

CONVENTION COLLECTIVE

INTERVENUE

**ENTRE : SERVICE D'INTERPRÉTATION VISUELLE ET TACTILE
DU MONTRÉAL MÉTROPOLITAIN (SIVET)**



**ET : SYNDICAT DES INTERPRÈTES PROFESSIONNELS
DU SIVET (CSQ)**

affilié à la

**FÉDÉRATION DU PERSONNEL DE SOUTIEN DE
L'ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR (FPSES)**

et à la

CENTRALE DES SYNDICATS DU QUÉBEC (CSQ)



Du 8 mai 2014 au 31 mars 2016

TABLE DES MATIÈRES

PAGE

CHAPITRE 1-0.00	Buts de la convention collective	1
1-1.00	Buts de la convention collective.....	1
CHAPITRE 2-0.00	Champ d'application	2
2-1.00	Champ d'application	2
2-2.00	Reconnaissance	2
2-3.00	Sous-traitance.....	3
CHAPITRE 3-0.00	Définition des termes.....	4
3-1.00	Définitions	4
CHAPITRE 4-0.00	Prérogatives syndicales	8
4-1.00	Communication, affichage et distribution des avis syndicaux	8
4-2.00	Utilisation des locaux de l'Employeur pour des fins syndicales	8
4-3.00	Documentation à fournir au Syndicat.....	8
4-4.00	Régime syndical.....	9
4-5.00	Libération pour activités syndicales.....	9
	Section I Liberté d'action syndicale.....	10
	Section II Congé sans solde pour fonctions syndicales.....	11
4-6.00	Cotisation syndicale.....	12
CHAPITRE 5-0.00	Participation.....	14
5-1.00	Comité de relations du travail	14
5-2.00	Participation	14
5-3.00	Sélection du personnel salarié.....	15
CHAPITRE 6-0.00	Conditions d'emploi.....	16
6-1.00	Engagement et démission	16
6-2.00	Affichage de postes	16
6-3.00	Création de nouvelles classes d'emploi	18
6-4.00	Ancienneté.....	18
6-5.00	Probation.....	20
6-6.00	Abolition de poste	20
6-7.00	Mesure disciplinaire	21
6-8.00	Mesure administrative.....	22
6-9.00	Dossier personnel.....	22
6-10.00	Changement technologique.....	23
6-11.00	Remplacement à un poste hors de l'unité de négociation.....	24
CHAPITRE 7-0.00	Conditions de travail et avantages sociaux	25
7-1.00	Heures et semaine de travail	25
7-2.00	Temps supplémentaire	29
7-3.00	Congés fériés.....	30
7-4.00	Congés de maladie et congés personnels	31
7-5.00	Congé annuel.....	33
7-6.00	Assurances collectives	35
7-7.00	Accident du travail et maladie professionnelle	37
7-8.00	Congés sociaux	38

TABLE DES MATIÈRES

PAGE

7-9.00	Droits parentaux.....	39
	Section I Congé de maternité.....	39
	Section II Congés spéciaux à l'occasion de la grossesse et de l'allaitement	41
	Section III Congés de naissance et de paternité	42
	Section IV Congé d'adoption	43
	Section V Suspension ou fractionnement du congé de maternité, de paternité ou d'adoption	43
	Section VI Congé parental sans salaire	44
7-10.00	Congés pour conciliation famille et travail	45
7-11.00	Congé sans solde pour études	47
7-12.00	Congé sans solde	47
7-13.00	Formation, perfectionnement et recyclage	48
7-14.00	Assurance responsabilité.....	49
7-15.00	Réduction du temps de travail pour les personnes salariées de 55 ans et plus	49
7-16.00	Régime d'épargne retraite (RER – Fonds de solidarité FTQ)	50
 CHAPITRE 8-0.00 Qualité de vie au travail		51
8-1.00	Santé et sécurité au travail	51
8-2.00	Violence et harcèlement en milieu de travail	51
8-3.00	Discrimination	52
 CHAPITRE 9-0.00 Liste de rappel et octroi des affectations		53
9-1.00	Liste de rappel	53
9-2.00	Octroi des affectations	54
9-3.00	Absence du client lors d'un rendez-vous	55
9-4.00	Annulation de l'affectation.....	55
9-5.00	Détail des affectations	56
 CHAPITRE 10-0.00 Rémunération		57
10-1.00	Classification des interprètes.....	57
10-2.00	Salaire pour les personnes salariées	57
10-3.00	Service d'urgence-santé pour les personnes salariées interprètes.....	61
10-4.00	Versement de la paie	65
10-5.00	Allocation des dépenses.....	66
 CHAPITRE 11-0.00 Procédures de règlement des griefs et d'arbitrage.....		68
11-1.00	Procédures de règlement des griefs.....	68
11-2.00	Procédure d'arbitrage	69
 CHAPITRE 12-0.00 Dispositions générales		71
12-1.00	Dispositions interprétatives.....	71
12-2.00	Entrée en vigueur et durée de la convention.....	71
12-3.00	Impression et distribution de la convention	71

TABLE DES MATIÈRES

PAGE

Annexe 1	Certificat d'accréditation	73
Annexe 2	Classification et description de tâches	74
Annexe 3	Les conditions de travail particulières de la commis à la comptabilité – Sylvaine Normandeau.....	75
Annexe 4	Qualifications reconnues à la signature de la convention	76
Annexe 5	Ancienneté calculée en date du 31 mars 2014 applicable à la signature de la convention	78
Annexe 6	Rétroactivité.....	79
Annexe 7	Personnel interprète détenteur de poste et la surprime assurance automobile	80
Annexe 8	Éthique professionnelle et obligation de non concurrence	81
Annexe 9	Formulaire d'adhésion syndicale	82
Annexe 10	Formulaire de libérations syndicales.....	83
Annexe 11	Formulaire de libérations syndicales pour la négociation	84
Annexe 12	Formulaire de grief.....	85
Annexe 13	Formulaire de soumission de grief à l'arbitrage.....	86
Lettre d'entente no 1		87
Lettre d'entente no 2.....		88
Lettre d'entente no 3.....		89
Lettre d'entente no 4.....		91
Lettre d'entente no 5.....		93

CHAPITRE 1-0.00 BUTS DE LA CONVENTION COLLECTIVE

1-1.00 Buts de la convention collective

1-1.01 La convention a pour buts :

- 1) d'établir des conditions de travail des personnes salariées régies par la convention ;
- 2) d'établir, de maintenir et de promouvoir de bonnes relations entre l'Employeur, le Syndicat et les personnes salariées ;
- 3) d'établir des conditions qui assurent la santé, la sécurité, le bien-être ainsi que l'intégrité physique et psychologique de la personne salariée ;
- 4) d'assurer pour la personne salariée un milieu de travail exempt de discrimination, de harcèlement ou de violence ;
- 5) de faciliter le règlement des problèmes pouvant survenir entre l'Employeur, le Syndicat et les personnes salariées ;
- 6) d'assurer un rendement satisfaisant ainsi que de rendre des services d'interprétariat de qualité auprès de la clientèle.

CHAPITRE 2-0.00 CHAMP D'APPLICATION

2-1.00 Champ d'application

- 2-1.01 La convention s'applique à toutes les salariées et à tous les salariés, au sens du *Code du travail*, couverts par l'accréditation détenue par le Syndicat signataire à la convention.
- 2-1.02 La convention s'applique également à la personne salariée détentrice d'un poste à temps complet qui bénéficie d'un congé prévu à la convention collective. Toutefois, les droits et avantages que lui accorde la convention sont calculés au prorata des heures travaillées ou payées, sauf si la convention prévoit des stipulations différentes.
- 2-1.03 La personne salariée en période de probation bénéficie de l'application de la convention ; toutefois, elle ne peut se prévaloir de la procédure de règlement des griefs et d'arbitrage lorsque l'Employeur met fin à son emploi.
- 2-1.04 La personne salariée inscrite sur la liste de rappel bénéficie de l'application de la convention sauf certains articles :
- 7-3.00 : Congés fériés;
 - 7-4.00 : Congés de maladie;
 - 7-5.00 : Congés annuels;
 - 7-6.00 : Assurances collectives;
 - 7-16.06 : Versement au Fonds de solidarité FTQ.

où elle reçoit une indemnité compensatoire pour couvrir certains avantages sociaux payables sur chacune des heures travaillées ou payées.

La personne salariée inscrite sur la liste de rappel, qui obtient un poste de remplacement, selon la clause 6-2.07, suite à un affichage de poste, a droit à l'application de la convention comme si elle détenait le poste à temps complet sauf l'assurance collective pour laquelle elle reçoit l'indemnité compensatoire. De plus, elle ne reçoit plus la compensation prévue à la clause 10-2.03, et ce, pour toute la durée du remplacement.

- 2-1.05 Les personnes exclues de l'accréditation ne peuvent exécuter un travail accompli par une ou des personnes salariées comprises dans l'unité de négociation si cela a pour effet de procéder, à une abolition de poste, à une mise à pied ou à l'augmentation du nombre de personnes non couvertes par l'accréditation.

2-2.00 Reconnaissance

2-2.01 Reconnaissance du Syndicat

L'Employeur reconnaît le Syndicat comme seul représentant mandaté aux fins de négocier et de conclure une convention pour l'ensemble des personnes salariées visées par l'accréditation détenue par le Syndicat.

2-2.02 Reconnaissance de l'Employeur

Le Syndicat reconnaît le droit de l'Employeur à l'exercice de ses fonctions de direction, d'administration et de gestion dans le respect des dispositions de la convention.

2-2.03 Modifications de conditions de travail

Aucune entente particulière relative à une ou des conditions de travail différentes de celles prévues à la convention ou relative à une ou des conditions de travail non prévues à la convention entre une personne salariée ou un groupe de personnes salariées et l'Employeur n'est valide à moins qu'elle n'ait été approuvée par écrit par le Syndicat.

2-3.00 Sous-traitance

2-3.01 L'Employeur ne peut faire effectuer du travail en sous-traitance sur le territoire desservi par le SIVET (Montérégie, Montréal, Laval et Laurentides) tel que défini par le ministère de la Santé et des Services sociaux) si le travail à exécuter peut l'être par des personnes salariées couvertes par l'accréditation. Cependant, les présentes dispositions ne restreignent pas le droit de l'Employeur de confier le travail à exécuter à une firme extérieure lorsque les personnes occupant un poste sont déjà en fonction ou lorsque les interprètes de la liste de rappel ne sont pas disponibles pour accomplir le travail.

Nonobstant ce qui précède, les parties conviennent que l'Employeur a le droit de faire appel à des interprètes à l'extérieur du SIVET, en tenant compte de ses besoins dans ses activités de gestion.

2-3.02 Toute affectation, en dehors du territoire du SIVET, intervenue entre l'Employeur et un tiers, soit un organisme communautaire en interprétariat, ayant pour effet de soustraire une partie ou la totalité des tâches accomplies par les personnes salariées couvertes par l'accréditation oblige l'Employeur à respecter ce qui suit :

- l'Employeur avise le tiers de l'existence de l'accréditation et de la convention ;
- l'Employeur ne procède à aucune mise à pied ou abolition de poste découlant directement ou indirectement d'une telle affectation ;
- l'Employeur informe le Syndicat lors de chacune de ces affectations.

CHAPITRE 3-0.00 DÉFINITION DES TERMES

3-1.00 Définitions

3-1.01 À moins que le contexte ne s'y oppose, aux fins d'application de la convention, les mots et expressions dont la signification est ci-après déterminée ont le sens et l'application qui leur sont respectivement donnés.

3-1.02 Ancienneté

L'ancienneté définie à l'article 6-4.00.

3-1.03 Année

L'année civile correspond à la période couverte du 1^{er} janvier au 31 décembre de la même année.

3-1.04 Centrale

La Centrale des syndicats du Québec (CSQ).

3-1.05 Champ d'intervention

Domaine où peut s'étendre l'activité d'interprétation dans les champs prévus à la charte du Service d'interprétation visuelle et tactile du Montréal métropolitain (SIVET).

3-1.06 Classe d'emploi

L'une des classes d'emploi apparaissant à l'annexe « 2 » (Classification et description de tâches) et celle qui peut être créée conformément à l'article 6-3.00 (Création de nouvelles classes d'emploi).

3-1.07 Classification

Intégration d'une personne salariée à une classe d'emploi et à un taux de salaire.

3-1.08 Conjointe ou conjoint

Les personnes :

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

3-1.09 Convention

La convention collective.

3-1.10 CRT

Le Comité des relations du travail.

- 3-1.11 Employeur
Désigne le Service d'interprétation visuelle et tactile du Montréal métropolitain (SIVET).
- 3-1.12 Fédération
La Fédération du personnel de soutien de l'enseignement supérieur (FPSES).
- 3-1.13 Grief
Toute mésentente relative à l'interprétation ou à l'application de la convention.
- 3-1.14 Interprétariat
Activité directe et spécifique d'interprétation en oralisme ou en langue des signes que l'interprète doit comptabiliser en temps lors de son travail en incluant les temps de pause où les interprètes travaillent en équipe et en excluant les temps d'attente, de pause-café et de déplacement.
- 3-1.15 Liste de rappel
La liste des personnes salariées bénéficiant d'une priorité d'embauche en vertu des dispositions de la convention.
- 3-1.16 Parties
L'Employeur et le Syndicat.
- 3-1.17 Période de probation
La période d'emploi prévue à l'article 6-5.00 (Probation) à laquelle est soumise une personne salariée nouvellement embauchée.
- 3-1.18 Personne déléguée syndicale
La personne salariée désignée et dûment autorisée par le Syndicat pour le représenter ou pour représenter une personne salariée ou un groupe de personnes salariées auprès de l'Employeur. Les personnes déléguées syndicales sont les deux (2) personnes du Syndicat aux réunions du CRT.
- 3-1.19 Personne conseillère syndicale
La personne qui travaille pour la CSQ ou l'un des organismes auxquels est affilié le Syndicat et qui assiste la personne déléguée syndicale.
- 3-1.20 Personne salariée
Une personne travaillant pour l'Employeur et couverte par l'accréditation détenue par le Syndicat moyennant rémunération. Une personne salariée détient l'un des statuts suivants : personne salariée détentrice de poste à temps complet ou une personne inscrite sur la liste de rappel.
- 3-1.21 Personne salariée régulière
La personne salariée qui a terminé sa période de probation.

3-1.22 Plage horaire

Désigne une plage fixe de disponibilité, soit une période de temps dans une journée dans laquelle l'Employeur peut programmer, en continu, l'horaire normal d'une personne salariée. Il y a trois (3) plages horaires de jour (de 07 h à 16 h, de 08 h à 17 h ou de 09 h à 18 h) et une (1) plage horaire de soir (de 13 h à 22 h).

3-1.23 Poste à temps complet

Un poste à temps complet est un ensemble de tâches exercées par une personne salariée dont le nombre d'heures correspond à celui prévu à sa classe d'emploi tel que prévu à l'article 7-1.00 (Heures et semaine de travail) et à l'annexe « 2 » (Classification et description de tâches).

3-1.24 Rémunération

Ce terme désigne le salaire de base auquel s'ajoutent les primes et l'ensemble des avantages économiques et sociaux versés à la personne salariée en vertu de la convention.

3-1.25 Salaire

Le terme salaire désigne les taux apparaissant à la convention selon la classe d'emploi détenue par la personne salariée.

3-1.26 Service continu

Désigne la durée ininterrompue pendant laquelle la personne salariée est liée à l'Employeur par un contrat de travail, même si l'exécution du travail a été interrompue sans qu'il y ait résiliation du contrat, et la période pendant laquelle se succèdent des contrats à durée déterminée sans une interruption qui, dans les circonstances, permette de conclure à un non-renouvellement de contrat.

Sous réserve des dispositions de la convention, une personne salariée en congé autorisé, sur appel ou en mise à pied est en service continu auprès de l'Employeur.

3-1.27 Stagiaire

La personne étudiante qui travaille au SIVET, en vertu d'un programme d'initiation au travail approuvé, dans le cadre d'une formation reconnue par le ministère de l'Éducation ou par l'établissement d'enseignement d'où elle provient. Elle n'est pas couverte par la convention, sauf si celle-ci est rémunérée par le SIVET et exécute des tâches couvertes par l'unité d'accréditation ou à moins d'entente avec le Syndicat.

L'Employeur peut utiliser une personne stagiaire si les conditions suivantes sont respectées :

- a) l'utilisation de stagiaires ne doit pas avoir pour effet de causer, directement ou indirectement, la réduction du nombre de postes ou du nombre d'affectations du personnel interprète ;
- b) l'utilisation de stagiaires ne doit pas avoir pour effet de causer, directement ou indirectement, la réduction des heures de travail du personnel administratif couvert par l'accréditation ;

- c) le SIVET s'engage, dans le cadre du CRT, à discuter, avec le Syndicat, si cela implique les personnes salariées, sur les modalités d'encadrement et de supervision du travail effectué par la personne stagiaire.

3-1.28 Syndicat

Le Syndicat des interprètes professionnels du SIVET (CSQ) tel qu'il paraît au certificat d'accréditation.

CHAPITRE 4-0.00 PRÉROGATIVES SYNDICALES

4-1.00 Communication, affichage et distribution des avis syndicaux

4-1.01 L'Employeur met à la disposition du Syndicat un tableau d'affichage fermé à clé, placé dans la salle de repos ou un local comparable.

4-1.02 Le Syndicat peut afficher sur ce tableau tout avis de convocation d'assemblée du Syndicat et tout autre document signés par une personne déléguée autorisée du Syndicat.

Cependant, aucun des documents, autre qu'un avis de convocation d'assemblée, ne peut être affiché sans qu'une copie soit, au préalable, remise à la personne désignée par l'Employeur.

4-1.03 Le Syndicat peut distribuer tout document de nature syndicale ou professionnelle à chacune des personnes salariées à l'endroit désigné par l'Employeur au siège social.

