent aux employées et employés réguliers à temps plein.

L'employée enceinte a droit à un congé de maternité de dix-sept (17) semaines. Cela comprend 2 semaines à 100 % du salaire payé par Unifor (représentant le délai de carence) et 15 semaines à 100 % du salaire moins les prestations d'assurance-emploi (AE).

Selon le Régime québécois d'assurance parentale au Québec et selon la *Loi sur l'assurance-emploi* pour le reste du Canada, toute employée ou tout employé est admissible à un congé parental additionnel maximal de trente-cinq (35) semaines ou à un congé parental prolongé jusqu'à concurrence de soixante et une (61) semaines à la suite de la naissance ou de l'adoption d'un enfant.

L'employée ou l'employé doit donner à l'employeur, par écrit, un préavis d'au moins deux (2) semaines avant la date à laquelle il prend son congé. L'avis doit être accompagné d'un certificat médical attestant la date prévue de l'accouchement.

L'avis peut être présenté dans un délai de moins de deux (2) semaines si le certificat médical atteste que l'employée ou l'employé doit quitter son poste plus tôt que prévu.

Les modalités de paiement sont les suivantes :

CONGÉ DE MATERNITÉ: (naissance d'un enfant)

- (a) Les employées recevront 100 % de leur salaire pendant 2 semaines, ce qui représente le délai de carence. La date à laquelle le salaire sera versé à 100 % dépend du délai de carence des prestations d'assurance-emploi au début du congé de maternité.

- (b) Si le délai de carence de l'assurance-emploi est d'une semaine au début du congé de maternité, 100 % du salaire sera versé la première semaine de congé et la semaine restante à 100 % sera versée à la fin du congé parental normal ou à la fin du congé de maternité si aucun congé parental n'est pris. Si le délai de carence de l'assurance-emploi est supprimé au début du congé de maternité, 100 % du salaire sera versé à la fin du congé parental normal ou à la fin du congé de maternité si aucun congé parental n'est pris.
- (c) L'employée reçoit une somme équivalant à la différence entre cent pour cent (100 %) de son salaire et les prestations d'assurance-emploi qui lui sont payables pendant quinze (15) semaines.
- (d) À l'égard de l'employée régulière en congé de maternité, l'employeur continue de verser pendant la durée du congé autorisé tous les avantages sociaux, conformément au livret sur les avantages sociaux.
- (e) L'employée continuera d'acquérir de l'ancienneté et d'accumuler des droits à pension.

CONGÉ PARENTAL: (naissance ou adoption)

- (f) L'employée ou l'employé a la possibilité de choisir le congé parental standard jusqu'à trente-cinq (35) semaines ou le congé parental prolongé jusqu'à soixante et une (61) semaines.
 - i. Pendant le congé parental standard, l'employée ou l'employé reçoit une somme équivalant à la différence entre cent pour cent (100 %) de son salaire et les prestations d'assurance-emploi qui lui sont payables pendant trente-cinq (35) semaines.
 - ii. Pendant le congé parental prolongé, l'employée ou l'employé recevra le montant total qu'il recevrait en vertu de l'article 15.02 f) i) mais pourra choisir l'une des options suivantes pour le paiement du congé parental:
 - a. L'employée ou l'employé peut choisir de recevoir le montant complémentaire du congé parental standard pour les trente-cinq (35) premières semaines de son congé parental prolongé et ne recevoir ensuite aucun autre paiement pour le reste de son congé parental prolongé.

- b. L'employée ou l'employé peut choisir de recevoir le même montant du complément de congé parental standard de trente-cinq (35) semaines, mais il doit le recevoir en montants égaux sur une période allant jusqu'à 61 semaines.

- (g) À l'égard de l'employée régulière ou de l'employé régulier en congé parental, l'employeur continue de verser pendant la durée du congé autorisé tous les avantages sociaux, conformément au livret sur les avantages sociaux.
- (h) L'employée ou l'employé continuera d'acquérir de l'ancienneté et d'accumuler des droits à pension.
- (i) Après le congé payé, l'employée ou l'employé est admissible à un congé additionnel sans solde, pendant lequel il conserve son ancienneté, sous réserve d'une période maximale de cinquante-deux (52) semaines, qui comprend le temps accumulé durant le congé payé.
- (j) L'employée ou l'employé doit indiquer, au moment de prendre un tel congé, s'il choisit un congé additionnel sans solde.
- (k) Le remplacement de l'employée ou de l'employé en congé de maternité ou parental est considéré comme une mesure temporaire. Si l'employée ou l'employé en congé de maternité ou parental entend retourner au travail à la fin du congé, il doit en aviser l'employeur au moins trente (30) jours avant l'expiration du congé. L'employeur réintègre l'employée ou l'employé dans son ancien emploi et son ancienne classification au taux en vigueur au moment de son retour au travail. Si l'employée ou l'employé en congé de maternité ou parental ne retourne pas à son poste, sa remplaçante ou son remplaçant est considéré comme une employée régulière ou un employé régulier dont l'ancienneté est établie à partir de sa date initiale d'embauche.

15.03 Congé pour raisons personnelles

- a) À la discrétion de l'employeur, un congé sans solde, mais comportant les crédits de service, peut être accordé pour des périodes allant jusqu'à un (1) an. Le remplacement de l'employée ou de l'employé en congé pour raisons personnelles est considéré comme une mesure temporaire. À la fin du congé pour raisons personnelles, l'employeur réintègre l'employée ou l'employé dans son ancien emploi et son ancienne classification au taux en vigueur au moment de son retour au travail.

- b) Les bénéficiaires de l'employée ou l'employé seront payés par l'employeur, pendant une période maximale de trois (3) mois. Au terme de la période de trois (3) mois, la protection prolongée sera payée par l'employée ou l'employé.

15.04 **Congé pour activité syndicale**

- (a) Une période raisonnable est rémunérée par l'employeur pour les fonctions syndicales rattachées à la présente unité de négociation sur les lieux de travail et lorsqu'une telle période a été approuvée d'avance par l'Administration.
La section locale 343 du SEPB accepte de payer pour toutes les libérations syndicales demandées, pourvu que des factures de l'employeur soient soumises dans l'année suivant les dates des libérations syndicales.
- (b) Un congé sans solde, avec accumulation d'ancienneté, est accordé aux employées et employés élus ou choisis comme représentantes et représentants à plein temps pour tout syndicat local, national ou international reconnu, comme délégués ou déléguées à un congrès ou à une conférence du syndicat ou pour toute autre activité syndicale officielle, sous réserve des dispositions suivantes :
 - (i) Le congé ne doit pas dépasser une (1) année, mais il peut être renouvelé à la fin de l'année.
 - (ii) Pour un congé de deux (2) semaines ou moins, l'employée ou l'employé doit donner un préavis le plus tôt possible de la nécessité de prendre un congé. En aucune circonstance, le préavis ne doit être inférieur à une (1) semaine pour les congés allant jusqu'à une (1) semaine, et inférieur à deux (2) semaines pour les congés allant jusqu'à deux (2) semaines.
 - (iii) Pour un congé de plus de deux (2) semaines, l'employée ou l'employé en cause doit donner un préavis minimum d'un (1) mois avant le début du congé, et un (1) mois de préavis avant son retour au travail.
 - (iv) Une employée ou un employé en congé pour activité syndicale pendant une période prolongée a le droit en tout temps de revenir au travail suivant un préavis d'un (1) mois à des conditions aussi favorables que celles dont il jouissait au moment où il a pris son congé, mais sans garantie quant à son ancien poste.

15.05 **Congé à des fins politiques :**

Une employée ou un employé comptant de l'ancienneté qui est élu à un poste dans la fonction publique peut demander, par écrit, un congé pour la durée de son premier mandat.

Des congés autorisés supplémentaires seront accordés dans le but de pourvoir un poste électif dans la fonction publique ou un poste de représentant du mouvement syndical affecté à un service communautaire à l'employée ou à l'employé s'il en fait la demande par écrit.

15.06 Congé-éducation :

Un congé autorisé d'au plus un (1) an sans perte d'ancienneté est accordé à l'employée ou l'employé qui souhaite suivre à temps plein les cours offerts par une institution d'enseignement reconnue (collège, université, école de métiers ou école technique) sous réserve que les cours aient un rapport avec les perspectives d'emploi de l'employée ou de l'employé auprès d'Unifor.

Avant de se voir autoriser un congé ou une prolongation du congé, l'employée ou l'employé remet à Unifor une preuve satisfaisante que le collège, l'université ou l'école l'a accepté comme étudiant et, au terme de chaque semestre ou autre période scolaire, il doit remettre une preuve de sa fréquentation scolaire. Le congé autorisé peut être prolongé pour des périodes additionnelles d'au plus un (1) an à la fois.

Pendant ce congé (15.05 et 15.06), l'ancienneté continue de s'accumuler, mais non les services reconnus au titre des régimes de revenu de retraite et de retraite.

15.07 Congé sabbatique

L'employée ou l'employé comptant cinq (5) ans d'ancienneté ou plus peut choisir de travailler pendant une période soit de quatre (4) ans soit de deux (2) ans à quatre-vingts pour cent (80 %) de son salaire et de prendre congé pendant une période soit d'un (1) an soit de six (6) mois, selon le cas. Durant la période de congé, l'employée ou l'employé continue d'être rémunéré à quatre-vingts pour cent (80 %) de son salaire. Pendant la durée de ce congé, son régime d'assurance maladie est maintenu en vigueur, son ancienneté continue de s'accumuler de même que ses droits en vertu du régime de retraite. Les congés sabbatiques doivent être conformes aux règles de l'Agence du revenu du Canada (ARC). Conformément aux règles de l'ARC, une employée ou un employé doit retourner au travail pour une période égale à son congé sabbatique, à moins d'avoir payé des impôts sur cent pour cent (100 %) de son salaire pendant la période qu'il contribuait au financement de son congé sabbatique.

Le congé sabbatique peut être pris une seule fois, comme indiqué ci-dessus, pendant l'emploi d'une personne.

ARTICLE 16 : Procédure d'affichage des emplois

16.01 Lorsqu'une employée ou un employé dans une catégorie à rémunération inférieure est affecté pour remplacer une employée ou un employé dans une catégorie à rémunération supérieure pendant des absences de cinq (5) jours ou plus, y compris lorsqu'un jour férié tombe dans ces absences, l'employée ou l'employé touche le taux de salaire supérieur accordé à la catégorie de l'employée ou de l'employé qu'il remplace.

S'il est à taux maximal, l'employée ou l'employé sera payé au taux de salaire maximal de l'emploi. S'il est assujéti à une grille de progression salariale, le taux de progression sera applicable. On ne remplacera pas nécessairement l'employée ou l'employé en vacances, mais on procédera à des remplacements dans d'autres circonstances où une employée ou un employé est censé exercer les fonctions d'une autre employée ou d'un autre employé qui est absent pendant plus de cinq (5) jours.

- 16.02 (a) Tout avis concernant un poste vacant doit être affiché, à l'exception des postes vacants temporaires de moins de six (6) mois, accompagné d'une description du poste vacant ou de la nouvelle classification, par voie de courriel à tous les membres de l'unité de négociation pendant cinq (5) jours ouvrables avant que l'on procède à une nomination à ce poste, et une copie de l'avis doit être transmise à la section locale 343 du SEPB.
- (b) Les membres de l'unité de négociation qui veulent postuler le poste affiché doivent présenter une demande écrite à Unifor dans les cinq (5) jours suivant l'affichage du poste ou de la nouvelle classification. Les employées et employés en congé, peuvent postuler les postes affichés, mais ils doivent être disponibles pour revenir au travail dans les cinq (5) jours ouvrables suivant la réception de l'avis, sauf ceux qui sont en congé de maternité ou parental.
- (c) Unifor fournira au syndicat la liste des noms des personnes qui ont postulé dans les cinq (5) jours suivant l'affichage et le nom de la candidate ou du candidat retenu dans les quarante-huit (48) suivant sa sélection. L'employée ou l'employé sera aussi, dans les meilleurs délais possibles, affecté à ses nouvelles fonctions. Dans les cinq (5) jours qui suivent, Unifor s'engage à aviser par courriel les membres du SEPB du nom de la candidate ou du candidat choisi. Une copie de cet avis sera aussi transmise à la section locale 343 du SEPB.

Le poste laissé vacant à la suite de cet affichage sera pourvu suivant la même procédure d'affichage. Ceci ne s'applique pas dans le cas d'un poste vacant temporaire.

- (d) Toutes les vacances de postes subséquentes seront pourvues à la discrétion d'Unifor.

En cas de vacance de poste, Unifor a le droit de pourvoir temporairement le poste, à même l'unité de négociation, s'il n'a pas reçu, de la part de l'employée ou de l'employé qui part, un préavis suffisant pour permettre de suivre intégralement la procédure d'affichage.

- (e) L'ancienneté est le facteur décisif pour les avis de postes à pourvoir, les mises à pied, les rappels, les promotions à des postes nouveaux ou vacants mieux rémunérés et les mutations latérales quand la candidate la plus ancienne ou le candidat le plus ancien possède les aptitudes pour exécuter le travail dans un délai raisonnable. Les employées et employés ainsi mutés amorcent une période d'essai, accompagnée d'une formation, d'un maximum de soixante (60) jours.
- (f) Nonobstant l'article 16.02 (e), les adjoint(e)s administratif(ve)s exécutif(ve)s des dirigeantes et dirigeants nationaux sont nommés par Unifor.
- (g) Dans l'éventualité où une employée ou un employé n'a pas fait la preuve de sa capacité à exécuter le travail à l'intérieur d'une période de temps raisonnable, l'employée ou l'employé pourra retourner à son ancien poste et taux de salaire.