4-1.04 La personne déléguée syndicale peut utiliser, à l'occasion, le télécopieur et le photocopieur, aux frais du Syndicat, au coût réel, sans nuire au fonctionnement normal des activités de l'Employeur.

4-2.00 Utilisation des locaux de l'Employeur pour des fins syndicales

4-2.01 Dans la mesure du possible, l'Employeur met gratuitement à la disposition du Syndicat un local pour fins d'activités syndicales et une filière fermant à clé dans un endroit convenable.

4-3.00 Documentation à fournir au Syndicat

4-3.01 Dans les trente (30) jours de la signature de la convention, et au plus tard un (1) mois après le début de chaque année, l'Employeur fournit au Syndicat la liste complète des personnes salariées par ordre alphabétique en indiquant pour chacune :

- ses nom et prénom ;
- son adresse personnelle (avec le code postal) ;
- son numéro de téléphone ;
- son numéro d'identification chez l'Employeur ;
- sa date de naissance ;
- sa date d'entrée en service ;
- son statut d'emploi ;
- la nature de son congé, s'il y a lieu ;
- l'identification de sa classification.

4-3.02 L'Employeur fournit par écrit au Syndicat, le premier (1^{er}) jour du mois, les changements portés à sa connaissance ou toutes les corrections aux informations fournies en vertu de la clause 4-3.01.

4-3.03 Sur demande du Syndicat, l'Employeur transmet au Syndicat les horaires de travail du personnel interprète détenteur de poste ou occupant un poste temporairement qui ont eu lieu au cours du mois précédent.

Sur demande du Syndicat, l'Employeur fait parvenir au Syndicat toute affectation d'interprétariat octroyée à tout interprète inscrit sur la liste de rappel au cours du mois précédent.

4-3.04 L'Employeur transmet au Syndicat, dans les quinze (15) jours de leur adoption, une copie des règlements ou de toutes les résolutions concernant un groupe de personnes salariées, l'ensemble des personnes salariées ou à une catégorie d'emploi à qui s'applique la convention.

4-3.05 À la suite d'une contestation d'une personne salariée quant au choix du client, sur demande du Syndicat, l'Employeur fournit à la personne déléguée syndicale les affectations concernées.

4-3.06 L'Employeur fait parvenir au Syndicat, dès qu'ils sont disponibles, une copie du rapport des activités et le rapport financier soumis à l'assemblée générale du SIVET.

4-4.00 Régime syndical

4-4.01 Toute personne salariée, membre en règle du Syndicat au moment de la date d'entrée en vigueur de la convention, et toutes celles qui le deviendront par la suite doivent maintenir leur adhésion au Syndicat pour la durée d'application de la convention comme condition du maintien de leur emploi.

4-4.02 Toute nouvelle personne salariée doit devenir membre du Syndicat dans les quinze (15) jours de sa date d'entrée en service comme condition du maintien de son emploi. L'Employeur remet à la personne salariée le formulaire d'adhésion syndicale prévu à l'annexe « 10 ».

4-4.03 À l'embauche, l'Employeur informe la personne salariée de l'obligation de devenir membre du Syndicat comme condition du maintien de son lien d'emploi.

4-4.04 Toutefois, l'Employeur n'est pas tenu de congédier une personne salariée pour la seule raison que le Syndicat a refusé d'admettre cette personne salariée comme membre ou l'a suspendue ou exclue de ses rangs, sauf dans les cas suivants :

a) la personne salariée a été embauchée à l'encontre d'une disposition de la convention ;

b) la personne salariée a participé, à l'instigation ou avec l'aide directe ou indirecte de l'Employeur ou d'une personne agissant pour ce dernier, à une activité contre le Syndicat.

4-5.00 Libération pour activités syndicales

4-5.01 Aucune représailles, ni discrimination d'aucune sorte ne seront exercées contre une personne déléguée syndicale au cours ou à la suite de l'accomplissement de ses fonctions.

La personne salariée libérée en vertu du présent article bénéficie de tous les droits et avantages dont elle jouirait en vertu de la convention si elle était réellement en fonction.

Section I Liberté d'action syndicale

4-5.02 Les personnes déléguées désignées par le Syndicat peuvent s'absenter de leur travail, sans perte de salaire, pour assister aux diverses instances syndicales ainsi qu'aux autres activités syndicales.

Le nombre total maximum des heures payées par l'Employeur en vertu de la présente section, à l'exception de la clause 4-5.06, pour l'ensemble des personnes salariées, au service de l'Employeur, visées par l'accréditation est fixé à cent cinquante (150) heures par année financière.

Après épuisement du nombre d'heures de libération tel que déterminé à l'alinéa précédent, les personnes déléguées du Syndicat peuvent s'absenter, sans perte de salaire, pourvu que cela ne porte pas préjudice au fonctionnement du service et sous réserve du remboursement par le Syndicat à l'Employeur des montants et frais encourus pour le maintien des avantages sociaux et du salaire dans les trente (30) jours de la réception de l'état de compte.

Il est convenu qu'un maximum de deux (2) membres pourront s'absenter simultanément pour les raisons prévues à la présente clause.

4-5.03 Pour bénéficier des absences mentionnées à la clause 4-5.02, le Syndicat transmet à l'Employeur, au moins sept (7) jours à l'avance, une demande écrite signée par la personne déléguée syndicale. Cette demande doit contenir le nom de la ou des personnes pour qui l'absence est demandée ainsi que la nature, la durée et le lieu de l'activité syndicale justifiant la demande (Annexe « 11 » - Formulaire de libérations syndicales).

Dans le cas où, pour une raison imprévisible urgente, le délai de sept (7) jours de calendrier prévu pour les libérations pour activités syndicales ne peut être respecté, le Syndicat communique par écrit les raisons pour lesquelles l'avis de sept (7) jours n'a pas été respecté.

Les rappels au travail de ces personnes salariées ne sont en aucune façon modifiés du fait des dites libérations à moins d'entente entre les parties.

4-5.04 Après une demande faite à la personne désignée par l'Employeur, laquelle ne peut refuser sans motif valable, la représentante extérieure du Syndicat peut rencontrer au siège social, dans un endroit désigné par l'Employeur, durant les heures de travail, toute personne couverte par l'accréditation, sans perte de salaire pour la personne salariée libérée.

4-5.05 Les personnes déléguées syndicales peuvent, avec l'autorisation de l'Employeur, s'absenter de leur travail pour assister aux activités syndicales suivantes :

a) Les personnes déléguées syndicales peuvent rencontrer les autorités du SIVET sur rendez-vous.

- b) Les personnes déléguées syndicales peuvent également, durant les heures de travail, rencontrer des personnes salariées dans le cas de griefs à discuter ou d'enquêtes concernant les conditions de travail, après autorisation de la personne désignée par l'Employeur.
- c) La personne salariée membre d'un comité prévu à la convention peut s'absenter pour participer aux réunions du comité et elle bénéficie, pour toutes les heures effectuées, d'une rémunération au taux horaire simple selon sa classification pourvu que cela corresponde à des heures régulières de travail.
- d) La personne salariée convoquée à une rencontre avec une personne représentante de l'Employeur relativement à une question disciplinaire ou en matière de violence, de harcèlement au travail ou de discrimination peut être accompagnée d'une personne déléguée syndicale.
- e) La personne déléguée syndicale libérée en vertu de l'article 5-3.00 (Sélection du personnel salarié).
- f) La personne déléguée syndicale libérée pour effectuer des tâches syndicales pour le Syndicat.
- g) La personne déléguée syndicale libérée pour participer à une session de formation syndicale ou à une instance de la Fédération ou de la Centrale.

Tout le temps consacré par la personne déléguée syndicale et les personnes salariées pour les rencontres prévues au présent article est diminué dans la banque prévue à la clause 4-5.02.

4-5.06 Libération pour la négociation

Deux membres du comité de négociation sont libérés, dont un membre sans perte de salaire, pour participer aux rencontres de négociation et de conciliation en vue du renouvellement de la convention. (Annexe « 12 » - Formulaire de libérations syndicales pour la négociation)

4-5.07 Lorsqu'une personne est libérée avec solde, elle reçoit la même rémunération que si elle était au travail.

4-5.08 La personne déléguée du Syndicat, l'intéressée et les témoins à un arbitrage sont libérés sans perte de salaire. Toutefois, les témoins ne quittent leur travail que pour le temps jugé nécessaire par le tribunal.

Dans les cas de griefs collectifs, le groupe est représenté par une personne mandatée par le Syndicat.

4-5.09 Les personnes salariées bénéficient, pour toutes les heures de libération effectuées selon l'article 4-5.00, du salaire selon les heures de travail effectuées et au taux horaire simple de leur classification.

Section II Congé sans solde pour fonctions syndicales

4-5.10 Toute personne salariée appelée par la Centrale ou la Fédération, avec laquelle le Syndicat est affilié, à exercer une fonction syndicale d'une façon permanente de trois

(3) mois au minimum conserve et accumule son ancienneté, et conserve ses droits à la date de son départ.

La personne salariée doit demander par écrit, au moins quinze (15) jours à l'avance, ce congé sans solde et fournir à l'Employeur les détails concernant la nature et la durée probable de son absence.

La personne salariée exerçant une fonction syndicale peut bénéficier des assurances collectives alors en vigueur si elle paie, mensuellement, en entier la prime (portion employeur et salariée) pour son assurance et que les clauses du contrat d'assurance le permettent. Ce paiement doit être effectué par chèque postdaté.

4-5.11 S'il s'agit d'une fonction non électorale, la personne salariée doit faire son choix dans un délai de quinze (15) mois à compter du début de son congé sans solde. Ce délai expiré, elle ne peut exiger de revenir au service de l'Employeur et elle est considérée comme ayant donné sa démission.

4-5.12 Dans le cas d'une fonction électorale, le congé sans solde est renouvelable automatiquement d'année en année, pourvu que la personne salariée continue d'occuper cette fonction.

4-5.13 La personne salariée qui désire reprendre son emploi et qui remplit les conditions mentionnées aux clauses 4-5.10 et 4-5.11 doit donner à l'Employeur un préavis d'au moins quinze (15) jours.

4-5.14 Au retour de la personne salariée exerçant une fonction syndicale suivant les modalités ci-dessus prévues, l'Employeur reprend cette personne salariée à l'emploi qu'elle occupait habituellement au moment du début de son congé. Si son emploi est aboli, l'Employeur l'assignera à un autre emploi dont le taux de salaire serait équivalent à celui de l'emploi qu'elle occupait au moment d'obtenir sa fonction syndicale.

4-6.00 Cotisation syndicale

4-6.01 L'Employeur déduit de chacune des paies des personnes salariées une somme équivalente à la cotisation régulière fixée par le Syndicat. Dans le cas d'une personne salariée embauchée après la date de la signature de la convention, l'Employeur déduit cette cotisation régulière ainsi que le droit d'entrée dès la première (1^{re}) période de paie à la condition que le formulaire d'autorisation ait été complété.

4-6.02 Tout changement de la cotisation syndicale prend effet au plus tard dans les trente (30) jours suivant la réception par l'Employeur d'un avis à cet effet.

4-6.03 L'Employeur déduit de la paie ou des paies des personnes salariées une somme équivalente à la cotisation spéciale fixée par le Syndicat, à la condition d'avoir reçu un avis préalable d'au moins trente (30) jours, le tout conformément à la loi.

4-6.04 L'Employeur fait remise au Syndicat ou au mandataire désigné par lui, à tous les mois, des cotisations perçues le mois précédent ainsi que de la liste des noms des

personnes salariées cotisées, du montant de la cotisation pour chacune et du traitement effectivement gagné, au plus tard le quinzième (15^e) jour du mois suivant.

4-6.05 L'Employeur transmet annuellement au Syndicat, ou au mandataire désigné par lui, la liste en double exemplaire des personnes salariées cotisées en se servant à son choix, soit du formulaire fourni à cette fin par le Syndicat ou le mandataire, soit d'un formulaire requis par le système informatisé de l'Employeur comportant les données suivantes :

- 1) le nom et le prénom de la personne salariée cotisée ;
- 2) le numéro d'employé de la personne salariée ;
- 3) le montant déduit à titre de cotisation régulière ;
- 4) le montant déduit à titre de cotisation spéciale ;
- 5) le traitement total effectivement gagné ;
- 6) le traitement total des cotisations retenues (points 4 et 5), ce montant apparaissant sur les formulaires T-4 et Relevé 1 ;
- 7) un sommaire indiquant le total de chacun des points 3 à 7.

Cette liste couvre la période du 1^{er} janvier au 31 décembre et doit être produite avant le 28 février qui suit l'année écoulée.

4-6.06 L'Employeur indique sur les formulaires T-4 et Relevé 1 le total des cotisations syndicales versées par une personne salariée au cours de l'année correspondante.

Relevé pour l'utilisation de l'automobile pour le travail

L'Employeur s'engage à remettre à la personne salariée, en même temps que les formulaires d'impôts T-4 ou relevé 1, le nombre total de kilométrage payé par l'Employeur.

CHAPITRE 5-0.00 PARTICIPATION

5-1.00 Comité de relations du travail

5-1.01 Les parties reconnaissent l'importance de discuter de question relative à l'interprétation et à l'application de la convention dans le cadre du CRT.

5-1.02 Le comité est formé de deux (2) personnes déléguées désignées par le Syndicat et de deux (2) personnes représentantes désignées par l'Employeur.

5-1.03 Ce comité a un caractère consultatif. Les décisions sont du ressort exclusif de l'Employeur, sous réserve des dispositions de la convention.

5-1.04 Ce comité a pour fonctions :

- d'étudier tous les problèmes relatifs à l'interprétation et à l'application de la convention ;
- d'étudier toutes les questions relatives à la tâche et à l'organisation du travail, notamment les moyens susceptibles d'améliorer l'efficacité et le fonctionnement des services ;
- de permettre une étude systématique et approfondie des problèmes de nature professionnelle que les parties ont un intérêt commun à résoudre ;
- d'étudier les effets des changements technologiques sur le travail des personnes salariées de bureau et des interprètes ;
- d'étudier les moyens d'accroître la satisfaction et la valorisation au travail des personnes salariées ;
- d'étudier toutes les questions relatives aux changements organisationnels, qu'ils affectent ou non le lien d'emploi ou la mutation du personnel ;
- d'examiner les mécanismes d'évaluation du niveau de compétence en interprétariat ainsi que des mécanismes d'évaluation faits par des organismes extérieurs au SIVET ;
- d'étudier tout autre sujet convenu entre les parties.

5-1.05 Le comité se réunit à la demande de l'une ou l'autre des parties. La partie qui le désire convoque une réunion devant avoir lieu dans un délai maximum de sept (7) jours ouvrables à compter de la convocation. La liste des problèmes doit être communiquée aux membres du comité au moins cinq (5) jours ouvrables avant la date de la réunion.

5-1.06 L'une ou l'autre partie peut s'adjoindre les spécialistes qu'elle juge nécessaires. Dans ce dernier cas, il est convenu que la partie qui en fait usage doit en assumer tous les frais et déboursés inhérents. La partie qui désire s'adjoindre un spécialiste doit aviser l'autre partie de cette présence le plus tôt possible.

5-2.00 Participation

5-2.01 Les personnes salariées peuvent participer, avec droit de parole, aux assemblées publiques d'information du SIVET.

5-2.02 Lorsque l'Employeur forme un comité où sont invitées à siéger des personnes salariées, seul le Syndicat est habilité à les désigner.

5-3.00 Sélection du personnel salarié

5-3.01 L'Employeur s'engage à faire participer, comme observatrice au comité de sélection, une personne salariée désignée par le Syndicat. À cette fin, il en informe, dans le plus bref délai, le Syndicat.

CHAPITRE 6-0.00 CONDITIONS D'EMPLOI

6-1.00 Engagement et démission

- 6-1.01 L'engagement d'une personne salariée est fait par l'Employeur, conformément à la convention.
- 6-1.02 L'Employeur tient à jour des listes de rappel de personnes salariées qui peuvent travailler au SIVET ; l'Employeur assume la responsabilité du remplacement.
- 6-1.03 L'Employeur remet une copie conforme de la convention à toute nouvelle personne salariée au moment de son engagement et l'informe de son obligation de signer le formulaire d'adhésion syndicale apparaissant à l'annexe « 10 ».
- 6-1.04 Lors d'une démission, la personne salariée doit donner un préavis écrit de deux (2) semaines à l'Employeur. L'Employeur et la personne salariée peuvent convenir de réduire la durée du préavis.
- 6-1.05 L'Employeur remet à la personne salariée le relevé d'emploi et un chèque, s'il y a lieu, correspondant aux sommes dues dans les meilleurs délais suivant son départ, selon les dispositions des lois.

6-2.00 Affichage de postes

- 6-2.01 Lorsqu'un poste devient définitivement vacant ou lorsqu'un poste est nouvellement créé, l'Employeur dispose d'une période de quarante-cinq (45) jours pour décider de combler, d'abolir ou de modifier le poste. Une fois sa décision prise, il la communique à la personne déléguée syndicale dans les cinq (5) jours.
- 6-2.02 Lorsque l'Employeur doit combler un poste nouvellement créé ou un poste définitivement vacant, il procède par un affichage, d'une durée de huit (8) jours, réservé aux personnes salariées occupant un poste et aux personnes salariées inscrites sur la liste de rappel.

L'Employeur transmet par courrier ou par courriel l'avis d'affichage à toutes les personnes salariées.

Les personnes salariées peuvent poser leur candidature auprès de l'Employeur par courrier, par télécopieur ou par courriel.

L'Employeur transmet au Syndicat les noms de toutes les personnes qui ont posé leur candidature lors d'un affichage de poste.

L'Employeur choisit la personne candidate ayant le plus d'ancienneté et qui répond aux qualifications requises pour la classe d'emploi du poste à combler telles que définies à l'annexe « 2 » (Classification et description de tâches).

- 6-2.03 Dans la mesure où l'Employeur ne peut combler le poste conformément aux clauses 6-2.01 et 6-2.02, il procède par un affichage externe.

6-2.04 L'avis doit être affiché sur le tableau d'affichage, et une copie doit être transmise à la personne déléguée syndicale. Il doit indiquer :

- le titre de la classe d'emploi ;
- la description de la fonction ;
- les qualifications requises de la classe d'emploi et les exigences normales du poste ;
- le taux de salaire ;
- la plage horaire et la durée de la semaine régulière de travail ;
- le service d'urgence santé à assurer selon la convention;
- la date du début de l'affichage ;
- la date limite des mises en candidature ;
- la date du début de l'emploi.

6-2.05 Lorsqu'une candidature doit être retenue, la nomination doit être affichée dans les quinze (15) jours ouvrables de la fin de l'affichage. Cet avis est publié dans le bulletin de liaison ou dans un communiqué spécial à l'ensemble du personnel.

6-2.06 Remplacement des absences à temps partiel ou prévues de douze (12) semaines et moins d'une personne salariée détentrice de poste

Lorsque l'Employeur décide de combler une absence, il offre le remplacement par ordre d'ancienneté aux personnes salariées de la liste de rappel qui remplissent immédiatement les exigences, dont les disponibilités remises concordent avec le remplacement à effectuer.

La personne salariée de la liste de rappel, qui effectue un remplacement, conserve, en lieu et place des congés fériés, congés de maladie et personnels, congés annuels et de l'assurance collective, les pourcentages prévus pour les personnes salariées de la liste de rappel aux clauses 7-3.07, 7-4.08, 7-5.12 et 7-6.10 et 10-2.04. Elle a droit à des journées de vacances sans solde, selon le quantum auquel elle a droit, prévu à la convention. De plus, la personne salariée doit assumer le service d'urgence santé et le travail de soir, s'il y a lieu, comme si elle détenait le poste.

6-2.07 Remplacement à temps complet prévu pour plus de douze (12) semaines consécutives d'une personne salariée détentrice de poste

Lorsque l'Employeur décide de combler une absence, il affiche ou fait connaître à toutes personnes salariées ledit poste de remplacement et il offre le remplacement, par ordre d'ancienneté aux personnes salariées détentrices de poste sur un autre quart de travail ou de la liste de rappel.

Dans ce cas, la personne salariée qui obtient le remplacement, a droit aux avantages et privilèges comme si elle occupait un poste en lieu et place de la personne salariée qui est absente, sous réserve de l'assurance collective. De plus, elle ne reçoit plus la compensation prévue à la clause 10-2.04, et ce, pour toute la durée du remplacement.

De plus, la personne salariée doit assumer le service d'urgence santé et le travail de soir, s'il y a lieu, comme si elle détenait le poste.

6-3.00 Création de nouvelles classes d'emploi

6-3.01 S'il y a création d'une nouvelle classe d'emploi, l'Employeur et le Syndicat s'entendent pour discuter, dans les soixante (60) jours suivant la demande de l'une ou de l'autre des parties, des attributions, des qualifications et du taux de salaire de la classe d'emploi qui viendrait s'ajouter au cours de la convention.

6-3.02 Si, au cours des soixante (60) jours prévus à la clause 6-3.01, il n'y a pas d'accord entre l'Employeur et le Syndicat, ce dernier peut alors soumettre le tout directement à l'arbitrage prévu à l'article 11-2.00. Les attributions, les qualifications et le taux de salaire de la nouvelle classe d'emploi sont déterminés par l'arbitre.

6-4.00 Ancienneté

6-4.01 L'ancienneté signifie la durée du service (année, semaine, jour, heure) accumulée par une personne salariée et se calcule à compter du premier (1^{er}) jour de travail pour le compte du SIVET.

La liste d'ancienneté en vigueur à la date de la signature de la convention est celle apparaissant à l'annexe « 5 ».

6-4.02 La personne salariée en probation accumule de l'ancienneté et les droits qui en découlent sont acquis dès que la période de probation est terminée.

6-4.03 Aux fins de la convention, une (1) année d'ancienneté à temps complet équivaut à :

- mille huit cent vingt (1820) heures travaillées ou payées pour le personnel de bureau ;
- mille six cent soixante-quatre (1664) heures travaillées ou payées pour le personnel interprète.

L'ancienneté de la personne salariée non-détentrice de poste est calculée de un virgule quatre (1,4) heure d'ancienneté pour une heure travaillée ou payée prévue à la classe d'emploi.

Pour des fins d'ancienneté, une personne salariée ne peut accumuler plus de une (1) année de service par année financière (du 1^{er} avril au 31 mars).

6-4.04 Toute personne salariée conserve et accumule son ancienneté dans les situations suivantes :

- a) toute période d'absence due aux vacances, congés fériés, congés sociaux, congés personnels, congés parentaux et congés de conciliation famille et travail ;
- b) toute période d'absence due à la maladie ou à un accident autre qu'un accident du travail ou une maladie professionnelle n'excédant pas vingt-quatre (24) mois ;

- c) toute période d'absence pour accident du travail ou maladie professionnelle reconnue comme telle pendant la période prévue à la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles* (LATMP) ;
- d) toute période d'un congé pour affaires syndicales ;
- e) lorsqu'elle participe à une activité professionnelle dans l'exercice de ses tâches ;
- f) lorsque la personne salariée se prévaut de l'article 7-13.00 (Formation, perfectionnement et recyclage) pour poursuivre des activités de perfectionnement ou de formation.

La personne salariée non-détentrice de poste bénéficie des dispositions de la clause proportionnellement à la moyenne hebdomadaire des heures d'ancienneté accumulées au cours de ses douze (12) derniers mois de service.

6-4.05 Toute personne salariée conserve, mais n'accumule pas son ancienneté :

- a) lors d'une absence pour accident ou maladie autre qu'un accident du travail ou une maladie professionnelle du vingt-cinquième (25^e) mois au trente-sixième (36^e) mois de cet accident ou maladie ;
- b) lors d'un congé sans solde tel que prévu aux articles 7-11.00 (Congé sans solde pour études) et 7-12.00 (Congé sans solde).
- c) lorsqu'une personne salariée de la liste de rappel est suspendue.

6-4.06 L'ancienneté et l'emploi se perdent exclusivement dans les situations suivantes :

- a) congédiement non contesté ou confirmé par une sentence arbitrale ;
- b) démission ou départ de la personne salariée ;
- c) après trente-six (36) mois à la suite d'une absence pour maladie ou accident ou pour accident du travail ou maladie professionnelle sous réserve des contestations prévues à la loi LATMP
- d) lorsque la personne salariée n'a pas donné de disponibilités fixes et régulières pendant trois (3) périodes consécutives sauf si elle a été empêchée par une maladie, un accident, l'exercice de droits parentaux ou un congé pour conciliation famille travail.
- e) lorsque la personne salariée s'absente sans motif valable dont la preuve lui incombe trois (3) jours consécutifs et plus sauf pour un congé de maladie, accident ou force majeure.

6-4.07 Avant le 15 avril de chaque année, l'Employeur affiche sur les lieux de travail la liste d'ancienneté. Celle-ci fait état de l'ancienneté acquise au 31 mars de chaque année. L'Employeur transmet, par écrit, à chaque personne salariée, une copie de la liste d'ancienneté ainsi qu'une copie au Syndicat.

Pour les personnes salariées n'ayant pas terminé leur période de probation, l'Employeur produit une liste de temps travaillé ou payé. De plus, l'Employeur transmet, par écrit, à chaque personne salariée n'ayant pas terminé sa probation ainsi qu'au Syndicat, la liste du temps travaillé ou payé.

6-4.08 La personne salariée dispose de trente (30) jours, à compter de la date d'affichage, pour contester la liste d'ancienneté selon la procédure de règlement des griefs et d'arbitrage. La contestation ne peut viser que la période non couverte par l'affichage précédent. À l'expiration de ce délai, la liste d'ancienneté devient officielle sauf pour les cas soumis à la procédure de règlement des griefs et d'arbitrage.

6-4.09 Lorsque deux (2) personnes salariées ou plus ont une ancienneté égale, le choix de la personne salariée bénéficiaire se fait par tirage au sort en présence de l'Employeur, du Syndicat et des personnes salariées concernées.

6-5.00 Probation

6-5.01 La personne salariée engagée à titre d'interprète est en probation pour une période de cinq cent vingt (520) heures travaillées.

La personne salariée engagée à titre de personnel de bureau est en probation pour une période de soixante-quinze (75) jours travaillés.

6-5.02 Si l'Employeur met fin à l'emploi de la personne salariée pendant la période de probation, ou de ce qu'il en reste, il lui donne un préavis :

- de cinq (5) jours ouvrables s'il justifie de moins de un (1) an de service continu,
- de dix (10) jours s'il justifie de un (1) an à cinq (5) ans de service continu,
- de vingt (20) jours s'il justifie de cinq (5) à dix (10) ans de service continu,
- de quarante (40) jours s'il justifie de dix (10) ans ou plus de service continu,
- ou lui verse une indemnité compensatrice équivalant à son salaire habituel pour cette période.

6-6.00 Abolition de poste

6-6.01 Les motifs qui peuvent être utilisés par l'Employeur pour effectuer une abolition de poste sont :

- a) la baisse significative des opérations du SIVET ou l'abandon d'une partie ou de la totalité de ses opérations ;
- b) la restructuration de ses opérations ;
- c) la modification des services du SIVET.

6-6.02 Lorsque l'Employeur doit procéder à l'abolition du poste d'une personne salariée régulière détenant un poste, dans le cadre de la clause 6-6.01, il en avise le Syndicat en l'informant :

- a) de l'identification du poste (classification) et le quart de travail qu'il a l'intention d'abolir ;
- b) du nom de la personne détentrice du poste ayant le moins d'ancienneté ;
- c) de la date prévisible de l'abolition de ce poste.

6-6.03 À la suite de l'avis prévu à la clause 6-6.02, l'Employeur rencontre le Syndicat dans le cadre du CRT pour l'informer des motifs de cette abolition de poste et pour rechercher d'autres solutions, s'il y a lieu.

Cette consultation du Syndicat se termine dans les trente (30) jours qui suivent l'avis prévu à la clause 6-6.02.

À la fin du délai de consultation prévue à la clause 6-6.03, l'Employeur confirme ou infirme sa décision d'abolir le poste ou non.

6-6.04 Dès la réception de l'avis prévu à la clause 6-6.03, la personne salariée bénéficie de cinq (5) jours ouvrables pour exprimer son choix. Par la suite, chaque personne salariée déplacée bénéficie du même délai, s'il y a lieu.

6-6.05 La personne salariée dont le poste est aboli suivant la clause 6-6.03 ou la personne salariée déplacée peut choisir d'utiliser son ancienneté :

- pour aller déplacer dans sa classification une personne salariée détentrice de poste ayant le moins d'ancienneté dans un autre quart de travail ;

ou

- pour aller déplacer dans sa classification une personne salariée qui effectue un remplacement et qui a moins d'ancienneté;

ou

- être inscrite sur la liste de rappel.

En aucun cas, le personnel interprète ne peut déplacer du personnel de bureau.

6-6.06 Mise à pied définitive pour une période de six (6) mois ou plus

Lorsque l'Employeur effectue une mise à pied définitive pour une période de six (6) mois ou plus, il doit donner un avis écrit à la personne salariée équivalant à :

- deux (2) semaines si elle a moins de cinq (5) ans de service continu ;
- quatre (4) semaines si elle a plus de cinq (5) ans et moins de dix (10) ans de service continu ;
- huit (8) semaines si elle a dix (10) ans et plus de service continu.

6-7.00 Mesure disciplinaire

6-7.01 Les avis disciplinaires écrits, la suspension et le congédiement sont les seules mesures disciplinaires que l'Employeur peut utiliser. L'Employeur utilise la mesure disciplinaire en fonction de la gravité de l'acte.

6-7.02 Un avis disciplinaire doit être signifié à la personne salariée concernée dans les trente (30) jours de l'incident le plus récent donnant lieu à la mesure disciplinaire ou, au plus tard, dans les trente (30) jours de la connaissance par l'Employeur de tous les faits pertinents reliés à cet incident.

6-7.03 L'Employeur qui congédie ou suspend une personne salariée doit, dans les quatre (4) jours subséquents de calendrier, informer par écrit la personne salariée des

motifs ou des faits qui ont provoqué le congédiement ou la suspension, dont une copie est transmise au Syndicat.

- 6-7.04 Tout avis de mesure disciplinaire devient caduc s'il n'a pas été suivi d'une offense similaire dans les douze (12) mois ainsi que, s'il en est, les avis précédents relatifs à des offenses similaires. Tels avis devenus caducs sont retirés du dossier personnel de la personne salariée concernée.

Les dispositions de l'alinéa précédant s'appliquent également à toute mesure disciplinaire annulée sur l'initiative de l'Employeur ou à la suite d'une contestation.

- 6-7.05 Tout avis de mesure disciplinaire doit contenir clairement les motifs et les faits qui sont à l'origine de la décision de l'Employeur.

- 6-7.06 Seuls les motifs ou les faits contenus dans l'avis disciplinaire, l'avis de suspension ou l'avis de congédiement sont admissibles en preuve lors d'un arbitrage, sauf si l'arbitre en juge autrement.

- 6-7.07 Une mesure disciplinaire imposée à une personne salariée peut faire l'objet d'un grief conformément à la procédure de règlement des griefs et d'arbitrage.

6-7.08 Démission

Un arbitre peut apprécier les circonstances qui ont entouré la démission d'une personne salariée et la valeur dudit consentement.

6-7.09 Aveu

Aucun aveu signé par une personne salariée ne peut lui être opposé devant un arbitre à moins qu'il ne s'agisse :

1. d'un aveu signé devant une personne déléguée dûment autorisée du Syndicat ;
2. d'un aveu signé en l'absence d'une personne déléguée dûment autorisée du Syndicat, mais non dénoncé par écrit par la personne salariée dans les quinze (15) jours qui suivent la signature, dont une copie est transmise au Syndicat.

6-8.00 Mesure administrative

- 6-8.01 L'Employeur qui applique une mesure administrative ayant pour effet d'affecter le lien d'emploi de la personne salariée de façon définitive ou temporaire, autrement que par mesure disciplinaire ou mise à pied, doit, dans les quatre (4) jours subséquents de calendrier, informer par écrit la personne salariée et le Syndicat des raisons et de l'essentiel des faits qui ont provoqué la mesure.

6-9.00 Dossier personnel

- 6-9.01 Le dossier personnel de la personne salariée est gardé à jour par la direction du SIVET et comprend de façon distincte deux sections.

Le dossier personnel administratif contient notamment :

- a) le formulaire de demande d'emploi ;

- b) les formulaires d'engagement ;
- c) une copie des diplômes et attestations d'études ainsi que les documents relatifs à l'expérience acquise ou reconnue ;
- d) toute autorisation de déduction ;
- e) les rapports disciplinaires et les avis de mesure disciplinaire ;
- f) les avis de départ.

Le dossier personnel médical contient :

- a) les rapports d'accidents de travail ;
- b) les rapports de santé et les certificats médicaux lors d'invalidité ;
- c) les rapports d'expertise médicale.

6-9.02 Sur demande auprès de la personne représentante de l'Employeur, une personne salariée, seule ou accompagnée d'une personne déléguée syndicale, peut consulter son dossier personnel.

6-9.03 Avec l'autorisation écrite de la personne salariée, la personne déléguée syndicale peut également consulter le dossier personnel de la personne salariée concernée.

6-9.04 L'Employeur prend les dispositions nécessaires pour assurer le caractère confidentiel du dossier personnel.

6-9.05 Conformément aux dispositions de la *Loi sur la protection des renseignements personnels dans le secteur privé (L.R.Q., c P-39.1)*, le Syndicat a accès à tout renseignement personnel concernant une personne salariée dans le cadre de l'application de la convention.

6-9.06 La personne salariée peut, sur rendez-vous, obtenir une copie des pièces pertinentes à son dossier lorsqu'un grief est porté à l'arbitrage ou lors d'une contestation devant un tribunal administratif impliquant l'Employeur.

6-10.00 Changement technologique

6-10.01 Les parties entendent par changement technologique l'introduction ou l'ajout d'équipement, de matériel ou de logiciel ou leur modification qui a pour effet de changer de façon significative les techniques et les méthodes de travail en vigueur rendant nécessaire une exigence particulière, un entraînement ou un recyclage.

6-10.02 L'Employeur s'engage à consulter le Syndicat au CRT afin de discuter :

- de la nature du changement technologique ;
- de la ou des personnes salariées susceptibles d'être touchées ;
- des effets possibles sur les tâches de la personne salariée visée par ledit changement ;
- de la date prévisible de la mise en place des changements ;
- de l'entraînement et du recyclage envisagés.

6-11.00 Remplacement à un poste hors de l'unité de négociation

6-11.01 Une personne salariée peut occuper temporairement un poste hors de l'unité de négociation autre qu'un poste de directrice, et ce, pour une période n'excédant pas douze (12) mois. Cette période peut cependant être prolongée après entente entre les parties.

Nonobstant le paragraphe précédent, la période de remplacement comprend la durée totale de l'absence dans le cas d'un congé parental et est d'une durée maximale de vingt-quatre (24) mois dans le cas d'une absence pour invalidité ou maladie professionnelle.

Durant la période de remplacement, la personne salariée conserve et accumule son ancienneté comme si elle était demeurée dans l'unité de négociation. À cette fin, l'ancienneté est calculée sur la moyenne de l'ancienneté accumulée au cours des douze (12) derniers mois précédant le début de son remplacement.

CHAPITRE 7-0.00 CONDITIONS DE TRAVAIL ET AVANTAGES SOCIAUX

7-1.00 Heures et semaine de travail

7-1.01 La personne salariée a droit à chaque jour de travail à une période minimale, octroyée par l'Employeur, d'une demi-heure (½) jusqu'à un maximum de une (1) heure continue sans solde pour le repas.