Cette clause est disponible aux employées et employés une fois par période de 12 mois.

16.03 Allocation de relocalisation

Lorsqu'une employée ou un employé permanent est transféré par Unifor d'une ville à une autre à une distance excédant 160 km, Unifor rembourse l'employée ou l'employé pour les frais de dépenses engagés comme suit:

- (a) Frais de déplacement et de subsistance
 - (i) Les allocations à l'extérieur de la ville ne doivent pas dépasser soixante (60) jours pour les employées et employés jusqu'à ce que les membres de la famille déménagent au nouvel emplacement.
 - (ii) Le transport et l'hébergement pour la conjointe ou le conjoint pour un voyage exploratoire en vue de choisir un endroit où habiter, plus un voyage additionnel, si nécessaire, sous l'approbation de la secrétaire-trésorière ou du secrétaire-trésorier.
 - (iii) Les frais de déplacement et d'hébergement pour les membres de la famille en attendant l'arrivée des biens personnels en déménagement.

- (iv) Une allocation mensuelle de subsistance sera fournie à la suite de la période de soixante (60) jours indiquée ci-dessus lors de situations où l'employée ou l'employé a des enfants d'âge scolaire et désire maintenir les enfants à l'école jusqu'à la fin du semestre avant de réinstaller la famille dans la nouvelle région.
- (b) Frais de déplacement
- (i) Unifor paiera les frais de déménagement de l'employée ou l'employé et des biens personnels de sa famille et d'autres biens personnels, et remboursera à l'employée ou l'employé la location d'une remorque pour déménager les biens personnels.
 - (ii) L'employée ou employé devra obtenir deux soumissions pour le déménagement des meubles et les soumettre ensuite au bureau de la secrétaire-trésorière nationale ou du secrétaire-trésorier national pour approbation et recommandation quant à l'entreprise dont les services seront retenus.
 - (iii) Unifor paiera l'assurance transport tous risques pour couvrir tous les biens personnels de l'employée ou l'employé et de sa famille pendant la période de transfert.
 - (iv) Lors de circonstances atténuantes où l'entreposage des meubles est requis en attendant d'occuper le nouvel emplacement et lorsqu'un tel entreposage a été approuvé par la secrétaire-trésorière nationale ou le secrétaire-trésorier national, Unifor paiera les frais d'entreposage.
 - (v) Unifor remboursera à l'employée ou l'employé les frais d'installation d'un téléphone au nouvel emplacement.
- (c) Disposition et achat d'une propriété
- i) Dépenses liées à l'annulation d'un bail – Lorsqu'une employée ou un employé est obligé de résilier un bail sur une propriété louée et pourvu qu'il respecte ses obligations légales quant au préavis en vertu du loyer et subit néanmoins une perte en raison d'une telle résiliation, Unifor lui remboursera le montant de la perte.
 - ii) Frais d'agent – Unifor remboursera à l'employée ou l'employé les frais d'agent encourus lors de la vente de la maison qu'il habitait à l'ancien emplacement.

- (d) L'allocation de relocalisation ne sera remboursée qu'une seule fois pendant la durée d'emploi d'un(e) employé(e) conformément à ce qui précède.

ARTICLE 17 : Santé et sécurité

17.01 L'employeur doit respecter la Loi sur la santé et la sécurité au travail.

17.02 Unifor remboursera jusqu'à cinq cents dollars (500 \$) par année pour l'achat de manteaux, de gants, de sarraus et de tabliers aux employées et employés de l'imprimerie et de l'entretien. Lorsque des chaussures de sécurité sont nécessaires, une allocation maximale de deux cents dollars (200 \$) par employée ou employé de l'imprimerie ou de l'entretien est accordée une fois par année civile sur présentation de reçus.

17.03 Unifor offrira les cours de l'Ambulance Saint-Jean, y compris les cours de réanimation cardiorespiratoire et de premiers soins, selon les modalités suivantes :

- (a) Bureaux régionaux : Unifor remboursera les frais d'inscription ou tout autre coût associé à la formation en santé et sécurité aux personnes qui désirent la suivre pendant les heures régulières de travail. Unifor rémunérera les personnes qui suivent les cours à leur taux normal de salaire pour toute la durée de la formation.
- (b) Bureau de Toronto: Selon le nombre d'employées et d'employés qui voudront les suivre, la possibilité de suivre ces cours sera offerte de la façon prévue ci-dessus, ou bien des mesures seront prises afin que les cours soient donnés sur place durant les heures normales de travail.

17.04

- (a) Unifor continuera à développer les meilleures pratiques pour mettre en œuvre la norme nationale sur la santé et la sécurité psychologiques en milieu de travail de l'Association canadienne de normalisation.
- (b) L'enquête réalisée en avril 2019, appelée le questionnaire psychosocial (COPSOQ), servira de référence et sera réalisée tous les trois ans pour mesurer nos progrès et déterminer les points à améliorer.

ARTICLE 18 : Dispositions relatives aux employées et employés temporaires

18.01 Les employées et employés temporaires à temps plein ou partiel reçoivent, outre leur salaire normal et leur prime de vacances (six pour cent (6 %) du salaire), un montant équivalant à quatre pour cent (4 %) du total de leur rémunération à l'égard de chaque période de paie en remplacement des autres avantages sociaux indiqués dans la convention, y compris les jours fériés.

18.02 Si on lui demande de travailler des heures supplémentaires, une employée ou un employé temporaire a droit à tout ce que prévoit l'article 7, sous réserve de ce qui suit:

Si on lui demande de travailler des heures supplémentaires un jour de travail normal, il est entendu que l'employée ou l'employé temporaire à temps partiel aura droit à la majoration pour heures supplémentaires conformément au paragraphe 7.01, à condition qu'il ait terminé une journée normale de travail ou une semaine normale de travail.

ARTICLE 19 : Dispositions relatives aux employées et employés réguliers à temps partiel

19.01 Si on lui demande de travailler des heures supplémentaires, une employée ou un employé permanent à temps partiel a droit à tout ce que prévoit l'article 7, sous réserve des dispositions suivantes :

Lorsqu'une employée ou un employé permanent à temps partiel travaille plus de trente-sept heures et demie (37,5) dans une même semaine, les heures additionnelles sont rémunérées aux taux majorés.

Une (1) journée est considérée comme comptant huit (8) heures (jour de maladie, jour de vacances, etc.).

19.02 Les avantages liés à la santé, au bien-être et à la vie prévue à l'article 13 s'appliquent aux employées et employés réguliers à temps partiel.

19.03 Les employées et employés permanents à temps partiel ont droit aux congés payés et aux vacances indiqués aux articles 8 et 9 proportionnellement au pourcentage de quarante (40) heures par semaine travaillées.