7-1.02 Pour fins de calcul, la semaine de travail est répartie sur la semaine de calendrier, c'est-à-dire du dimanche (0 h) au samedi soir (24 h). Aux fins des présentes, les mots « fin de semaine » signifient le samedi et le dimanche.

7-1.03 Personnel de bureau

La semaine régulière de travail du personnel de bureau à temps complet est de trente-cinq (35) heures dont sept (7) heures par jour réparties en cinq (5) jours consécutifs de travail, soit du lundi au vendredi. Elle a droit à deux (2) jours consécutifs de repos.

7-1.04 Personnel interprète à temps complet

La semaine régulière de travail du personnel interprète à temps complet occupant un poste est de trente-deux (32) heures réparties sur cinq (5) jours consécutifs de travail.

La détermination des horaires de travail des interprètes à temps complet occupant un poste tient compte des dispositions suivantes:

- a) Le nombre d'heures de travail ci-dessus prévu peut varier d'une semaine à l'autre ; cependant le nombre d'heures de travail ne doit pas dépasser cent trente-six (136) heures à l'intérieur du cadre horaire au cours des quatre (4) semaines (deux (2) périodes de paies) ;
- b) Sur une base journalière, aucun horaire individuel ne peut être supérieur à un maximum de sept (7) heures d'interprétariat ;
- c) Pour tout personnel interprète à temps complet, un maximum de vingt-six (26) heures d'interprétariat peut être exigé par semaine de travail ;
- d) Le temps de déplacement et le temps de préparation font partie de l'horaire de travail et ils sont considérés comme du temps de travail ;
- e) L'Employeur ne peut fixer un horaire brisé aux personnes salariées occupant un poste sans entente préalable avec la personne salariée concernée et le Syndicat.

7-1.05 Personnel interprète de la liste de rappel

La détermination des horaires de travail des interprètes de la liste de rappel tient compte des dispositions suivantes:

- a) Sur une base journalière, aucun horaire individuel ne peut être supérieur à un maximum de sept (7) heures d'interprétariat ;

- b) Le temps de déplacement et le temps de préparation font partie de l'horaire de travail et ils sont considérés comme du temps de travail ;
- c) Un maximum de vingt-six (26) heures d'interprétariat peut être exigé par semaine de travail.

7-1.06 La plage horaire de travail de l'interprète à temps complet dans laquelle l'Employeur peut octroyer des affectations de travail en continu.

Les plages horaires fixes pour l'interprète à temps complet sont :

- de jour ayant une plage de neuf (9) heures de disponibilité, soient de 7 h à 16 h, de 8 h à 17h ou de 09 h à 18 h ;
- de soir ayant une plage de neuf (9) heures de disponibilité, soit de 13 h à 22 h.

Pour chacune des deux périodes débutant à la mi-août et au début janvier de chaque année, l'Employeur détermine le nombre d'interprètes nécessaire pour chacune des plages horaires de jour. De plus au cours des mêmes périodes, l'Employeur détermine les soirs où doivent travailler les interprètes.

Une fois déterminée par l'Employeur le nombre d'interprètes par plages horaires de jour ainsi que les soirs de travail, ceux-ci choisissent entre eux la plage de jour qu'ils veulent travailler ainsi que le soir, s'il y a lieu. À défaut d'entente, les interprètes choisissent par ancienneté.

Au cours du mois de janvier de chaque année, les interprètes peuvent décider de changer de soir fixe, s'il y a une entente entre les deux (2) interprètes et l'Employeur.

La répartition des heures prévues de travail, à l'intérieur de la plage horaire est communiquée quarante-huit (48) heures à l'avance, à la demande quotidienne de l'interprète. Cependant, s'il y a un interprète absent ou s'il y a un contrat de dernière minute, l'Employeur peut modifier les affectations en tout temps.

Lorsqu'il n'y a pas d'affectation en cours ou d'affectation de soir prévue, la personne salariée travaillant le soir concerné est la première personne répondante pour effectuer un service d'urgence à l'intérieur de sa plage horaire de soir. Au moins une (1) heure avant la fin de sa plage horaire de soir, l'interprète communique avec la personne assumant le service d'urgence de semaine afin de l'informer du transfert d'affectation.

L'Employeur peut, selon les besoins du service, pour une (1) journée, transférer un interprète programmé de la plage horaire de soir à la plage horaire de jour.

Si l'interprète a une plage de disponibilité de jour de 07 h à 16 h et que celui-ci travaille le soir et qu'il en fait la demande par écrit, l'Employeur modifie sa plage de disponibilité pour le jour suivant de 08 h à 17 h.

S'il y a dépassement de la plage horaire du poste occupé, que ce soit des tâches en interprétariat ou du temps de déplacement, sauf le temps normal requis afin de couvrir l'aller-retour pour se rendre à son lieu normal de travail, cela est considéré du temps supplémentaire.

7-1.07 Disponibilité pour l'interprète occupant un poste à temps complet concernant le travail de fin de semaine de jour et le service d'urgence

L'interprète occupant un poste à temps complet ne peut être tenu de travailler plus :

- d'une fin de semaine de jour trois (3) fois par année, et ce, avec un laps de temps d'un (1) mois entre chaque affectation ;
- de six (6) semaines d'urgence (du lundi 17 h au vendredi 8 h au cours d'une année civile).

L'Employeur confirme à l'interprète au moins quarante-huit (48) heures à l'avance si celui-ci doit travailler la fin de semaine de jour. En aucun cas, la semaine d'urgence n'est collée à la fin de semaine de jour.

Les congés de fin de semaine doivent être répartis alternativement et équitablement entre les personnes salariées interprètes occupant un poste à temps complet.

L'Employeur accorde aux personnes salariées à temps complet le plus grand nombre de fins de semaine de congé possible.

La répartition des jours de travail et des jours de congé des interprètes occupant un poste à temps complet est communiquée quatre (4) semaines à l'avance ainsi que la fin de semaine où l'interprète doit assumer sa disponibilité de jour de 08 h à 17 h à l'exception de la clause 10-3.07, ou pour assurer le service d'urgence santé tel que prévu à l'article 10-3.00.

7-1.08 Modification de l'horaire de travail sur quatre (4) jours par semaine

La personne salariée ayant fait une demande d'horaire sur quatre (4) jours assume les plages de disponibilité de jour de dix (10) heures soient de 07 h à 17 h ou de 08 h à 18 h.

La personne salariée à temps complet, sur demande écrite faite au moins trente (30) jours et au plus quatre-vingt-dix (90) jours à l'avance, peut demander à effectuer ses trente-deux (32) heures de travail en quatre (4) jours dans les cas suivants :

- a) pour s'occuper d'au moins un enfant ou de l'enfant de son conjoint qui va au centre de la petite enfance, en garderie familiale, ou à l'école de niveau préscolaire ou primaire ;
- b) pour s'occuper de son conjoint, de son enfant ou l'enfant de son conjoint, de son père, de sa mère ayant des problèmes de santé.

La demande écrite doit spécifier :

- la durée du congé, maximum d'un (1) an,
- l'aménagement du temps de travail (les jours travaillés et le jour de congé doit être fixe et prédéterminé);
- la date où va débiter le congé et la date du dernier jour de congé.

Pour l'obtention de cette modification, la personne salariée doit présenter une preuve de l'âge de l'enfant, et/ou un certificat médical ou une preuve d'inscription auprès d'une institution scolaire reconnue, selon le cas.

Trois (3) personnes salariées à la fois peuvent se prévaloir de cette disposition, et ce, pour l'un ou l'autre des motifs mentionnés ci-dessus.

Si plusieurs interprètes demandent une modification d'horaire ou la même journée de congé, l'Employeur tient compte de l'ancienneté dans l'octroi de la modification des horaires ainsi que pour chaque journée différente. Il ne peut y avoir deux (2) congés octroyés pour la même journée.

L'Employeur accorde la demande de modification de l'horaire de travail, selon l'ordre qui suit :

- 1- Les nouvelles demandes ont priorité sur les renouvellements ;
- 2- Si plus d'une nouvelle demande est déposée, l'ancienneté prévaut ;
- 3- Si plus d'une demande de renouvellement est déposée, l'ancienneté prévaut.

La personne salariée qui obtient ce congé doit obligatoirement effectuer entièrement le service d'urgence santé qui lui est assigné et le travail de soir, s'il y a lieu.

La personne salariée qui désire revenir à son horaire normal doit aviser l'Employeur au moins trente (30) jours à l'avance.

7-1.09 Travail lors d'une plage de soir

Les parties conviennent des périodes et des balises suivantes pour le travail de soir :

- de la première (1^{re}) semaine de septembre jusqu'à la deuxième (2^e) semaine de décembre inclusivement ; de la première (1^{re}) semaine de février jusqu'à la première (1^{re}) semaine de juin.
- tous les interprètes détenteurs de poste travaillent neuf (9) journées de jour et un soir fixe par deux (2) semaines. Les plages horaires de jour et de soir sont celles prévues à la clause 7-1.06.
- Avant chacune des périodes, l'Employeur détermine la date de début et la date de fin des deux périodes où s'effectuent du travail de soir ainsi que les soirs concernés. Une fois déterminé, les interprètes choisissent entre eux le soir où ils veulent travailler. À défaut d'entente, les interprètes choisissent le soir par ordre d'ancienneté. Cette répartition du travail de soir doit être équitable.
- Lorsque l'interprète assume la semaine d'urgence, l'Employeur le remplace pour les affectations de soir se situant dans la plage horaire du service d'urgence santé.
- À l'extérieur de ces deux périodes, les interprètes reprennent leur plage horaire de jour ayant une plage horaire de disponibilité de jour de neuf (9) heures, et ce, du lundi au vendredi inclusivement.

- La répartition des heures prévues de travail, à l'intérieur de la plage horaire est communiquée quarante-huit (48) heures à l'avance, à la demande quotidienne de l'interprète. Cependant, s'il y a un interprète absent ou s'il y a un contrat de dernière minute, l'Employeur peut modifier les affectations en tout temps.
- L'Employeur peut, selon les besoins du service, pour une (1) journée, transférer un interprète programmé de la plage horaire de soir à la plage horaire de jour.
- Si l'interprète a une plage de disponibilité de jour de 07 h à 16 h et que celui-ci travaille le soir et qu'il en fait la demande par écrit, l'Employeur modifie sa plage de disponibilité pour le jour suivant de 08 h à 17 h.
- S'il y a dépassement de la plage horaire du poste occupé, que ce soit des tâches en interprétariat ou du temps de déplacement, sauf le temps normal requis afin de couvrir l'aller-retour pour se rendre à son lieu normal de travail, cela est considéré du temps supplémentaire.
- Lorsqu'il n'y a pas d'affectation en cours ou d'affectation de soir prévue, la personne salariée travaillant le soir concerné est la première personne répondante pour effectuer un service d'urgence à l'intérieur de sa plage horaire de soir. Au moins une (1) heure avant la fin de sa plage horaire de soir, l'interprète communique avec la personne assumant le service d'urgence de semaine afin de l'informer du transfert d'affectation.
- Cependant l'Employeur peut en tout temps arrêter le travail de soir. Si l'Employeur arrête le travail de soir pour les personnes salariées détentrices de poste, celui-ci devra obtenir une entente avec le Syndicat afin de reprendre le travail de soir.

7-2.00 Temps supplémentaire

7-2.01 Le travail en temps supplémentaire est facultatif, à l'exception du temps de déplacement requis au début ou à la fin de l'affectation.

7-2.02 Interprète à temps complet

Tout travail expressément requis par l'Employeur et effectué par une personne salariée à temps complet est considéré comme du temps supplémentaire dans les cas suivants :

- a) en dehors de la plage horaire de travail prévue à la clause 7-1.06 ;
- b) au-delà de cent trente-six (136) heures par période de quatre (4) semaines, conformément au paragraphe a) de la clause 7-1.04 ;
- c) dans le cas où l'affectation a débuté au cours de la plage horaire d'urgence et qui se prolonge en dehors de celle-ci.

Interprète de la liste de rappel

Tout travail expressément requis par l'Employeur et effectué par une personne salariée de la liste de rappel est considéré comme du temps supplémentaire dans le cas où l'affectation a débuté au cours de la plage horaire d'urgence et qui se prolonge en dehors de celle-ci.

7-2.03 La personne salariée bénéficie pour tout temps effectué en temps supplémentaire prévu à 7-2.02 d'une rémunération au taux horaire de cent cinquante pour cent (150%).

7-2.04 Interprète à temps complet

À la demande de la personne salariée, le temps supplémentaire est compensé en temps. Cependant, le temps supplémentaire effectué par une personne salariée à temps complet lorsqu'elle dépasse la plage horaire prévue à la clause 7-1.06 est payé en argent et ne peut être repris en temps.

Dans le cas où le temps supplémentaire est payé en argent, celui-ci doit l'être à la période de paie suivante.

Dans le cas où le temps supplémentaire est compensé en temps, ces journées sont prises à des dates convenues entre l'Employeur et la personne salariée. Le temps supplémentaire ainsi accumulé qui n'a pu être repris à chacune des quatre (4) périodes suivantes est rémunéré à chacune de ces échéances dès la période de paie subséquente au taux horaire de cent cinquante pour cent (150 %). Les périodes sont le 1^{er} avril, le 1^{er} juillet, le 1^{er} octobre et le 1^{er} janvier.

Interprète de la liste de rappel

Pour la personne salariée de la liste de rappel, le temps supplémentaire est payé en argent seulement.

7-3.00 Congés fériés

Pour la personne détentrice de poste

7-3.01 L'Employeur reconnaît et observe durant l'année civile, pour les personnes salariées détentrices de poste, douze (12) jours de congés fériés, incluant ceux institués ou à être institués par la loi ou par décret gouvernemental :

- le 1^{er} janvier ;
- le lendemain du 1^{er} janvier ;
- le Vendredi saint ou lundi de Pâques ;
- la Journée nationale des Patriotes ;
- la fête nationale du Québec ;
- la fête du Canada ;
- la fête du Travail ;
- l'Action de grâces ;
- la veille de Noël ;
- Noël ;
- le lendemain de Noël ;
- le 31 décembre.

7-3.02 Pour bénéficier des dispositions qui précèdent, la personne salariée ne doit pas s'être absenté du travail, sans l'autorisation de l'Employeur ou sans raison valable, le jour ouvrable qui précède ou qui suit ce jour.

7-3.03 Lorsque la personne salariée est tenue de travailler l'un de ces jours fériés, l'Employeur lui accorde le congé dans les quatre (4) semaines qui précèdent ou qui suivent le jour de congé férié.

Dans l'éventualité où l'Employeur ne peut accorder le congé dans les délais ci-dessus prévus, il s'engage à payer la personne salariée au taux de cent cinquante pour cent (150 %) tout en lui payant le congé férié.

7-3.04 Lorsqu'un jour férié coïncide avec un congé hebdomadaire, un samedi ou un dimanche, le congé est alors remis à un autre jour.

Lorsqu'un jour férié coïncide avec les vacances annuelles d'une personne salariée ou lorsque la personne salariée est dans sa semaine de service d'urgence santé, le congé est remis à une date ultérieure après entente avec l'Employeur.

7-3.05 L'Employeur répartit équitablement les congés fériés entre les personnes salariées détentrices de poste en tenant compte de la préférence exprimée par les personnes salariées, selon l'ancienneté.

7-3.06 En congé férié, la personne salariée détentrices de poste à temps complet reçoit une rémunération équivalant à celle qu'elle recevrait si elle était au travail.

7-3.07 Congés fériés pour les personnes salariées de la liste de rappel

Les personnes salariées de la liste de rappel ont droit aux fins des jours fériés prévus à l'article 7.3.00 à quatre virgule huit pour cent (4,8 %) du salaire gagné, cette somme est remise sur chaque paie.

7-4.00 Congés de maladie et congés personnels

Pour la personne salariée détentrices de poste

7-4.01 Le 1^{er} janvier de chaque année, l'Employeur crédite à la personne salariée à temps complet détentrices de poste sept (7) jours de congé de maladie. Les jours ainsi accordés sont non cumulatifs, mais monnayables au 31 décembre de chaque année lorsque non utilisés au cours de l'année, et ce, selon le taux de salaire en vigueur à cette date par jour ou fraction de jour non utilisé.

Le 1^{er} janvier de chaque année, l'Employeur crédite à la personne salariée à temps complet détentrices de poste trois (3) jours de congé personnel. Ces jours ne sont pas monnayables.

7-4.02 Si une personne salariée détentrices de poste devient couverte par le présent article au cours d'une année ou si elle quitte son emploi en cours d'année, le nombre de jours de maladie crédités pour l'année en cause est réduit au prorata du nombre de mois complets de service, étant précisé que « mois complet de service » signifie un

mois au cours duquel la personne salariée est en service pour la moitié ou plus du nombre de jours ouvrables contenus dans ce mois.

Néanmoins, si une personne salariée a utilisé, conformément à la convention, une partie ou la totalité des jours de congé de maladie ou de congé personnel que l'Employeur lui a crédités au 1^{er} janvier d'une année, aucune réclamation ne sera effectuée à la suite de l'application de la présente clause.

7-4.03 La personne salariée détentrice de poste a droit pour toute période d'invalidité durant laquelle elle est absente du travail :

- a) au paiement d'une prestation équivalant au salaire qu'elle recevrait si elle était au travail jusqu'à concurrence du nombre de jours de congé de maladie accumulés à son crédit ou, à défaut, ces absences sont sans salaire ;
- b) à compter de l'arrêt de paiement de la prestation prévue au paragraphe a), la personne salariée a droit à un congé pour invalidité et, le cas échéant, au paiement d'une prestation d'assurance salaire tel qu'il est prévu au régime d'assurances collectives à la clause 7-6.01.

7-4.04 La personne salariée ne subit aucune réduction de sa caisse de congé de maladie pour les jours d'absence en raison d'accident du travail ou de maladie professionnelle.