ARTICLE 20 : Changements technologiques

20.01 Advenant le cas où de nouveaux changements technologiques seraient envisagés, y compris, sans que cette liste soit limitative, l'introduction d'ordinateurs, de logiciels ou d'équipement automatisé de quelque sorte que ce soit, Unifor convient de rencontrer le syndicat pour discuter de ces changements. Unifor n'embauchera aucune employée ou aucun employé tant que les employées et employés ayant besoin d'une formation pour conserver leur emploi ou les employées et employés mis à pied n'auront pas été avisés des changements technologiques envisagés ou de tout autre changement et n'auront pas bénéficié d'une période de formation raisonnable pour acquérir les connaissances ou les compétences nécessaires pour conserver leur emploi.

20.02 Formation

- (a) La formation est offerte pendant les heures de travail, dans la mesure du possible, et le coût de la formation est assumé par Unifor.
- (b) Les salaires ou les taux de salaire et les avantages sociaux ne sont pas réduits pendant la période de formation.
- (c) Tous les employés et employées associés au nouveau système reçoivent une formation suffisante sur les principes généraux du système et l'objectif de la tâche qu'ils ont à accomplir en relation avec le système dans son ensemble.
- (d) Les employées et employés qui deviennent redondants en raison de changements technologiques ou procéduraux sont admissibles à des cours de recyclage qui leur permettront de remplir les exigences d'autres postes. Les cours de recyclage seront offerts par Unifor, sans perte de salaire ni d'ancienneté, aux employées et employés touchés.

20.03 Unifor convient qu'aucune employée ou aucun employé ne sera mis à pied directement par suite de l'introduction, au sein du bureau, d'un changement technologique.

ARTICLE 21 : Classifications et salaires

21.01

Classification	Taux horaires
Adjoint(e) administratif(ve) exécutif(ve)	47,67 \$
Responsable de l'imprimerie	47,67 \$
Coordonnateur(trice) du Service de défense des accidentées et accidentés du travail	47,67 \$
Technicien(ne) de bibliothèque et à l'administration	46,43 \$
Administrateur(trice) de la paye (certifié(e) SCP)	45,31 \$
Adjoint(e) juridique	44,25 \$
Adjoint(e) administratif(ve)	43,89 \$
Personnel à la comptabilité	43,89 \$
Technicien(ne) Imprimerie	43,57 \$
Employé(e) de fin de semaine	30,00 \$

21.02 Les hausses salariales générales s'appliqueront comme suit :

2,75 % pour 2023 à compter du 1^{er} janvier 2023;

2,75 % pour 2024 à compter du 1^{er} janvier 2024;

2,75 % pour 2025 à compter du 1^{er} janvier 2025

21.03 Une prime de quart d'un dollar (1 \$) l'heure est versée pour chaque heure travaillée pour tous les quarts débutant à ou après 12 h, basés sur un horaire de vingt-quatre (24) heures par semaine. Les quarts ne peuvent pas être modifiés pour éviter de payer la prime de quart.

La prime de quart est versée en sus du salaire.

Lorsqu'une employée ou un employé est absent pendant plus d'une semaine, il ne reçoit pas la prime de quart.

21.04

- (a) À compter du 1^{er} janvier 2023, les employées et employés seront payés à 70 % du taux de base en vigueur en date du 31 décembre 2022 pour les douze (12) premiers mois. Par la suite, les employées et employés recevront une hausse de 5 % tous les douze (12) mois suivants. Après six (6) années d'emploi continu au sein d'Unifor, ils recevront le plein taux de base en vigueur conformément à l'article 21.02.
- (b) À compter du 1^{er} janvier 2025, les nouveaux employés et employées seront rémunérés à 75 % du taux de base en vigueur au 31 décembre 2022 pendant les douze (12) premiers mois. Par la suite, les employées et employés recevront une hausse de 5 % tous les douze (12) mois suivants. Après cinq (5) années d'emploi continu au sein d'Unifor, ils recevront le plein taux de base en vigueur, conformément à l'article 21.02.
- (c) À compter de 2025, les employées et employés présentement assujettis au régime de progression en vertu de l'alinéa 21.04a) bénéficieront d'un rajustement salarial en vertu de l'alinéa 21.04b) à la date de hausse de leur régime de progression.
- (d) Une employée ou un employé qui a déjà travaillé et est rappelé au travail reviendra à son ancien taux pourvu que l'ancienneté n'a pas été interrompue.
- (e) La classification des employé(e)s de fin de semaine n'est pas soumise à la progression salariale de six (6) ans. Les employé(e)s de fin de semaine recevront six pour cent (6%) en lieu et place de vacances et quatre pour cent (4%) en lieu et place des avantages sociaux.

21.05 Aucun prélèvement ne sera effectué sur le salaire d'une employée ou d'un employé pour récupérer un paiement fait en trop par erreur à moins que l'employée ou l'employé en soit avisé, par écrit, avant la fin du mois suivant le mois pendant lequel le paiement lui a été versé. L'avis précisera le montant du paiement en trop, et le prélèvement ne débutera pas

avant la période de paie suivant la réception de l'avis. Des dispositions seront prises concernant le remboursement par versements si les sommes sont exorbitantes.

- 21.06 Lors de la création d'une nouvelle classification, Unifor peut fixer un taux temporaire pour cette nouvelle classification et procéder à l'affichage du poste. Unifor doit rencontrer le syndicat dans les trente (30) jours pour négocier le taux de salaire de cette nouvelle classification dans le cadre des classifications actuelles, puis afficher le poste. Si les parties s'entendent, le taux convenu sera définitif et rétroactif à la date de création de la nouvelle classification. Si le syndicat et Unifor ne parviennent pas à fixer le taux de salaire de la nouvelle classification dans les soixante (60) jours suivant la première réunion tenue dans ce but, la question pourra être soumise à l'arbitrage à la demande d'Unifor ou du syndicat.

ARTICLE 22 : Traduction de la convention collective

Afin que chaque employée ou employé puisse complètement et clairement comprendre tous les droits et privilèges qui lui reviennent en vertu de la convention collective et pour éviter toute ambiguïté, Unifor convient de défrayer le coût intégral de la traduction de la convention en français, et de la mettre à la disposition de tous les employés et employées francophones de l'unité de négociation qui en font la demande dans les quatre-vingt-dix (90) jours suivant la date de signature.

De plus, Unifor fournira les services d'interprétation simultanée pendant les séances de négociation directe entre les parties.

ARTICLE 23 : Dossier personnel

Unifor permettra aux membres du SEPB de consulter leur dossier personnel à une date fixée d'un commun accord.