7-4.05 Si une absence pour invalidité se prolonge au-delà de trois (3) jours ouvrables consécutifs, l'Employeur peut demander à la personne salariée de présenter un certificat médical. Toutefois, en cas d'abus dont la preuve incombe à l'Employeur, celui-ci peut exiger un certificat médical pour toute absence, et ce, peu importe sa durée.

Lorsque l'Employeur exige un certificat médical, il est à la charge de l'Employeur sur présentation d'un reçu.

7-4.06 Toute personne salariée détentrice de poste à temps complet, jusqu'à un maximum de deux (2) salariés à la fois par jour, peut utiliser ses jours de congé personnel moyennant un préavis à l'Employeur d'au moins vingt-quatre (24) heures, sauf en cas de force majeure. Les jours doivent être pris par demi-journée ou journée complète.

En cas de force majeure, le maximum de deux (2) salariés à la fois par jour ne s'applique pas.

7-4.07 L'Employeur établit l'état de la caisse de congés de maladie de la personne salariée le 31 décembre de chaque année et le lui communique à cette date, et en transmet une copie au Syndicat.

7-4.08 Congés de maladie pour les personnes salariées de la liste de rappel

La personne salariée de la liste de rappel reçoit en compensation des congés de maladie de deux virgule huit pour cent (2,8 %) de son salaire gagné, versé sur chaque paie.

7-5.00 Congé annuel

Pour la personne salariée détentrice de poste

- 7-5.01 La période de référence donnant droit au congé annuel s'établit du 1^{er} mai d'une année au 30 avril de l'année subséquente.
- 7-5.02 Pour fins de calcul, la personne salariée embauchée avant le quinzième (15^e) jour du mois est considérée comme ayant un (1) mois complet de service.
- 7-5.03 La personne salariée régulière a droit à une période de congé annuel payé et une indemnité, s'il y a lieu, selon les années de service continu au 30 avril de l'année en cours.

Nombre d'années de service continu	Durée du congé annuel	Indemnité, s'il y a lieu
moins d'un (1) an	un (1) jour de congé payé par mois de service, jusqu'à un maximum de dix (10) jours payés.	4 %
d'un (1) an à moins de cinq (5) ans	dix (10) jours payés	----
de cinq (5) ans à moins de dix (10) ans	quinze (15) jours payés	----
de dix (10) ans à moins de quinze (15) ans	vingt (20) jours payés	----
de quinze (15) ans et plus	vingt-cinq (25) jours payés	----

La personne salariée ayant moins d'un (1) an de service, peut compléter, à ses frais, toute portion de semaine nécessaire pour obtenir une (1) ou deux (2) semaines de congé annuel, selon le cas.

- 7-5.04 Pour la personne salariée détentrice de poste, l'indemnité de congé annuel est versée selon le mode de paiement du salaire régulier pendant que la personne prend ses vacances à moins que la personne salariée fasse la demande du paiement complet au début de ses vacances.

L'indemnité afférente au congé annuel est égale à un pourcentage de la rémunération de la personne salariée détentrice de poste durant l'année de référence.

- 7-5.05 La période normale de prise du congé annuel s'étend du 15 juin au 31 août ainsi que de la deuxième (2^e) semaine de décembre jusqu'à la deuxième (2^e) semaine complète de janvier.

Cependant, la personne salariée peut, après entente avec l'Employeur, lequel ne peut refuser sans motif valable, reporter une partie de son congé annuel, soit au moins une (1) semaine, après le 1^{er} septembre, mais avant le 1^{er} mai de l'année subséquente.

- 7-5.06 Au plus tard le 1^{er} mars de chaque année, une liste comportant l'ancienneté, le quantum de congé annuel auquel les personnes salariées ont droit, ainsi qu'un formulaire d'inscription sont transmis à la personne salariée. Une copie de cette liste est transmise au Syndicat.
- 7-5.07 La personne salariée remplit le formulaire prévu afin d'indiquer sa préférence de congé annuel et le transmet à l'Employeur, au plus tard le 31 mars. À défaut, l'Employeur détermine la date de congé annuel.
- 7-5.08 La personne salariée doit indiquer sur le formulaire la période sur laquelle elle entend que soit considérée son ancienneté. Elle ne peut exercer son droit d'ancienneté que sur une seule période de deux (2) semaines.
- 7-5.09 L'Employeur détermine la date de congé annuel de la personne salariée en tenant compte de la préférence exprimée par la personne salariée, de son ancienneté et des besoins du service.

Le programme de congé annuel est affiché au plus tard le 15 avril.

- 7-5.10 Une personne salariée incapable de prendre son congé annuel à la période établie pour raison de maladie, d'accident, d'accident de travail, de congé de droits parentaux ou de congé de conciliation famille et travail survenu avant le début de sa période de congé annuel peut reporter sa période de congé annuel à une date ultérieure. Toutefois, elle doit en aviser l'Employeur avant la date fixée pour sa période de congé annuel.

Au retour de la personne salariée, elle fait une demande pour une nouvelle période de congé annuel, l'Employeur ne peut refuser sans motif valable.

- 7-5.11 En cas de départ, la personne salariée reçoit, à titre d'indemnité de congé annuel, une indemnité calculée en fonction des proportions déterminées dans le présent article.
- 7-5.12 Congé annuel pour la personne salariée sur la liste de rappel

La personne salariée de la liste de rappel a droit à une période de congé annuel et une indemnité selon les années de service continu au 30 avril de l'année en cours.

Nombre d'années de service continu	Durée du congé annuel	Indemnité
moins d'un (1) an	un (1) jour de congé par mois de service, jusqu'à un maximum de dix (10) jours	4 %
d'un (1) an à moins de cinq (5) ans	deux (2) semaines	4 %
de cinq (5) ans à moins de dix (10) ans	trois (3) semaines	6 %
de dix (10) ans à moins de quinze (15) ans	quatre (4) semaines	8 %
de quinze (15) ans et plus	cinq (5) semaines	10 %

L'indemnité de congé annuel est remise à la personne salariée sur chaque paie.

La personne salariée ayant moins d'un (1) an de service, peut compléter, à ses frais, toute portion de semaine nécessaire pour obtenir une (1) ou deux (2) semaines de congé annuel, selon le cas.

7-6.00 Assurances collectives

Pour la personne salariée détentricice de poste

7-6.01 L'Employeur offre un régime d'assurance collective. Le coût du régime est défrayé par l'Employeur et les personnes salariées détentricices de poste selon les proportions suivantes : 50 % - 50 %, selon la couverture choisie par la personne salariée, et ce, pour une protection individuelle, monoparentale ou familiale.

La part défrayée par la personne salariée est attribuée prioritairement au paiement de la prime d'assurance salaire de longue durée.

Le choix du régime, de ses modalités et de l'assureur relève du Syndicat.

Pour la durée de la convention, les trois (3) régimes suivants sont en application :

- a) régime d'assurance maladie comprenant :
 - les frais de médicaments et d'ambulance ;
 - les frais hospitaliers et paramédicaux ;
 - les médecines parallèles ;
 - les services professionnels ;
- b) régime d'assurance vie de 25 000 \$;
- c) régime d'assurance salaire à court terme et à long terme.

Pour le régime d'assurance salaire, le délai de carence est de 119 jours d'invalidité. De plus, la prestation de salaire est :

- de soixante-six et deux-tiers pour cent (66 2/3 %) pour la période de 119 jours à 104 semaines ;
- de plus, la prestation de salaire est entre environ soixante-treize pour-cent (73 %) et quatre-vingts pour cent (80 %) du salaire net pour la période excédant 104 semaines.

7-6.02 Le versement des prestations payables, tant à titre de congé de maladie qu'à titre d'assurance salaire, est effectué subordonné à la présentation, par la personne salariée, des pièces justificatives raisonnablement exigibles.

7-6.03 Quelle que soit la durée de l'absence, qu'elle soit indemnisée ou non et qu'un contrat d'assurance soit souscrit ou non aux fins de garantir le risque, l'Employeur ou l'assureur peut vérifier le motif de l'absence et contrôler tant la nature que la durée de l'invalidité.

7-6.04 De façon à permettre cette vérification, la personne salariée doit aviser l'Employeur sans délai lorsqu'elle ne peut se présenter au travail en raison de maladie et soumettre promptement les pièces justificatives requises visées à la clause 7.6.02.

L'Employeur peut exiger une déclaration de la personne salariée ou de son médecin traitant sauf dans le cas où, en raison des circonstances, aucun médecin n'a été consulté; il peut également faire examiner la personne salariée relativement à toute absence, le coût de l'examen étant à la charge de l'Employeur.

7-6.05 La personne salariée en congé en vertu des articles 7-11.00 (Congé sans solde pour études) et 7-12.00 (Congé sans solde) continue à participer au régime de base d'assurance maladie (médicaments) en versant la totalité des primes. Elle peut également continuer à participer au régime d'assurance collective si elle en fait la demande au début du congé et si elle verse la totalité des primes et la taxation sur ce montant, le cas échéant, et ce, par chèques postdatés donnés à l'avance.

7-6.06 L'Employeur ne peut congédier une personne salariée pour la seule et unique raison de lui faire perdre l'accès ou le droit au régime d'assurance salaire prévu au régime d'assurance collective.

7-6.07 L'Employeur s'engage à déduire de chaque paie, en tranches égales, la prime de la personne salariée participante au régime d'assurance collective et il fait parvenir, mensuellement, le total de la prime à la compagnie d'assurances désignée.

7-6.08 Le Syndicat ou l'assureur doit remettre à l'Employeur une copie du relevé indiquant le montant de la prime à être versé pour chaque personne salariée dès que le montant de la prime est connu.

7-6.09 L'Employeur s'engage à faciliter la mise en place et l'application des régimes, notamment :

- a) en donnant l'information et en faisant l'inscription des nouvelles personnes salariées ;
- b) en communiquant à l'assureur les demandes d'adhésion et les renseignements pertinents pour la mise à jour du dossier de la personne assurée par l'assureur ;
- c) en versant à l'assureur le montant total des primes de la manière prescrite par l'assureur ;
- d) en remettant aux personnes salariées les formulaires de demande de participation, de réclamation et de demande d'indemnité fournis par l'assureur à l'Employeur.

7-6.10 Assurance collective pour la personne salariée sur la liste de rappel

La personne salariée de la liste de rappel reçoit en compensation, aux fins des assurances collectives, trois pour cent (3 %) de son salaire gagné, versé sur chaque paie.

D'ici le 1^{er} février 2015, les parties s'engagent à discuter de la possibilité de rendre accessible aux personnes salariées inscrites sur la liste de rappel une assurance collective et, s'il y a lieu, de convenir des modalités, étant entendu que la totalité de

la prime (parts employeur et salariée) est à la charge de la personne salariée inscrite sur la liste de rappel.

7-7.00 Accident du travail et maladie professionnelle

7-7.01 La personne salariée doit aviser l'Employeur des circonstances entourant un accident du travail ou une maladie professionnelle, dès que possible. Elle fournit à l'Employeur une attestation médicale conforme à la loi si la maladie professionnelle dont elle est victime la rend incapable d'exercer son emploi au-delà de la journée où elle s'est manifestée.

7-7.02 Le Syndicat est avisé de tout accident du travail ou maladie professionnelle concernant une personne salariée, dès qu'il est porté à la connaissance de l'Employeur.

De plus, en conformité avec l'article 280 de la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles* (LATMP), le Syndicat peut obtenir une copie du registre des accidents du travail.

7-7.03 La personne salariée peut être accompagnée d'une personne déléguée syndicale lors de toute rencontre avec l'Employeur concernant un accident du travail ou une maladie professionnelle dont elle est victime.

7-7.04 Dans les cas de réclamation pour une lésion professionnelle (CSST), l'Employeur doit verser à la personne salariée les sommes dues en vertu de la Loi, au plus tard à la période qui suit l'arrêt de travail.

- a) La personne salariée a droit à son salaire régulier pour la journée ou partie de journée au cours de laquelle elle devient incapable de travailler.
- b) Pour les quatorze (14) premiers jours de calendrier qui suivent, l'Employeur lui verse une indemnité égale à quatre-vingt-dix pour cent (90 %) de salaire net pour chaque jour ou partie de jour où elle aurait normalement travaillé n'eut été de son incapacité.
- c) Après les quatorze (14) premiers jours, la personne salariée reçoit ses indemnités directement de la CSST.
- d) Lors d'une réclamation, l'Employeur complète son propre formulaire en y indiquant le revenu brut gagné¹, conformément à l'article 67 de la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles* (LATMP).

¹ Article 67 de la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles* (LATMP) : « Le revenu brut d'un travailleur est déterminé sur la base du revenu brut prévu par son contrat de travail, sauf si le travailleur démontre à la CSST qu'il a tiré un revenu brut plus élevé de l'emploi pour l'employeur au service duquel il se trouvait lorsque s'est manifestée sa lésion professionnelle ou du même genre d'emploi pour des employeurs différents pendant les douze (12) mois précédant le début de son incapacité.

Pour établir un revenu brut plus élevé, le travailleur peut inclure les bonis, les primes, les pourboires, les commissions, les majorations pour heures supplémentaires, les vacances si leur valeur en espèces n'est pas incluse dans le salaire, les rémunérations participatoires, la valeur en espèces de l'utilisation à des fins personnelles d'une automobile ou d'un logement fournis par l'employeur lorsqu'il en a perdu la jouissance en raison de sa lésion professionnelle et les prestations en vertu de la *Loi sur l'assurance parentale* ou de la *Loi sur l'assurance-emploi*. »

- 7-7.05 Tant et aussi longtemps qu'une personne salariée a droit à l'indemnité de remplacement du revenu, mais au plus tard jusqu'à la date de la consolidation de la lésion, elle a droit au salaire déterminé par la CSST.
- 7-7.06 Sous réserve de la clause 7-7.05, la Commission de la santé et de la sécurité du travail rembourse à l'Employeur le montant correspondant à l'indemnité de remplacement du revenu de la CSST.
- 7-7.07 La personne salariée de retour au travail à la suite d'une absence pour accident du travail ou maladie professionnelle, de qui la Commission de la santé et sécurité du travail (CSST) exige des examens supplémentaires l'obligeant à s'absenter de son travail, obtient un congé sans perte de salaire pour toute la durée de l'absence.
- 7-7.08 La personne salariée en accident du travail ou maladie professionnelle ne subit aucune déduction de congé de maladie durant cette absence.
- 7-7.09 La personne salariée qui s'absente de son travail en raison de sa lésion professionnelle continue :
- d'accumuler de l'ancienneté et du service continu ;
 - de participer aux régimes d'assurance collective pourvu qu'elle paie sa part des cotisations exigibles, s'il y a lieu, auquel cas l'Employeur assume la sienne.
- 7-7.10 La personne salariée qui réintègre son emploi ou un emploi équivalent a droit de recevoir le salaire et les avantages aux mêmes taux et conditions que ceux dont elle bénéficierait si elle avait continué à exercer son emploi pendant son absence.
- 7-7.11 La personne salariée doit signer les formules requises pour permettre le remboursement. Cette renonciation n'est valable que pour la durée où l'Employeur s'est engagé à verser les prestations.

7-8.00 Congés sociaux

- 7-8.01 Dans tous les cas, la personne salariée prévient la personne représentante de l'Employeur et produit, à la demande de cette dernière, la preuve ou l'attestation des faits. Elle doit en remettre une aussi au Syndicat, si celle-ci le désire.
- 7-8.02 Dans le cas des congés prévus à l'article 7-8.00, la personne salariée ne peut réclamer le paiement que pour les seules heures de travail programmées durant lesquelles elle est absente et des heures de travail qu'elle aurait effectuées si elle n'avait pas bénéficié d'un tel congé.

Décès

- 7-8.03 L'Employeur accorde à la personne salariée :
- a) cinq (5) jours de congé à l'occasion du décès des membres suivants de sa famille : conjointe, conjoint, de son enfant ou l'enfant de sa conjointe ou de son conjoint ;
 - b) trois (3) jours de congé à l'occasion du décès des membres suivants de sa famille : père, mère, frère, sœur ;

- c) un (1) jour de congé à l'occasion du décès des membres suivants de sa famille : beau-père, belle-mère, beau-frère, belle-sœur, gendre, bru, grand-père, grand-mère, petit-fils ou petite-fille.

7-8.04 La personne salariée a droit à un (1) jour additionnel pour fins de transport si le lieu des funérailles se situe à deux cent quarante (240) kilomètres et plus du lieu de résidence.

7-8.05 Pour fins de calcul, les congés ci-dessus mentionnés ont comme point de départ la date du décès ou des funérailles.

7-8.06 Dans le cas où le jour des funérailles ou de la crémation a lieu à l'extérieur des délais prévus à la clause 7-8.03, la personne salariée peut reporter un des jours de congé que lui accorde ce paragraphe pour y assister.

7-8.07 Mariage ou union civile

La personne salariée peut s'absenter du travail pendant une (1) journée, avec salaire, à l'occasion de son mariage ou de son union civile si le jour correspond à une journée prévue à son horaire de travail. Si la personne salariée n'est pas requise de travailler selon son horaire, ce congé peut être déplacé la veille du mariage ou de l'union civile.

Sur demande, la personne salariée a droit à un congé additionnel sans solde de une (1) semaine.

7-8.08 Juré ou témoin

La personne salariée appelée à agir comme juré ou témoin dans une cause civile ou criminelle où elle n'est pas une des parties intéressées reçoit, pendant la période où elle est appelée à agir comme juré ou témoin, la différence entre son salaire régulier et l'indemnité versée à ce titre par la Cour.

7-9.00 Droits parentaux

Section I Congé de maternité

7-9.01 La salariée enceinte a droit à un congé de maternité sans salaire selon la durée prévue à la loi en vigueur.

7-9.02 La salariée qui devient enceinte, alors qu'elle bénéficie d'un congé sans solde prévu par le présent article, a aussi droit à ce congé de maternité.

7-9.03 La salariée qui accouche d'un enfant mort-né après le début de la vingtième (20^e) semaine précédant la durée prévue de l'accouchement a également droit à ce congé de maternité.

7-9.04 La répartition du congé de maternité, avant et après l'accouchement, appartient à la salariée et comprend le jour de l'accouchement.

- 7-9.05 Lorsqu'elle est suffisamment rétablie de son accouchement et que son enfant n'est pas en mesure de quitter l'établissement de santé, la salariée peut suspendre, son congé de maternité en retournant au travail.
- La salariée dont l'enfant est hospitalisé dans les quinze (15) jours de sa naissance a également ce droit.
- Le congé ne peut être suspendu qu'une (1) fois. Il est complété lorsque l'enfant intègre la résidence familiale.
- 7-9.06 Pour obtenir le congé de maternité, la salariée doit donner un préavis écrit à l'Employeur au moins deux (2) semaines avant la date du départ. Ce préavis doit être accompagné d'un certificat médical attestant de la grossesse, de la date prévue pour la naissance et de la date prévue de son retour au travail.
- 7-9.07 Le délai de présentation du préavis peut être moindre si un certificat médical atteste que la salariée doit quitter son emploi plus tôt que prévu. En cas d'imprévu, la salariée est exemptée de la formalité du préavis sous réserve de la production à l'Employeur d'un certificat médical attestant qu'elle devait quitter son emploi sans délai.
- 7-9.08 Durant ce congé de maternité, la salariée bénéficie, en autant qu'elle y ait normalement droit, des avantages suivants :
- l'accumulation de l'ancienneté et du service continu ;
 - l'accumulation du congé annuel ou le paiement de ce qui en tient lieu ;
 - l'accumulation des congés de maladie ;
 - le maintien du régime d'assurances collectives sous réserve que la salariée assume sa part mensuellement, par chèque postdaté remis à l'avance ;
 - le droit de poser sa candidature à un poste affiché et de l'obtenir conformément aux dispositions de la convention comme si elle était au travail.
- 7-9.09 La salariée peut reporter ses semaines de congés annuels, si celles-ci se situent à l'intérieur du congé de maternité, et si, au plus tard quatre (4) semaines avant l'expiration de ce congé, elle avise par écrit l'Employeur de la date du report.
- 7-9.10 Si la naissance a lieu après la date prévue, la salariée a droit à une prolongation de son congé de maternité égale à la période de retard, sauf si elle dispose déjà d'une période d'au moins deux (2) semaines de congé de maternité après la naissance. La salariée peut, en outre, bénéficier d'une prolongation du congé de maternité de six (6) semaines si l'état de santé de son enfant l'exige.
- 7-9.11 Le congé de maternité peut être d'une durée moindre que dix-huit (18) semaines, moyennant un préavis à l'Employeur de quinze (15) jours. Si la salariée revient au travail dans les deux (2) semaines suivant la naissance, elle produit, sur demande de l'Employeur, un certificat médical attestant de son rétablissement suffisant pour reprendre le travail.
- 7-9.12 Au retour du congé de maternité, la salariée reprend son poste ou, le cas échéant, un poste obtenu à sa demande durant le congé, conformément aux dispositions de

la convention. Dans l'éventualité où le poste aurait été aboli ou en cas de déplacement prévu à la clause 6-6.05 la salariée a droit aux avantages dont elle aurait bénéficié si elle avait alors été au travail.

De même, au retour du congé de maternité, la salariée de la liste de rappel reprend l'affectation qu'elle détenait au moment de son départ si la durée prévue de cette affectation se poursuit après la fin du congé de maternité pour au moins trente (30) jours ou, le cas échéant, le poste obtenu à sa demande durant le congé, et ce, conformément aux dispositions de la convention. Si l'affectation est terminée, la salariée a droit à toute autre affectation selon les dispositions de la convention.

Section II Congés spéciaux à l'occasion de la grossesse et de l'allaitement

7-9.13 Affectation et congé spécial (retrait préventif)

La salariée peut demander d'être affectée à un autre poste, vacant ou temporairement dépourvu de titulaire, du même titre d'emploi ou se voir attribuer des affectations différentes dans les cas suivants :

- a) elle est enceinte et ses conditions de travail comportent des risques de maladie infectieuse ou des dangers physiques pour elle ou pour l'enfant à naître ;
- b) ses conditions de travail comportent des dangers pour l'enfant qu'elle allaite ;
- c) elle travaille régulièrement sur écran cathodique.

La salariée doit présenter, dans les meilleurs délais, un certificat médical à cet effet.

Lorsque l'Employeur reçoit une demande de retrait préventif, il en avise immédiatement le Syndicat et lui indique le nom de la salariée et les motifs à l'appui de la demande de retrait préventif.

La salariée travaillant sur un quart de jour n'est pas tenue d'accepter un déplacement ou une affectation sur le quart de soir ou de nuit à moins que le certificat médical ne le prescrive.

La salariée ainsi affectée à un autre poste conserve les droits et privilèges rattachés à son poste régulier. Cette affectation est prioritaire à celle de la liste de rappel et conforme au certificat médical.

Si l'affectation n'est pas effectuée immédiatement, la salariée a droit à un congé spécial qui débute immédiatement. À moins qu'une affectation ne survienne après coup et y mette fin, le congé spécial se termine, pour la salariée enceinte, à la date de son accouchement et, pour la salariée qui allaite, à la fin de la période de l'allaitement.

Durant le congé spécial prévu à la présente clause, la salariée est régie, quant à son indemnité, par les dispositions de la *Loi sur la santé et la sécurité du travail* (LSST) relatives au retrait préventif de la travailleuse enceinte ou qui allaite.

Durant l'affectation et le congé spécial du retrait préventif, la salariée bénéficie des avantages prévus par la clause 7-9.08, en autant qu'elle y ait normalement droit.

7-9.14 Autres congés spéciaux sans solde

La salariée a également droit à un congé spécial dans les cas suivants :

- a) lorsqu'une complication de grossesse, un danger d'interruption de grossesse ou un danger pour la santé de la mère ou de l'enfant et que cela exige un arrêt de travail pour une période dont la durée est prescrite par un certificat médical. Ce congé spécial ne peut toutefois se prolonger au-delà du début de la huitième (8^e) semaine précédant la date prévue de l'accouchement ;
- b) sur présentation d'un certificat médical qui en prescrit la durée, lorsque survient une interruption de grossesse naturelle ou provoquée avant le début de la vingtième (20^e) semaine précédant la date prévue de l'accouchement ;
- c) pour les visites reliées à la grossesse effectuées chez un professionnel de la santé et attestées par un certificat médical.

Durant les congés spéciaux, la salariée bénéficie des avantages prévus par la clause 7-9.08, en autant qu'elle y ait normalement droit.

Section III Congés de naissance et de paternité

7-9.15 Congé pour la naissance d'un enfant

La personne salariée dont la conjointe accouche a droit à un congé de cinq (5) jours ouvrables dont deux (2) payés au prorata du mois précédent. Ce congé peut être discontinu et doit se situer entre le début d'accouchement et le quinzième (15^e) jour suivant le retour de la mère ou de l'enfant à la maison.

Un (1) des cinq (5) jours peut être utilisé pour le baptême ou l'enregistrement.

Durant ce congé pour la naissance d'un enfant, la personne salariée bénéficie des avantages prévus à la clause 7-9.08, en autant qu'elle y ait normalement droit.

7-9.16 Congé de paternité

La personne salariée a droit à un congé d'une durée maximale de cinq (5) semaines continues à l'occasion de la naissance de son enfant et a droit, s'il y a lieu, aux prestations prévues selon le *Régime québécois d'assurance parentale* (RQAP).

Le congé de paternité débute au plus tôt la semaine de la naissance de l'enfant et se termine au plus tard cinquante deux (52) semaines après la semaine de la naissance.

Durant ce congé de paternité, la personne salariée bénéficie des avantages prévus à la clause 7-9.08, en autant qu'elle y ait normalement droit.

Section IV Congé d'adoption

7-9.17 Congé d'adoption

Lors de l'adoption d'un enfant autre que l'enfant de son conjoint ou de sa conjointe, la personne a droit à un congé de cinq (5) jours ouvrables, dont deux (2) payés au prorata du mois précédent.

Ce congé peut être fractionné en journée à la demande de la personne salariée. Il ne peut être pris après l'expiration des quinze (15) jours qui suivent l'arrivée de l'enfant à la résidence du père ou de la mère.

La personne salariée doit aviser l'Employeur de son absence le plus tôt possible.

Durant ce congé d'adoption, la personne salariée bénéficie des avantages prévus à la clause 7-9.08 en autant qu'elle y ait normalement droit.

7-9.18 Congé sans solde en vue d'une adoption

La personne salariée qui adopte légalement un enfant a droit à un congé sans solde d'une durée maximale de dix (10) semaines. Ce congé doit se situer après l'ordonnance de placement conformément au régime d'adoption ou à un autre moment convenu avec l'Employeur.

Durant ce congé sans solde en vue d'une adoption, la personne salariée bénéficie des mêmes avantages que ceux prévus à la clause 7-9.08.

Section V Suspension ou fractionnement du congé de maternité, de paternité ou d'adoption

7-9.19 Suspension du congé de maternité, de paternité ou d'adoption

Lorsque son enfant est hospitalisé, la personne salariée peut, après entente avec l'Employeur, suspendre son congé de maternité, de paternité ou d'adoption en retournant au travail pendant la durée de cette hospitalisation.

7-9.20 Fractionnement du congé de maternité, de paternité ou d'adoption

Dans l'un ou l'autre des cas qui suivent, sur demande de la personne salariée, le congé de maternité, de paternité ou d'adoption peut être fractionné en semaines et le nombre maximal de semaines pendant lesquels ledit congé est suspendu varie pour chacun des cas :

- a) si son enfant est hospitalisé : le nombre maximal de semaines de suspension du congé est équivalent au nombre de semaines que dure l'hospitalisation, sans toutefois excéder six (6) semaines ;
- b) si la personne salariée s'absente pour cause d'accident ou de maladie : le nombre maximal de semaines de suspension du congé est celui correspondant au nombre de semaines complètes que dure la situation, sans excéder quinze (15) semaines ;

- c) si la personne salariée s'absente pour une situation visée à l'article 79.8² de la *Loi sur les normes du travail* (L.R.Q., c. N-1.1) : le nombre maximal de semaines de suspension du congé est celui correspondant au nombre de semaines complètes que dure la situation, sans toutefois excéder six (6) semaines.

7-9.21 Durant une telle suspension ou un tel fractionnement, la personne salariée est considérée en congé sans salaire parental. La personne salariée bénéficie des avantages prévus à la clause 7-9.24.

Section VI Congé parental sans salaire

7-9.22 Congé parental sans solde et congé parental partiel sans solde

À la suite d'une demande écrite présentée à l'Employeur au moins deux (2) semaines à l'avance, la salariée qui désire prolonger son congé de maternité, la personne salariée qui désire prolonger son congé de paternité ou prolonger le congé pour adoption bénéficie de l'une des deux (2) options ci-après mentionnées, et ce, aux conditions suivantes :

- a) un congé parental sans solde à temps complet d'au plus cinquante-deux (52) semaines continues qui commence au plus tôt au moment décidé par la personne salariée, et se termine au plus tard, soixante-dix (70) semaines après la naissance ou, dans le cas d'une adoption, soixante-dix (70) semaines après que l'enfant lui a été confié ;

ou

- b) un congé parental sans solde à temps complet ou à temps partiel, d'une durée maximale de deux (2) ans, qui suit immédiatement le congé de maternité, de paternité ou d'adoption.

La personne salariée peut toutefois modifier son choix pour la période excédant le douzième (12^e) mois de son congé parental moyennant un préavis écrit transmis à l'Employeur trente (30) jours avant la fin de sa première (1^{re}) année de congé.

La demande de congé parental sans solde à temps partiel doit préciser l'aménagement du congé. En cas de désaccord de l'Employeur quant au nombre de jours de congés par semaine, la personne salariée a droit à un maximum de deux (2) jours par semaine ou l'équivalent, et ce, jusqu'à concurrence de deux (2) ans. En cas de désaccord quant à la répartition de ces jours, l'Employeur effectue cette répartition.

À la suite d'une entente avec l'Employeur, la personne salariée peut se présenter avant la date prévue de son retour moyennant un préavis écrit transmis à

² Article 79.8 de la *Loi sur les normes du travail* : « Une personne salariée qui justifie trois (3) mois de service continu peut s'absenter du travail, sans traitement, pendant une période d'au plus douze (12) semaines sur une période de douze (12) mois lorsque sa présence est requise auprès de son enfant, de sa conjointe ou son conjoint, de l'enfant de sa conjointe ou son conjoint, de son père, de sa mère, d'un frère, d'une sœur ou de l'un de ses grands-parents en raison d'une grave maladie ou d'un grave accident. »

l'Employeur trente (30) jours avant sa nouvelle date de retour sous réserve des articles 81.14.1³ et 81.14.2⁴ de la *Loi sur les normes du travail*.

- 7-9.23 Pour l'un ou l'autre des congés parentaux prévus précédemment, la demande doit préciser la date de retour au travail.
- 7-9.24 Au cours du congé parental sans solde, la personne salariée bénéficie, en autant qu'elle y ait normalement droit, des avantages suivants :
- l'accumulation de l'ancienneté ;
 - le droit de poser sa candidature à un poste affiché et de l'obtenir conformément aux dispositions de la convention comme si elle était au travail.
 - la participation aux régimes d'assurances qui lui sont applicables, si elle en fait la demande au début du congé parental et si elle verse sa portion des primes et la taxation sur ce montant, le cas échéant.
- 7-9.25 La personne salariée peut prendre sa période de congés annuels reportée, immédiatement avant son congé parental sans solde, à temps complet ou à temps partiel, pourvu qu'il n'y ait pas de discontinuité avec son congé de maternité, son congé de paternité ou son congé d'adoption, selon le cas.
- 7-9.26 La personne salariée qui veut mettre fin à son congé parental sans solde avant la date prévue doit donner un préavis écrit de son intention au moins trente (30) jours avant son retour.
- 7-9.27 À l'expiration de ce congé parental sans solde, à temps complet ou partiel, la personne salariée peut reprendre son poste ou, le cas échéant, un poste qu'elle aurait obtenu conformément aux dispositions de la convention. Dans l'éventualité où le poste aurait été aboli ou en cas de déplacement prévu à la clause 6-6.05, la personne salariée a droit aux avantages dont elle aurait bénéficié si elle avait alors été au travail.

De même, au retour du congé parental sans solde ou parental partiel sans solde, la personne salariée de la liste de rappel reprend l'affectation qu'elle détenait au moment de son départ, si la durée prévue de cette affectation se poursuit pour au moins trente (30) jours après la fin de ce congé ou, le cas échéant, le poste qu'elle aurait obtenu, et ce, conformément aux dispositions de la convention. Si l'affectation est terminée, la personne salariée a droit à toute autre affectation selon les dispositions de la convention.

7-10.00 Congés pour conciliation famille et travail

7-10.01 Congés pour responsabilités parentales ou familiales

Une personne salariée peut s'absenter du travail, sans salaire, pendant dix (10) journées par année pour remplir des obligations reliées :

³ Article 81.14.1 de la *Loi sur les normes du travail* : fractionnement du congé de maternité, de paternité ou parental si l'enfant est hospitalisé.

⁴ Article 81.14.2 de la *Loi sur les normes du travail* : suspension du congé de maternité, de paternité ou parental lorsque l'enfant est hospitalisé durant un de ces congés.

- à la garde, à la santé ou à l'éducation de son enfant ou de l'enfant de son conjoint ou de sa conjointe,
- ou
- en raison de l'état de santé de son conjoint ou de sa conjointe, de son père, de sa mère, d'un frère, d'une sœur ou de l'un de ses grands-parents.

Ce congé peut être fractionné en journées. Une journée peut aussi être fractionnée si l'Employeur y consent.

La personne salariée doit aviser l'Employeur de son absence le plus tôt possible et prendre les moyens raisonnables à sa disposition pour limiter la prise et la durée du congé.

Les jours peuvent être pris à même la banque de jours de maladies monnayables de la personne salariée, sinon l'absence est sans salaire. Cependant, si l'absence est prévue et s'il y a entente avec l'Employeur, la personne salariée peut utiliser sa banque de temps.

7-10.02 Congé partiel sans solde

Une personne salariée qui justifie trois (3) mois de service continu peut s'absenter du travail, sans salaire, pendant une période d'au plus douze (12) semaines sur une période de douze (12) mois lorsque sa présence est requise auprès de son enfant, de son conjoint ou de sa conjointe, de l'enfant de son conjoint ou de sa conjointe, de son père, de sa mère, d'un frère, d'une sœur ou de l'un de ses grands-parents en raison d'une grave maladie ou d'un grave accident.

La personne salariée doit aviser l'Employeur le plus tôt possible de son absence et, sur demande de celui-ci, fournir un document la justifiant.

Toutefois, si un enfant mineur de la personne salariée est atteint d'une maladie grave, potentiellement mortelle, attestée par un certificat médical, la personne salariée a droit à une prolongation de son absence, laquelle se termine, au plus tard, cent quatre (104) semaines après le début de celle-ci.

7-10.03 Utilisation de la banque de temps ou des congés annuels lors de journée pédagogique ou de la semaine de relâche

La personne salariée qui désire utiliser sa banque de temps ou des jours de congé annuel afin de s'absenter durant la semaine de relâche scolaire ou pour des journées pédagogiques prévues au calendrier scolaire doit donner à l'Employeur un préavis d'au moins deux (2) mois avant la prise du congé. La décision de l'Employeur d'accorder ou non la permission d'absence est fondée sur les besoins du service. L'Employeur donne sa réponse dans les deux (2) semaines de la demande.

7-10.04 Au cours d'un congé de conciliation famille et travail, la personne salariée accumule son ancienneté. De plus, la participation de la personne salariée aux régimes d'assurance collective en vigueur ne doit pas être affectée par l'absence de la personne, sous réserve du paiement régulier des cotisations qui peuvent être exigibles relativement à ces régimes et dont l'Employeur assume sa part habituelle

jusqu'à concurrence de cinquante-deux (52) semaines. Par la suite, la personne salariée devra assumer sa part de même que celle de l'Employeur pour maintenir sa participation au régime.