ARTICLE 24 : Successeurs

- 24.01 Advenant le cas où Unifor, par fusion ou consolidation, vient à conclure avec un autre syndicat un accord qui touche, en tout ou en partie, une unité de négociation, le syndicat successeur est tenu de respecter toutes les dispositions de la convention collective qui concernent les employées et employés de l'unité de négociation existante. Unifor a la responsabilité de porter cette disposition de la convention à l'attention de tout syndicat avec lequel il cherche à conclure l'accord susmentionné.
- 24.02 Unifor accepte de rencontrer et de consulter le SEPB sur des questions relatives à la convention collective si des discussions à propos d'une fusion ont lieu avec d'autres groupes.

ARTICLE 25 : Incapacité professionnelle

Tous les employés et employées sont protégés par une assurance contre les accidents du travail. Un employé ou employée qui subit un accident de travail doit aviser immédiatement le bureau national et le bureau régional afin que la demande d'indemnisation appropriée soit faite. Lorsque l'accident de travail cause le décès d'une employée ou d'un employé, les règles provinciales en matière d'indemnisation des accidents du travail s'appliquent.

ARTICLE 26 : Indemnité de vie chère (IVC)

- 26.01 L'IVC qui a été ajoutée au salaire de chaque employée ou employé sera rajustée à la hausse ou à la baisse tous les trois (3) mois, conformément à l'IVC prévue ci-dessous. Les parties conviennent que cette clause n'est pas en vigueur. Pour clarifier, cette clause n'affecte pas les retraité(e)s.
- 26.02 Le montant de l'IVC sera déterminé et rajusté sous réserve de ce qui suit en fonction de l'indice des prix à la consommation (IPC) officiel de Statistique Canada, sur la base de 2002 = 100.
- 26.03 À compter du 1^{er} juin 2015, l'IVC sera rajustée de 1 ¢ (un cent) pour chaque variation de 0,038 de l'IPC et payée tous les trimestres.
- 26.04 Le montant de l'IVC en vigueur à un moment donné s'ajoute au taux de salaire de base et est inclus dans le calcul de la majoration pour heures supplémentaires, de la prime de quart de nuit, des vacances payées, des jours fériés payés, de la prime de rappel et des prestations de maladie et d'accident du travail.
- 26.05 Si Statistique Canada ne dévoile pas l'IPC avant le commencement ou au commencement d'une période de paie visée au paragraphe 26.08, les rajustements requis, s'il y a lieu, seront effectués au début de la première période de paie suivant la communication de l'IPC.
- 26.06 Aucun rajustement, rétroactif ou autre, ne doit être fait à la suite d'une révision ultérieure des données publiées relativement à l'IPC pour un mois de base.
- 26.07 Le maintien de l'IVC dépend de la disponibilité de l'IPC dans sa forme actuelle, calculé selon la même formule que l'IPC de 2002.
- 26.08 Les parties conviennent que février, mars et avril 2015 constitueront les mois de base de l'IVC et reflèteront le premier paiement effectué en juin 2015. Les paiements subséquents seront faits en septembre, décembre, mars et juin de chaque année de la convention collective, jusqu'au 1^{er} décembre 2016.

- 26.09 Le montant de l'IVC en vigueur à un moment donné n'est pas inclus dans le calcul des hausses salariales annuelles exprimées en pourcentage. Cependant, l'indemnité flottante de vie chère s'ajoutera au taux de base à la fin de la convention collective.
- 26.10 La baisse de l'IPC n'aura aucune incidence sur le taux de base. Par contre, les rajustements négatifs dus seront déduits des futures hausses de l'IVC.
- 26.11 La protection suivante contre l'inflation sera offerte.

Employées et employés actifs :

Le taux de pension de base des employées et employés actifs du régime de retraite du personnel de bureau d'Unifor pour le service antérieur au 1^{er} janvier 2017 de quatre-vingt-quatre dollars et quatre-vingt-un (84,81 \$) sera augmenté selon la formule de l'indemnité de vie chère applicable le 1^{er} janvier 2023, le 1^{er} janvier 2024, le 1^{er} janvier 2025 et le 1^{er} janvier 2026.

Le taux de prestation pour la retraite après trente (30) ans de service pour les employées et employés actifs du régime de retraite du personnel de bureau d'Unifor de quatre mille trois cent cinquante-trois dollars et quatre (4 353,04 \$) sera augmenté selon la formule de l'indemnité de vie chère applicable le 1^{er} janvier 2023, le 1^{er} janvier 2024, le 1^{er} janvier 2025 et le 1^{er} janvier 2026.

Le taux de pension de base des employées et employés actifs du régime de retraite du personnel de bureau d'Unifor pour le service antérieur au 1^{er} janvier 2017 de cinq dollars et soixante-six (5,66 \$) payable à partir des recettes générales d'Unifor sera augmenté selon la formule de l'indemnité de vie chère applicable le 1^{er} janvier 2023, le 1^{er} janvier 2024, le 1^{er} janvier 2025 et le 1^{er} janvier 2026.

Le taux de pension de base des employées et employés actifs de l'option A du régime de retraite du personnel de bureau d'Unifor pour le service postérieur au 31 décembre 2016 de cent seize dollars et quatre-vingt-dix (116,90 \$) sera augmenté selon la formule de l'indemnité de vie chère applicable le 1^{er} janvier 2023, le 1^{er} janvier 2024, le 1^{er} janvier 2025 et le 1^{er} janvier 2026. De plus, ce taux sera majoré de quatorze dollars et trente-deux (14,32 \$) le 1^{er} janvier 2023 et de quatre dollars et quarante-deux (4,42 \$) le 1^{er} janvier 2024 pour tenir compte de la hausse du nombre d'heures travaillées depuis le 22 mars 2021.

Le taux de pension maximal pour les employées et employés actifs du régime de retraite des représentantes et représentants et de l'option B du régime de retraite du personnel de bureau d'Unifor de cent cinquante-quatre dollars et trente-neuf (154,39 \$) sera augmenté selon la formule de l'indemnité de vie chère applicable le 1^{er} janvier 2023, le 1^{er} janvier 2024, le 1^{er} janvier 2025 et le 1^{er} janvier 2026. Au moment de la retraite, si le

taux de prestation calculé est supérieur au taux de pension maximal, la différence sera payée à partir des recettes générales d'Unifor.

Employées et employés retraités :

Les employées et employés retraités du régime de retraite du personnel de bureau d'Unifor verront leur pension de base et leurs prestations de retraite après trente (30) ans de service augmenter le 1^{er} janvier 2023, le 1^{er} janvier 2024, le 1^{er} janvier 2025 et le 1^{er} janvier 2026, selon la formule de l'indemnité de vie chère applicable.

Les membres retraités du régime de retraite des représentantes et représentants d'Unifor et de l'option B du régime de retraite du personnel de bureau d'Unifor verront leur prestation de raccordement augmenter le 1^{er} janvier 2023, le 1^{er} janvier 2024, le 1^{er} janvier 2025 et le 1^{er} janvier 2026, selon la formule de l'indemnité de vie chère applicable, à condition qu'ils aient atteint l'âge de cinquante-huit (58) ans et comptent au moins dix (10) années de service au moment où ils prennent leur retraite.

Unifor a modifié les dispositions relatives à l'indexation automatique dans le régime de retraite des représentantes et représentants pour les employées et employés assujettis à cette convention collective afin qu'elles ne s'appliquent qu'aux prestations cumulées avant le 1^{er} janvier 2018. Pour les prestations cumulées après le 31 décembre 2017, l'indexation sera faite aux dates de rajustement et selon la formule de l'indemnité de vie chère applicable uniquement comme le prévoit la convention collective.

Pour les dates de rajustement du 1^{er} janvier 2023, du 1^{er} janvier 2024, du 1^{er} janvier 2025 et du 1^{er} janvier 2026, la formule de l'indemnité de vie chère applicable sera le rajustement du coût de la vie basée sur la formule de l'indemnité de vie chère et la base du calcul de la protection contre l'inflation sera la moyenne sur douze (12) mois de l'indemnité de vie chère se terminant en décembre.

ARTICLE 27 : Communications électroniques

Le syndicat a accès aux systèmes de communication de l'employeur (courriel et téléphone) pour entrer en contact avec ses membres, sous réserve des modalités de la politique en matière de TI d'Unifor.

ARTICLE 28 : Programme d'aide aux employé(e)s

28.01 Chaque employé(e) est important(e) pour Unifor. De plus, compte tenu de la valeur d'un(e) employé(e) formé(e) et expérimenté(e), il vaut la peine de déployer les efforts pour résoudre tout problème de nature personnelle, financière, juridique ou lié à la santé mentale et physique qui entrave la performance au travail d'un(e) employé(e), avant de mettre en

marche toute mesure disciplinaire ou de congédiement d'un(e) employé(e) pour une question rattachée à l'un de ces problèmes.

28.02 Le programme d'aide aux employé(e)s doit être administré par un comité conjoint comprenant les dirigeant(e)s et un nombre égal de membres de chaque unité de négociation jusqu'à concurrence de deux (2) personnes par unité de négociation. Ce comité conjoint définira en détail le mandat et l'organisation d'un tel programme selon les lignes directrices qui suivent.

28.03 Les objectifs d'un programme d'aide aux employé(e)s sont :

- a) Identifier dès que possible des employé(e)s en difficulté;
- b) Motiver l'employé(e) pour qu'il(elle) cherche une aide afin de résoudre le ou les problèmes;
- c) Orienter l'employé(e) vers la meilleure aide professionnelle disponible
- d) Faire un suivi auprès des recommandations de médecins pour assurer des résultats positifs;
- e) Prévenir, autant que possible, des accidents, maladies, incapacités, mesures disciplinaires ou congédiements en adoptant des mesures de prévention ou de réadaptation.

28.04 La participation de l'employé(e) au programme doit être volontaire et aucune mesure par l'une ou l'autre des parties pour forcer un(e) employé(e) à participer au programme ne doit être tolérée.

28.05 Les membres du comité ne font aucun counselling, mais dirigent les employé(e)s qui recherchent un service de counselling vers des sources d'aide externes compétentes. Le programme fait appel aux services sans but lucratif ou à ceux qui sont couverts par les régimes existants de santé et d'avantages sociaux.

28.06 Tous les renseignements relatifs aux employé(e)s sont strictement confidentiels. Toute violation de cette règle de confidentialité donnera au SEPB le droit de mettre fin à sa participation au régime dès réception par Unifor d'un avis écrit à cet effet.

ARTICLE 29 : Conférence de Port Elgin

Pendant les négociations entre la section locale 343 du SEPB et Unifor, les parties ont convenu de la tenue d'une conférence, parrainée par Unifor, au Centre familial d'éducation d'Unifor, situé à Port Elgin, pendant la durée de la convention collective, pour les membres de la section locale 343 du SEPB.

Cette conférence aura lieu pendant une semaine de travail et sera obligatoire.

ARTICLE 30 : Droits de la personne et harcèlement

- 30.01 Unifor et le Syndicat conviennent que la discrimination et/ou le harcèlement à l'endroit d'une personne en raison de son âge, sa race, sa nationalité, une incapacité, son statut familial, sa religion, son genre, son orientation sexuelle, son identité de genre, son expression de genre, son militantisme et sa participation au syndicat du personnel, ou en raison de tout autre motif reconnu en vertu de la législation en matière de droits de la personne, est totalement interdit.
- 30.02 Chaque personne a le droit d'être traitée avec dignité et respect comme fondement de base d'une relation de travail, et de travailler dans un environnement libre de toute forme de discrimination et/ou de harcèlement, que ce soit de nature personnelle et/ou sexuelle, et/ou basé sur tout motif de distinction illicite.
- 30.03 Unifor et le Syndicat acceptent de coopérer afin de résoudre rapidement toutes les plaintes de discrimination et/ou de harcèlement ayant lieu en milieu de travail. Une partie plaignante souhaitant déposer une plainte officielle de discrimination et/ou de harcèlement peut soit initier le dépôt d'un grief en fonction de la procédure de grief, soit déposer une plainte écrite. Toute action contrevenant à la Politique d'Unifor contre la violence, le harcèlement et le harcèlement sexuel en milieu de travail en vigueur constituera un motif de discipline.
- 30.04 Les plaintes de discrimination et/ou de harcèlement sont traitées de façon sérieuse afin de protéger la confidentialité de la partie plaignante. Les parties conviennent que lorsqu'une plainte officielle de discrimination et/ou de harcèlement est déposée, une enquête conjointe rigoureuse sera menée.
- 30.05 Aucun(e) employé(e) ne doit faire l'objet de représailles, menace de représailles ou de mesures disciplinaires à la suite d'une plainte de discrimination et/ou de harcèlement (de toute nature) déposée de bonne foi.

ARTICLE 31 : Équité en matière d'emploi

L'employeur doit s'assurer que ses politiques et pratiques en matière d'emploi, y compris ses politiques et pratiques concernant le recrutement, l'embauche, le maintien en poste, le traitement et la promotion à des classifications supérieures, sont exemptes d'obstacles, systématiques ou délibérés, discriminatoires à l'égard des personnes noires, des Autochtones, des personnes ayant une incapacité et des membres de minorités raciales.

ARTICLE 32 : Intervenante auprès de femmes

Les parties reconnaissent que les employées ont parfois besoin de discuter avec une autre femme sur des sujets comme la violence ou les mauvais traitements au foyer ou le harcèlement en milieu de travail. Elles peuvent également avoir besoin d'être informées sur les ressources spécialisées offertes dans leur collectivité, notamment les conseillers ou les refuges pour femmes, qui pourront les aider à régler ces problèmes et d'autres situations.