- 7-10.05 Au retour d'un congé de conciliation famille et travail, la personne salariée réintègre son poste. Dans l'éventualité où le poste a été aboli, elle a droit aux avantages dont elle aurait bénéficié si elle avait alors été au travail.

De même, au retour d'un congé de conciliation famille et travail, la personne salariée de la liste de rappel reprend l'affectation qu'elle détenait au moment de son départ si la durée prévue de cette affectation se poursuit pour au moins trente (30) jours après la fin de ce congé. Si l'affectation est terminée, la personne salariée a droit à toute autre affectation selon les dispositions de la convention.

7-11.00 Congé sans solde pour études

- 7-11.01 La personne salariée détentrice de poste ayant trois (3) ans de service continu peut obtenir un congé sans solde pour études auprès d'une institution d'enseignement reconnue pour une durée maximale de douze (12) mois.

Un tel congé pour études est accordé pour une (1) seule personne salariée détentrice de poste.

- 7-11.02 Ce congé est renouvelable à tous les cinq (5) ans, à moins qu'il n'y ait pas d'autres demandes des autres personnes salariées.

- 7-11.03 La demande de congé sans solde doit être faite au moins trente (30) jours avant le début du congé ; la demande est faite par écrit et doit préciser les dates de début et de fin du congé.

- 7-11.04 Au cours de ce congé, la personne salariée ne fait que conserver son ancienneté.

- 7-11.05 La personne salariée peut mettre fin à son congé sans solde avant la date prévue, sur avis écrit transmis au moins trente (30) jours avant son retour.

- 7-11.06 À l'expiration du congé sans solde, la personne salariée peut reprendre son poste ou, le cas échéant, un poste qu'elle aurait obtenu à sa demande, conformément aux dispositions de la convention. Dans l'éventualité où le poste aurait été aboli ou en cas de déplacement (supplantation), la personne salariée a droit aux avantages dont elle aurait bénéficié si elle avait été au travail.

7-12.00 Congé sans solde

Personne salariée détentrice de poste

- 7-12.01 Une personne salariée détentrice de poste à temps complet qui a trois (3) ans d'ancienneté et qui a fait une demande écrite auprès de l'Employeur obtient un congé sans solde à temps complet, dont la durée peut être de trois (3) mois consécutifs au minimum à douze (12) mois consécutifs au maximum ; ce congé peut être renouvelé.

Un tel congé sans solde est accordé pour une (1) seule personne salariée détentrice de poste à la fois.

La personne salariée peut demander, par écrit, une période additionnelle si l'Employeur n'a pas reçu d'autres demandes. Dans ce cas, l'Employeur peut accepter si les besoins d'opérations le permettent.

Si plusieurs personnes salariées demandent un congé sans solde, le choix s'effectue par ordre d'ancienneté parmi celles qui n'ont pas déjà bénéficié d'un congé sans solde en vertu de la présente clause.

- 7-12.02 La demande d'obtention ou de renouvellement de tout congé sans solde doit être faite au moins trente (30) jours avant le début du congé ; la demande est faite par écrit et doit préciser les motifs ainsi que les dates de début et de fin du congé.
- 7-12.03 La personne salariée peut mettre fin à son congé sans solde avant la date prévue, pour un motif raisonnable, sur avis écrit transmis au moins trente (30) jours avant son retour.
- 7-12.04 Au retour d'un congé sans solde, la personne salariée réintègre son poste. Dans l'éventualité où le poste a été aboli, elle a droit aux avantages dont elle aurait bénéficié si elle avait alors été au travail.

7-13.00 Formation, perfectionnement et recyclage

- 7-13.01 L'Employeur et le Syndicat reconnaissent l'importance d'assurer la formation et le perfectionnement des personnes salariées.
- 7-13.02 L'Employeur et le Syndicat peuvent discuter au CRT de la formation, des possibilités de perfectionnement et de l'utilisation des sommes assujetties au budget.
- 7-13.03 Pour l'application de la politique de formation et de perfectionnement, l'Employeur s'engage à appliquer la Loi 90 « *Loi favorisant le développement de la formation de la main-d'œuvre* » concernant la formation de la main-d'œuvre.
- 7-13.04 L'Employeur facilite la participation des personnes salariées aux différentes activités de formation et de perfectionnement offertes aux personnes salariées.
- 7-13.05 L'Employeur s'engage à remettre aux membres du CRT un rapport des dépenses encourues pour les activités de formation et de perfectionnement.
- 7-13.06 Au cours de l'application de la convention collective, toute personne salariée régulière qui obtient le certificat en interprétation en langage visuel de l'Université du Québec à Montréal (UQÀM) a droit de recevoir de l'Employeur un montant forfaitaire maximum de cinq cents dollars (500,00 \$), et ce, sur présentation dudit certificat ainsi que de factures reliés aux frais de scolarité.

7-14.00 Assurance responsabilité

7-14.01 Sauf en cas de faute lourde de la part de la personne salariée, l'Employeur s'engage à protéger par une police d'assurance responsabilité la personne salariée dont la responsabilité civile pourrait être engagée par le fait de l'exercice de ses fonctions.

Dans ce cas, l'Employeur transmet à la personne déléguée syndicale une copie de la section du contrat d'assurance responsabilité relative à la responsabilité civile des personnes salariées dans l'exercice de leurs fonctions.

7-14.02 Si l'Employeur n'est pas couvert par une police d'assurance responsabilité, il assume alors, sauf en cas de faute lourde, le fait et cause de la personne salariée et s'engage à n'exercer contre cette dernière aucune réclamation à cet égard.

7-14.03 La personne salariée a droit d'adjoindre, à ses frais personnels, son propre procureur au procureur de l'Employeur.

7-14.04 Perte ou destruction de biens personnels

L'Employeur dédommage toute personne salariée pour la perte totale ou partielle, le vol ou la destruction de biens personnels normalement utilisés et exigés dans l'exercice de ses fonctions, sauf si la personne a fait preuve de négligence grossière.

Dans le cas où telle perte, vol ou destruction serait déjà couvert par une assurance détenue par la personne salariée, la compensation versée sera égale à la perte effectivement subie par la personne salariée.

7-15.00 Réduction du temps de travail pour les personnes salariées de 55 ans et plus

Pour la personne salariée occupant un poste

7-15.01 Sur demande écrite au moins trente (30) jours avant le début du congé, la personne salariée régulière qui détient un poste à temps complet, qui a cinq (5) ans de service continu et cinquante-cinq (55) ans et plus, peut obtenir une réduction du temps de travail d'une (1) journée par semaine, après entente avec l'Employeur. Cette réduction est pour une période minimale de deux (2) mois. Une (1) seule personne salariée, à la fois, peut bénéficier de ce congé.

Une personne salariée qui met fin à ce congé doit attendre minimalement un (1) an avant de refaire une demande.

Cette demande doit spécifier :

- a) la durée du congé ;
- b) l'aménagement du temps de travail (les jours travaillés et le jour de congé doit être fixe et prédéterminé) ;
- c) la date où va débiter le congé et la date du dernier jour de congé.

7-15.02 La réduction du temps de travail est définie par l'Employeur en tenant compte du choix exprimé par la personne salariée, de l'ancienneté et des besoins du service à

rendre. L'Employeur peut octroyer la réduction du temps de travail jusqu'à un maximum de deux (2) personnes salariées à la fois.

- 7-15.03 En cas de refus d'accorder le congé, l'Employeur doit discuter dans le cadre du CRT des motifs justifiant le refus du congé.
- 7-15.04 La personne salariée qui obtient ce congé doit obligatoirement effectuer le service d'urgence santé qui lui est assigné.
- 7-15.05 La journée de congé est remplacée selon les modalités prévues aux clauses 6-2.06 et 6-2.07.
- 7-15.06 Les droits et les conditions de travail de la personne salariée qui obtient ce congé sont calculés au prorata du temps travaillé ou payé.
- 7-15.07 La personne salariée peut mettre fin à son congé de réduction du temps de travail après avoir transmis un avis écrit au moins trente (30) jours avant son retour dans son poste. Dans ce cas, la personne salariée reprend son poste.

7-16.00 Régime d'épargne retraite (RER – Fonds de solidarité FTQ)

- 7-16.01 L'Employeur convient de collaborer avec le Syndicat pour permettre aux personnes salariées qui le désirent de souscrire par le mode d'épargne sur le salaire au Plan d'épargne du Fonds de Solidarité FTQ.
- 7-16.02 L'Employeur convient de retenir un pourcentage sur le salaire suite à une demande écrite de la personne salariée qui a signé le formulaire d'adhésion prescrit. L'inscription et/ou des changements peuvent s'effectuer deux (2) fois par année, soit en janvier et en juin.
- 7-16.03 La personne salariée peut en tout temps cesser de souscrire en faisant parvenir un avis à cet effet au Fonds, avec une copie à l'Employeur.
- 7-16.04 Les parties conviennent que conformément aux lois de l'impôt provincial et fédéral, il sera possible à la personne salariée lors de sa demande de bénéficier immédiatement sur sa paie des déductions d'impôt auxquelles elle a droit en participant au Fonds par retenue sur le salaire.
- 7-16.05 L'Employeur accepte de se conformer aux procédures de délai du Fonds.
- 7-16.06 À compter du 4 mai 2014, l'Employeur verse au Fonds de solidarité FTQ trois pour cent (3 %) de la rémunération gagnée par toute personne salariée. Le versement s'effectue à chaque période de paie, au compte de la personne salariée.

CHAPITRE 8-0.00 QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL

8-1.00 Santé et sécurité au travail

8-1.01 L'Employeur et le Syndicat coopèrent par l'entremise du CRT pour maintenir des conditions de travail qui respectent la santé, la sécurité et l'intégrité physique d'une ou des personnes salariées.

8-1.02 Une personne salariée qui découvre une situation dangereuse pour elle-même ou la clientèle doit aviser la personne représentante de l'Employeur.

8-2.00 Violence et harcèlement en milieu de travail

8-2.01 Harcèlement sexuel

Le harcèlement sexuel constitue une forme de discrimination fondée sur le sexe et consiste en des avances sexuelles non désirées ou imposées qui peuvent prendre la forme de sollicitations verbales ou gestuelles.

8-2.02 Violence

La violence en milieu de travail consiste en des actions ou des menaces faites ou proférées par un individu ou un groupe d'individus et qui portent atteinte, de manière intentionnelle ou non intentionnelle, à l'intégrité ou à la sécurité physique ou psychologique d'un individu ou d'un groupe d'individus.

8-2.03 Harcèlement psychologique

Le harcèlement psychologique consiste en une conduite vexatoire se manifestant soit par des comportements, des paroles, des actes ou des gestes répétés, qui sont hostiles ou non désirés, laquelle conduite porte atteinte à la dignité ou à l'intégrité psychologique ou physique de la personne salariée et qui entraîne, pour celle-ci un milieu de travail néfaste.

Une seule conduite grave peut aussi constituer du harcèlement psychologique, si elle porte une telle atteinte et produit un effet nocif continu pour la personne salariée.

8-2.04 L'Employeur et le Syndicat collaborent pour maintenir un milieu de travail exempt de harcèlement et de violence. En ce sens, les parties doivent discuter au CRT de tout problème de harcèlement et de violence et tenter d'y apporter les solutions appropriées.

8-2.05 L'Employeur et le Syndicat reconnaissent que la violence et le harcèlement en milieu de travail constituent des actes répréhensibles et s'efforcent d'en réprimer la pratique.

8-2.06 L'Employeur et le Syndicat s'engagent à ne pas publier ni à laisser circuler des affiches ou brochures sexistes, racistes ou homophobes.

8-3.00 Discrimination

8-3.01 L'Employeur et le Syndicat reconnaissent que toute personne salariée a droit à l'exercice en pleine égalité des droits et libertés tels qu'ils sont affirmés dans la *Charte des droits et libertés de la personne* (L.R.Q., c. C-12).

8-3.02 L'Employeur convient expressément de respecter dans ses gestes, attitudes et décisions, l'exercice par toute personne salariée, en pleine égalité, de ces droits et libertés de la personne, sans distinction, exclusion ou préférence pouvant constituer une violation de la Charte mentionnée au paragraphe précédent.

8-3.03 Aux fins de l'application de la convention, ni l'Employeur, ni le Syndicat, ni leurs personnes représentantes respectives n'exercent de menace, contrainte ou discrimination envers une personne salariée à cause de :

- sa race,
- sa couleur,
- son sexe,
- sa grossesse,
- son orientation sexuelle,
- son état civil,
- ses croyances religieuses ou de leur absence,
- ses convictions politiques,
- son âge,
- sa langue,
- son origine ethnique ou nationale,
- sa condition sociale,
- du fait qu'elle soit une personne handicapée ou qu'elle utilise quelque moyen pour pallier son handicap,
- de l'exercice d'un droit que lui reconnaît la convention ou la loi.

8-3.04 Aux fins d'application du présent article, discrimination signifie une distinction, une exclusion ou une préférence qui détruit, compromet ou restreint un droit prévu par la convention ou par la loi, sauf si elle est fondée sur les aptitudes ou qualités requises pour occuper un poste ou une affectation.

CHAPITRE 9-0.00 LISTE DE RAPPEL ET OCTROI DES AFFECTATIONS

Avant de puiser à l'extérieur, l'Employeur utilise les personnes détentrices de poste, par la suite, il fait appel aux personnes salariées inscrites sur la liste de rappel selon la procédure suivante.

9-1.00 Liste de rappel

9-1.01 L'Employeur maintient une (1) liste de rappel constituée d'interprètes de l'unité d'accréditation disponibles à travailler.

Les personnes salariées doivent offrir une disponibilité régulière et fixe pour la période prévue à la convention.

- a) Les personnes salariées de la liste de rappel bénéficient d'une priorité de rappel en vertu des dispositions de la convention.
- b) La personne salariée de la liste de rappel doit exprimer, par écrit, sa disponibilité sur la grille horaire fournie par l'Employeur ainsi que ses coordonnées téléphoniques, incluant son téléavertisseur, s'il y a lieu.

Il existe trois (3) périodes dans l'année pour apporter des modifications à ses disponibilités soit entre :

- le 15 décembre et le 15 janvier;
 - le 15 mai et le 15 juin;
 - le 15 août et le 15 septembre.
- c) La disponibilité exprimée doit correspondre aux besoins de l'Employeur.
 - d) Si la personne salariée ne soumet aucune modification, les disponibilités en vigueur sont présumées être reconduites.
 - e) Une personne salariée peut, par écrit, ajouter des disponibilités fixes et régulières en cours de période. Elle doit en remettre une copie au Syndicat.
 - f) Une personne salariée peut ne donner aucune disponibilité pour une (1) période. Cependant, si elle est considérée non disponible pour trois (3) périodes consécutives, elle est alors régie selon la clause 6-4.06.
 - g) Toute personne salariée doit donner un minimum d'une (1) journée ou deux (2) demi-journées de disponibilité fixes et régulières par semaine. L'interprète junior doit donner son minimum de disponibilité du lundi au vendredi de jour.
 - h) La personne salariée qui refuse ou néglige de respecter trois (3) fois dans la même période sa disponibilité se voit considérée comme non disponible pour la présente période. Cependant, si l'Employeur appelle à moins de quarante-huit (48) heures de l'affectation, la personne salariée peut refuser sans préjudice, sauf s'il s'agit d'un appel pour l'urgence santé.
 - i) La personne salariée doit remettre une copie de ses modifications de disponibilités au Syndicat.

- j) Les affectations déjà octroyées ne sont pas modifiées par la venue de modifications des disponibilités d'une ou de plusieurs personnes salariées.
 - k) Pour chacune des périodes, l'Employeur transmet au Syndicat une copie de la liste de rappel.
- 9-1.02 Dans tous les cas, les interprètes de la liste de rappel peuvent poser leur candidature sur les postes affichés.

9-2.00 Octroi des affectations

9-2.01 Affectation pour des services d'interprétariat

Il existe deux modes d'interprétation connus :

- la langue des signes ;
- l'oralisme.

Les interprètes doivent se qualifier pour l'oralisme d'une part, et pour la langue des signes d'autre part, et s'inscrire sur la liste de rappel, soit pour l'oralisme ou pour la langue des signes ou dans les deux listes.

A) en langue des signes

Le rappel est appliqué par caractéristique professionnelle telle qu'elle est définie :

- langue des signes (LSQ)
- tactile.

B) en oralisme

Au niveau de l'évaluation des qualifications, l'Employeur s'engage à mettre en place une évaluation des interprètes actuels inscrits comme capables de faire de l'oralisme en français dans les mois qui suivent la signature de la convention. Cette évaluation ne sera pas exigée des interprètes possédant un Certificat d'interprétation de l'UQÀM, volet oralisme.

Les interprètes obtenant un poste seront également soumis à cette évaluation avant que l'Employeur puisse leur confier des demandes en oralisme.

- 9-2.02 Les personnes salariées sont rappelées selon les besoins des services demandés selon les paramètres suivants :
- région concernée ;
 - automobile requise ;
 - caractéristique professionnelle principale (langue des signes ou oralisme) ;
 - niveau d'interprétation exigée (junior, intermédiaire, senior) ;
 - disponibilité de l'interprète pour la période demandée ;
 - interprète masculin ou féminin si expressément requis par le client ;
 - choix du client.

9-2.03 Entre plusieurs personnes salariées qui satisfont aux paramètres ci-dessus mentionnés, l'Employeur les rappelle en fonction de l'ancienneté.