Pour ces raisons, les parties prennent acte du rôle des intervenantes auprès des femmes sur les lieux de travail. Il y aura une (1) intervenante bilingue auprès des femmes. L'intervenante auprès des femmes sera nommée par le Syndicat parmi les femmes membres de l'unité de négociation. L'intervenante auprès des femmes rencontre au besoin les membres féminins, discute de leurs problèmes et les dirige vers les organismes pertinents lorsque nécessaire.

Unifor accepte de fournir une ligne téléphonique confidentielle et une messagerie vocale maintenues par l'intervenante auprès des femmes et accessibles aux employées qui désirent communiquer avec elle. De plus, Unifor donne accès à un bureau privé de façon à ce que les discussions entre une employée et une intervenante demeurent confidentielles.

Unifor et le Syndicat préparent des communications appropriées visant à informer les employées du rôle de l'intervenante auprès des femmes, en indiquant les numéros de téléphone pour joindre l'intervenante. Unifor affectera aussi une employée de soutien d'Unifor pour aider l'intervenante dans son rôle.

L'intervenante auprès des femmes suivra une formation de base de quarante (40-hour) heures et, par la suite, un cours de recyclage annuel de trois (3) jours, offerts par le Service de la condition féminine d'Unifor.

Unifor accepte de payer le temps de travail perdu ainsi que le temps de déplacement, les frais d'inscription, l'hébergement, le transport, les repas et d'autres dépenses raisonnables au besoin.

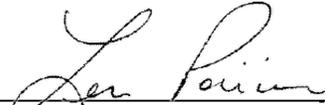
ARTICLE 33 : Durée de la convention

La présente convention collective, y compris les salaires et toute partie de la convention relative aux salaires, demeure pleinement en vigueur jusqu'au 31 décembre 2025.

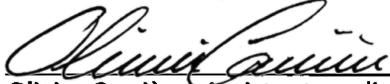
La présente convention peut être rouverte en vue des négociations quatre-vingt-dix (90) jours avant son expiration sur avis écrit de l'une ou l'autre des parties à la présente.

Signée à Toronto, en Ontario, ce 30 jour de novembre 2023

Pour Unitor

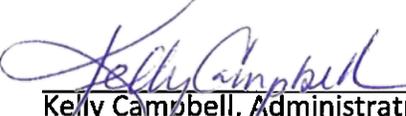

Len Poirier, secrétaire-trésorier national


Sari Sairanen, Adjointe exécutive du secrétaire-trésorier national


Olivier Carrière, Assistant au directeur du Québec

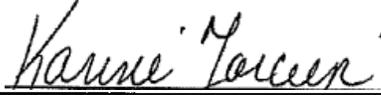

Marlon Bonafos, Directrice du développement du personnel

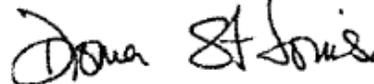

Julie Poirier, Directrice adjointe aux finances

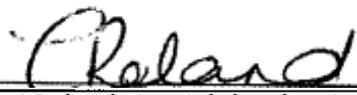

Kelly Campbell, Administratrice des avantages sociaux

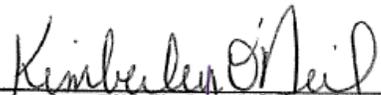
Pour la section locale 343 du SEPB


Rick Miller, représentant SEPB


Karine Forcier, présidente


Donna St. Louis, Comité de négociation


Teri Roland, Comité de négociation


Kimberlev O'Neil, Comité de négociation


Caroline Vital, Comité de négociation

Lettre d'entente # 1: Formation continue

Unifor adhère au principe de la formation continue et confirme son intention d'offrir aux membres du SEPB les occasions de formation nécessaires à l'exercice de leurs fonctions, dont l'accréditation professionnelle.

Les dépenses doivent être approuvées à l'avance par le bureau du secrétaire-trésorier; Unifor ne remboursera donc que les cours qui ont été soumis pour approbation préalable.

Les employé(e)s seront remboursé(e)s que pour les cours approuvés que vous avez réussis. Si ils ou elles demandent un remboursement pour un cours de formation continue, ils et elles devront suivre le processus ci-dessous.

1. Obtenir l'approbation de l'administration avant de s'inscrire au cours. Expliquer les raisons pour lesquelles l'employé(e) veut suivre le cours, l'horaire, la durée et les coûts.
2. L'administration déterminera si le cours:
 - a. est utile à n'importe quelle emploi au sein d'Unifor,
 - b. est utile au poste de l'employé(e) au sein d'Unifor,
 - c. ajoute de la valeur à l'organisation.
3. Si le cours a été approuvé par l'administration, et aucune demande ne sera non raisonnablement refusée, l'employé(e) devra présenter une preuve qu'il ou elle a réussi le cours.

Unifor remboursera ensuite le plein montant du cours.

Lettre d'entente # 2: Absences diverses

Tous les efforts seront déployés pour planifier des rendez-vous médicaux avant et après le quart de travail et Unifor doit recevoir un préavis minimal de 24 heures lorsque possible.

Lettre d'entente # 3: Troy Lewenza et Aidan Davies

Les personnes susmentionnées conserveront leur emploi actuel à leur taux de rémunération actuel jusqu'à leur départ du poste, leur démission ou leur retraite.

Le taux actuel est soumis à une augmentation de salaire.

Lettre d'entente # 5 : Pandémie mondiale

Unifor s'engage à tenir des réunions régulières avec le SEPB pour discuter des implications financières de la pandémie mondiale sur le syndicat.

LETTRE DU DIRECTEUR QUÉBÉCOIS : Poste au FRSQ

De : Daniel Cloutier

Date : 2 mars 2023

Objet: POSTE AU FRSQ (Montréal)

Le FRSQ est un fonds volontaire des sections locales d'Unifor au Québec.

Le poste d'employé(e) de soutien au FRSQ est pourvu par un(e) employé(e) permanent(e) qui travaille un maximum de trente-sept heures et demi (37,5) (payé(e) pour 40 heures) par semaine exclusivement pour le FRSQ.

Unifor accepte de fournir à l'employée ou employé du FRSQ tous les avantages prévus à la convention collective de l'unité de négociation du SEPB 343 et à la classification d'adjointe ou adjoint juridique, à l'exception du droit de supplanter une employée ou un employé permanent de l'unité de négociation du SEPB Unifor.

/kfsepb343

Options proposées SEPB SCEP		ANNEXE A	
Tous les 39 participants seraient transférés à la nouvelle structure		Tous les participants transférés à compter du 1er janvier 2018	
	Régime actuel - 39 participants actifs	Tous les participants transférés à compter du 1er janvier 2018	
Type	2% des gains moyens de fin de carrière	2% des gains moyens de fin de carrière avec un taux maximal de prestations	
Prestations à vie	2% des 3 années consécutives au salaire le plus élevé	2% des 3 années consécutives au salaire le plus élevé au moment de la retraite au taux maximal de prestations de 140 \$	
	Indexation de l'IVC est dans le régime de retraite	Toute personne recevant les prestations max de 140\$ seront gelées au taux actuel	
		Retirer l'indexation de l'IVC du régime de retraite et l'intégrer à la CC	
Admissibilité à la retraite	Régulière - 65 ans Préretraite - 50 ans Non-réduite: 30 ans de service 55 ans avec 25 ans de service 60 ans 58 ans avec total de 80 points (âge +service)	Régulière - 65 ans Préretraite - 50 ans Non-réduite: 30 ans de service 55 ans avec 25 ans de service 60 ans 58 ans avec total de 80 points (âge +service)	
	Réduite: 50 ans	Réduite: 50 ans	
Complémentaire / raccordement jusqu'à 65 ans	Raccordement à 55 ans avec 25 ans de service ou 58 ans avec 10 ans de service RPC et SV maximum réduites avant 60 ans 1697,91 \$ prestations mensuelles actuelles	Raccordement à 55 ans avec 25 ans de service ou 58 ans avec 10 ans de service RPC et SV maximum réduites avant 60 ans 1697,91 \$ prestations mensuelles actuelles	
Réduction aux conjoints	Le montant est seulement sur la prestation à vie de base Forme normale garantie pour 120 paiements (10 ans) Options offertes et réduites sont: 50% pension réversible 60% pension réversible 66 2/3% pension réversible 66 2/3% pension réversible, garantie pour 10 ans 75% pension réversible 100% pension réversible Option niveau de revenu, garantie pour 10 ans Si présence d'un conjoint, vous devez choisir une option d'au moins 60 % pension réversible à moins que le conjoint signe une renonciation	Le montant est seulement sur la prestation à vie de base Forme normale garantie pour 120 paiements (10 ans) Options offertes et réduites sont: 50% pension réversible 60% pension réversible 66 2/3% pension réversible 66 2/3% pension réversible, garantie pour 10 ans 75% pension réversible 100% pension réversible Option niveau de revenu, garantie pour 10 ans Si présence d'un conjoint, vous devez choisir une option d'au moins 60 % pension réversible à moins que le conjoint signe une renonciation	
Année de service décomptée	1 mois années de service pour chaque plein mois de service - 6 mois ou plus d'années de service doivent être comptés comme une année complète - max de 35 ans	1 mois années de service pour chaque plein mois de service - max de 35 ans	

Options proposées pour SEPB TCA		ANNEXE A	
			En vigueur à la ratification, tous les nouveaux employés seront ajoutés à l'Option B
	Régime actuel - 69 participants actifs	À compter du 1er janvier 2017	À compter du 1er janvier 2017
Type	Gel des années de service et prestations pour tous les participants au 31 décembre 2016 dans le régime actuel	Option A Maintenir l'admissibilité à la mesure incitative de retraite de 90 000\$ Prestation forfaitaire ajustée pour les années de service futur seulement	Option B Mettre fin à l'admissibilité à la mesure incitative de retraite de 90 000\$ 2% avec max prestations déterminées ajustées pour les années de service futur seulement
Prestations à vie	76,92\$ du régime de retraite 5,13\$ des revenus généraux Total 82,05\$ x années de service gagnées jusqu'au 31 déc. 2016 Indexation IVC est dans la CC pas dans le régime de retraite *5,13\$ pourraient être déplacés pour être payés du régime de retraite	106\$ du régime de retraite en vigueur pour les années de service accumulées au 1er janvier 2017 Total 106\$ x années de service du 1er janvier 2017 Indexation IVC est dans la CC pas dans le régime de retraite	2% des 3 années consécutives de salaire le plus élevé aux max des prestations déterminées de 140\$ x années de service à compter du 1er janvier 2017 Indexation IVC est dans la CC pas dans le régime de retraite
Admissibilité à la retraite	Régulière - 65 ans Préretraite - 55 ans, ou 30 ans d'emploi n'importe quel âge Non-réduite: 30 ans de service - n'importe quel âge 60 ans avec 10 ans d'emploi 55 ans avec 80 points (réduction jusqu'à 60 ans) Réduite: 55 ans avec au moins 2 ans	Régulière - 65 ans Préretraite - 55 ans, ou 30 ans d'emploi n'importe quel âge Non-réduite: 30 ans de service - n'importe quel âge 60 ans avec 10 ans d'emploi 55 ans avec 80 points (réduction jusqu'à 60 ans) Réduite: 55 ans avec au moins 2 ans	Régulière - 65 ans Préretraite - 30 ans Non-réduite: 30 ans de service - n'importe quel âge 55 ans avec 25 ans de service 60 ans 58 ans et un total de 80 points (âge + service) Réduite: 50 ans
Complémentaire / Raccordement Payable jusqu'à 65 ans	Complémentaire pour retraite régulière, préretraite et clause de 30 ans 18 \$ fois années de service (max 30) pouvant être réduites Allocation spéciale (clause de 30 ans) = 3948,49\$ Base + pension + allocation spéciale = max 3948,49\$	Complémentaire pour retraite régulière, préretraite et clause de 30 ans Complémentaire: 18 \$ fois années de service (max 30) pouvant être réduites Allocation spéciale (clause de 30 ans) = variera selon années de service Le calcul de l'allocation spéciale sera de 3948,49 \$ moins la prestation de base (76,92\$ x service) et complémentaire (18\$ x service)	Raccordement à 55 ans avec 25 années de service ou 58 ans avec 10 ans de service RPC et SV maximum réduites avant 60 ans 1697,91 \$ prestations mensuelles actuelles
Réduction aux conjoints	Le montant est seulement sur la prestation à vie de base 66 2/3% de la prestation à vie au survivant avec option d'une période garantie de 5, 10, 15 ans Réduction de 5% si la relation avec le conjoint est inférieure à 5 ans moins de 10 ans	Le montant est seulement sur la prestation à vie de base 66 2/3% de la prestation à vie au survivant avec option d'une période garantie de 5, 10, 15 ans Réduction de 5% si la relation avec le conjoint est inférieure à 5 ans moins de 10 ans	Le montant est seulement sur la prestation à vie de base Forme normale garantie pour 120 paiements Options offertes et réduites sont: 50% pension réversible 60% pension réversible 66 2/3% pension réversible 66 2/3% pension réversible, garantie pour 10 ans 75% pension réversible 100% pension réversible Option niveau de revenu, garantie pour 10 ans Si présence d'un conjoint, vous devez choisir une option d'au moins 60% pension réversible à moins que le conjoint signe une renonciation
Année de service décomptée	1 / 12 credit d'une année pour chaque année complétée 150 heures régulières	1 / 12 credit d'une année pour chaque année complétée 150 heures régulières	1 mois années de service pour chaque plein mois de service - max de 35 ans