- a) Lorsque l'affectation demande plusieurs rencontres pour le même motif, la première personne salariée qui accepte peut obtenir toute l'affectation, et ce, prioritairement aux autres personnes salariées inscrites sur la liste de rappel et, nonobstant l'ancienneté, pourvu qu'elle satisfasse aux besoins exigés par le service à rendre.
- b) Un interprète ne pouvant honorer une affectation déjà prévue telle que décrite en a) pour un motif grave tel que prévu à la clause 7-4.06 sera remplacé pour cette affectation seulement et non pour toutes les rencontres suivantes.
- c) L'affectation se fait par téléphone et la personne salariée est tenue de se présenter au travail dans la mesure où les circonstances de l'affectation respectent la disponibilité exprimée préalablement.
- d) Si la personne salariée refuse, elle est réputée avoir eu l'occasion de travailler, et son nom ne sera pas retenu pour une autre affectation au même moment sauf si cette interprète sur la liste de rappel donne des disponibilités supérieures à cinq (5) jours par semaine. La personne peut refuser des affectations, sans pénalité, si elle a fait cinq (5) jours de travail.

9-3.00 Absence du client lors d'un rendez-vous

9-3.01 La personne salariée doit attendre son client. Cependant, la personne salariée doit se rapporter à l'Employeur immédiatement après avoir constaté le retard du client. L'Employeur peut lui demander d'attendre jusqu'à une (1) heure. L'Employeur peut la réaffecter ailleurs à l'intérieur de la période allouée.

Si l'interprète n'est pas réaffecté ailleurs, la rémunération est établie selon la durée prévue de l'affectation :

- soit de deux (2) heures payées, s'il s'agissait d'une affectation de deux (2) heures;
- de trois (3) heures payées, s'il s'agissait d'une affectation prévue pour une demi-journée (½) ;
- de quatre (4) heures payées, s'il s'agissait d'une affectation prévue pour une (1) journée complète.

De plus, l'Employeur défraiera les frais afférents, s'il y a lieu.

9-4.00 Annulation de l'affectation

9-4.01 L'Employeur avise l'interprète dès que possible.

9-4.02 Si l'interprète n'a pu être rejoint au moins douze (12) heures avant l'heure prévue pour la fourniture du service, l'Employeur met tout en œuvre pour octroyer une autre affectation dans la même période que l'affectation annulée sinon l'Employeur paie une compensation de :

- une (1) heure pour une affectation d'une durée prévue de deux (2) heures ;

- deux (2) heures pour une affectation prévue de trois (3) heures ;
- quatre (4) heures pour une affectation prévue d'une (1) journée.

Si l'interprète s'est rendu sur les lieux, l'Employeur paie la totalité de l'affectation pour un maximum de quatre (4) heures plus les frais afférents, s'il y a lieu.

9-4.03 Si l'interprète a été réservé pour une journée complète ou plus, l'Employeur doit l'aviser d'une annulation au moins dix-huit (18) heures à l'avance. Si l'interprète n'a pu être rejoint dans ce délai ou s'il apprend sur place que l'affectation est annulée, l'Employeur paiera une compensation de quatre (4) heures à l'interprète plus les frais afférents, s'il y a lieu, ou remplacera cette affectation annulée par une autre affectation dans la même période de la journée jusqu'à concurrence d'au moins quatre (4) heures. Pour le reste de la journée, l'Employeur attribuera toute nouvelle affectation en urgence en priorité à cet interprète à la condition qu'il réponde aux besoins du service selon les paramètres prévus à la clause 9-2.02.

9-5.00 Détail des affectations

9-5.01 Pour chaque service d'interprétation qui est demandé, l'interprète reçoit un numéro d'affectation. Il doit, sur le formulaire prévu et fourni par l'Employeur, reporter ce numéro d'affectation, inscrire la durée réelle de son service et faire confirmer cette information par la personne sourde et la personne entendante en leur demandant à tous deux (2) de signer le formulaire. Les frais afférents à cette affectation y sont également inscrits et les pièces justificatives y sont annexées.

CHAPITRE 10-0.00 RÉMUNÉRATION

10-1.00 Classification des interprètes Règles de classification : junior, intermédiaire, senior

10-1.01 La classification de la personne salariée est celle qu'elle détient à la date de l'entrée en vigueur de la convention.

La classification de chacune des personnes salariées, à la date de l'entrée en vigueur de la convention, apparaît à l'annexe « 4 ».

Au cours de la convention, la personne salariée peut être reconnue dans un autre niveau dans sa classification après avoir réussi l'évaluation par un organisme reconnu par les parties.

10-1.02 Pour être embauchée, la personne candidate doit être classifiée selon les règles de classification en vigueur au moment de son embauche.

Plan d'évaluation

10-1.03 Pour la langue des signes québécois (LSQ), l'Employeur utilise les services d'évaluation de Tradusigne.

10-1.04 L'Employeur s'engage à se doter d'un plan d'évaluation et de classification des interprètes en oralisme français au plus tard d'ici la fin de la convention.

10-2.00 Salaire pour les personnes salariées

10-2.01 Les taux de salaire au 1^{er} avril 2013 sont :

Personnel interprète

- 16,62 \$/heure, junior
- 21,00 \$/heure, intermédiaire
- 26,22 \$/heure, senior

Personnel de bureau – commis-comptable

- 20,17 \$/heure

10-2.02 Les taux de salaire au 1^{er} avril 2014 sont :

Personnel interprète

- 16,95 \$/heure, junior
- 21,42 \$/heure, intermédiaire
- 26,74 \$/heure, senior

Personnel de bureau – commis-comptable

- 20,57 \$/heure

10-2.03 Au 1^{er} avril 2015, les taux de salaire sont majorés d'un pourcentage correspondant à la variation en pourcentage de l'indice des prix à la consommation (IPC) pour l'ensemble du Québec, pour la période du 1^{er} mars 2014 au 28 février 2015, et ce, pour un minimum d'un pour cent (1 %) et pour un maximum de deux virgule cinq pour cent (2,5 %).

10-2.04 Interprète membre de l'Ordre

La personne salariée interprète membre de l'Ordre des traducteurs, terminologues et interprètes agréés du Québec (OTTIAQ) reçoit le salaire de l'interprète selon son niveau de qualification, majoré de dix pour cent (10 %).

10-2.05 Calcul du temps travaillé

La personne salariée, sur la liste de rappel, appelée pour effectuer une affectation dans les secteurs d'intervention de la santé et des services sociaux, dans les services gouvernementaux ou autres types de services d'interprétariat à la clientèle bénéficie de deux (2) heures minimum, y incluant le temps de déplacement, rémunérées au même taux applicable selon sa classification, déterminée aux clauses 10-2.01 et 10-2.02 plus les frais afférents, s'il y a lieu.

10-2.06 La personne salariée, sur la liste de rappel, appelée pour effectuer une affectation de deux (2) heures ou plus est rémunérée au même taux applicable selon sa classification, déterminée aux clauses 10-2.01 et 10-2.02 plus les frais afférents, s'il y a lieu. La facturation est établie aux quinze (15) minutes, une fois les deux (2) heures écoulées. Advenant le cas où une affectation précisée à l'avance comme étant de trois (3) heures se termine avant le temps prévu, la personne salariée sera payée pour au moins trois (3) heures.

La personne salariée appelée pour effectuer une affectation de plus de sept (7) heures a droit à une période de repos de trente (30) minutes et elle est rémunérée au même taux applicable selon sa classification, déterminée aux clauses 10-2.01 et 10-2.02 plus les frais afférents, s'il y a lieu.

10-2.07 Prime de nuit pour les personnes salariées

La personne salariée dont le service d'interprétation effectué se situe entre 22 h et 07 h est payée en ajoutant un pourcentage de vingt pour cent (20 %) à son tarif horaire habituel.

Cette clause ne s'applique pas pour la personne salariée qui assure le service d'urgence.

10-2.08 Temps de déplacement pour les personnes salariées de la liste de rappel

Le temps de déplacement est remboursé au tarif horaire de l'interprète de la liste de rappel sur la base d'un déplacement en automobile. Cependant, pour chaque journée au cours de laquelle une affectation est faite par un interprète de la liste de rappel :

- si l'interprète est à moins de trente-cinq (35) kilomètres (aller-retour), on déduit trente (30) minutes de temps qui ne sont pas rémunérées afin de couvrir l'aller-retour pour se rendre à son lieu normal de travail.
- si l'interprète est à trente-cinq (35) kilomètres et plus (aller-retour), on déduit quarante-cinq (45) minutes de temps qui ne sont pas rémunérées afin de couvrir l'aller-retour pour se rendre à son lieu normal de travail.

Dans tous les cas, l'interprète déduit, pour chacune des journées, une seule fois, le temps de déplacement normal pour se rendre au travail ainsi que le kilométrage. Une fois déduit le temps de déplacement de trente (30) minutes ou de quarante-cinq (45) ainsi que le kilométrage au cours d'une journée de travail, l'interprète se voit payer tout le temps de déplacement excédentaire ainsi que le kilométrage additionnel. Dans certains cas, l'Employeur peut vérifier l'exactitude du kilométrage en se référant au logiciel Google Maps.

Pour chaque affectation, le temps de déplacement est calculé aller-retour du port d'attache au lieu de l'affectation, que celui-ci soit effectué ou non, à la condition qu'il se soit passé plus de deux (2) heures entre la fin de la première (1^{re}) affectation ou la fin de temps minimum prévu soit deux (2) heures ou soit le plus tard des deux scénarios, et le début de la deuxième (2^e) affectation.

À noter, cette clause s'applique également à la personne salariée qui est en transport en commun.

10-2.09 Temps de préparation pour une affectation particulière pour les personnes salariées

Du temps de préparation sera reconnu, après entente préalable avec l'Employeur, dans les cas de colloques, congrès, sessions de formation et, de façon particulière, pour certaines affectations où il est prévu que des documents seront disponibles pour étude.

Dans tous les cas, le temps de préparation est réduit à zéro si l'interprète ne prend pas livraison des documents vingt-quatre (24) heures avant l'exécution du service d'interprétariat.

10-2.10 Affectation en continu justifiant la présence de deux (2) interprètes

Certaines affectations (par exemple : palais de justice, colloque, conférence, assemblée ou formation théorique, etc.) peuvent nécessiter la présence de deux (2) interprètes. Le type de rencontre ainsi que l'ordre du jour permet à l'Employeur d'estimer, cas par cas, la charge de travail et de statuer sur le nombre d'interprètes requis. L'Employeur alloue deux (2) interprètes lorsque la situation le justifie.

Les parties discutent, dans le cadre du CRT, des situations particulières.

10-2.11 Port d'attache pour les personnes salariées

- Pour le personnel interprète et de bureau détenteur de poste à temps complet, le port d'attache est le siège social de l'Employeur. À la signature de la convention, l'Employeur réévalue le temps réel de déplacement entre le SIVET et le domicile de chaque personne salariée à temps complet. Dans ce cas, le

temps réel correspond au temps calculé par le logiciel Google Maps auquel on ajoute un maximum de quinze (15) minutes pour l'interprète qui traverse un pont. Au début juillet de chaque année, l'Employeur réévalue le temps réel s'il y a un déménagement de domicile (résidence) de l'interprète ou s'il y a un déménagement du siège social de l'Employeur.

- Pour le personnel interprète sur la liste de rappel, le port d'attache est le domicile de la personne salariée.

L'Employeur n'est pas tenu d'appeler un interprète sur la liste de rappel habitant à l'extérieur de l'île de Montréal ou à une distance de plus de vingt (20) kilomètres du SIVET sauf si elles acceptent de considérer le SIVET comme port d'attache pour les affectations à Montréal.

Pendant la période de modification de disponibilités de janvier, les interprètes de la liste de rappel intéressés à se prévaloir de cette possibilité, doivent signer le formulaire de l'Employeur prévu à cet effet, dont une copie est transmise à la demande au Syndicat.

De plus, au cours de l'année, les interprètes de la liste de rappel peuvent accepter le SIVET comme leur choix de port d'attache pour les affectations de Montréal, dont une copie est transmise à la demande au Syndicat.

Le port d'attache peut être modifié au besoin à la suite d'un déménagement.

10-2.12 Frais de déplacement pour les personnes salariées

Rétroactivement au 6 octobre 2013, le kilométrage effectué pour le travail est remboursé au taux de quarante-trois cents (0,43 \$) le kilomètre.

Logiciel pour calculer le temps de déplacement et le kilométrage

L'Employeur utilise Google Maps (ou tout autre logiciel comparable advenant que Google Maps ne soit plus disponible) comme référence pour le paiement du temps de déplacement et du kilométrage. L'Employeur devra tenir compte de situations exceptionnelles.

La règle de remboursement est la suivante :

- les premiers trente-cinq (35) kilomètres parcourus pour l'affectation, ou de la journée quand il y a plus d'une affectation, sont aux frais de l'interprète dont le domicile est le port d'attache ;
- pour les interprètes dont le port d'attache est le siège social de l'Employeur ou qui ont accepté de le considérer comme tel pour des affectations à Montréal, elles doivent retrancher le nombre de kilomètres séparant leur domicile du SIVET (aller-retour) au lieu du trente-cinq (35) kilomètres.

Lorsque l'interprète effectue plus d'une affectation dans la même journée, elle comptabilise tout le kilométrage relié au travail, dans ce cas, elle déduit une seule fois trente-cinq (35) kilomètres.

10-3.00 Service d'urgence-santé pour les personnes salariées interprètes

10-3.01 Le service urgence-santé est assuré par le personnel interprète afin d'être disponible après les heures normales de bureau (8 h à 17 h), en vue de répondre aux urgences de soir, de nuit, de fin de semaine et lors des jours fériés.

10-3.02 Le service urgence-santé se divise en deux :

- les jours de la semaine ;
- la fin de semaine.

10-3.03 L'Employeur octroie à la personne salariée qui assure le service d'urgence une prime versée sous forme de forfaitaire, correspondant à une (1) heure rémunérée au taux horaire de l'interprète par huit (8) heures de disponibilité en urgence, ou au prorata, s'il y a lieu.

10-3.04 Le service urgence-santé durant la semaine est les jours de la semaine du lundi soir au vendredi matin (soir et nuit), ci-après appelée la semaine d'urgence.

- Lundi de 17 h à 24 h ;
- Mardi de 0 h à 8 h et de 17 h à 24 h ;
- Mercredi de 0 h à 8 h et de 17 h à 24 h ;
- Jeudi de 0 h à 8 h et de 17 h à 24 h ;
- Vendredi de 0 h à 8 h.

L'ensemble de ces plages correspond à soixante (60) heures de disponibilité. Celle-ci équivaut à sept virgule cinq (7,5) heures rémunérées.

10-3.05 Le service urgence-santé durant toute la fin de semaine : du vendredi après-midi de 16 h au lundi matin 8 h (jour, soir et nuit), ci-après appelée la fin de semaine d'urgence.

- Vendredi de 16 h à 24 h ;
- Samedi de 0 h à 24 h ;
- Dimanche de 0 h à 24 h ;
- Lundi de 0 h à 8 h.

L'ensemble de ces plages correspond à soixante-quatre (64) heures de disponibilité. Celle-ci équivaut à huit (8) heures rémunérées.

10-3.06 L'Employeur crée une liste de disponibilité parmi les personnes salariées de la liste de rappel pour effectuer le service d'urgence santé :

- durant la semaine d'urgence,
- durant la fin de semaine d'urgence,
- pour des remplacements ponctuels.

- 10-3.07 L'Employeur présente le programme du service de garde de la semaine d'urgence au personnel interprète concerné au moins quatre (4) semaines d'avance.

Lors de l'élaboration du programme du service d'urgence, l'Employeur considère les disponibilités données par les interprètes de la liste de rappel, et ce, malgré l'ancienneté, afin d'octroyer les semaines d'urgence.

Lors de l'établissement du programme de garde, deux interprètes peuvent convenir d'interchanger leur semaine d'urgence. Dans ce cas, les interprètes en informent l'Employeur dans les cinq (5) jours ouvrables. L'échange volontaire n'a pas pour effet de modifier les autres paramètres du programme de garde.

- 10-3.08 En fonction des besoins et des exigences identifiés par l'Employeur, celui-ci offre le service d'urgence santé, aux personnes salariées de la liste de rappel d'urgence, par rotation et de façon équitable pour chacune des périodes.

La personne salariée qui néglige de respecter sa disponibilité peut voir son nom rayé de la liste de rappel d'urgence prévue à la clause 10-3.07, à moins que celle-ci n'ait justifié une absence avec un motif valable.

- 10-3.09 L'interprète occupant un poste à temps complet a le choix d'être rémunéré en argent ou en temps, ce choix doit être exprimé à l'Employeur deux (2) fois par année, au plus tard le 1^{er} avril et le 1^{er} octobre d'une année.

Pour l'interprète de la liste de rappel, la prime versée sous forme de forfaitaire est rémunérée seulement en argent.

- 10-3.10 L'interprète occupant un poste qui assure la semaine d'urgence santé a droit à une période de repos correspondant à huit (8) heures entre le retour à la maison après une affectation de nuit et le début d'une nouvelle affectation de jour.

Si l'appel pour le début de l'affectation d'urgence est reçu entre 06 h et 08 h du matin, l'interprète répond à l'urgence santé et devra par la suite continuer sa journée de travail. Ceci sera pris en considération afin de déterminer l'heure de la fin de sa journée en tenant compte de la durée de disponibilité de travail prévue à la clause 10-3.18.

Pour toute affectation d'urgence santé débutant avant 08 h du matin et se poursuivant après 08 h du matin, le temps travaillé hors de la plage horaire du service d'urgence santé jusqu'au début de l'autre plage horaire sera reconnu comme du temps et demi.

- 10-3.11 L'interprète en service d'urgence santé qui est appelé au cours de sa période de disponibilité reçoit une rémunération minimale de deux (2) heures rémunérées incluant le temps de déplacement.

- 10-3.12 L'interprète qui est appelé en urgence santé n'est pas considéré en temps supplémentaire à moins de dépasser 136 heures au cours de quatre (4) semaines (deux (2) périodes de paie).

10-3.13 Port d'attache

Dans le cadre du service d'urgence santé, l'interprète conserve son port d'attache tel que prévu à la clause 10-2.10.

10-3.14 Reconnaissance du temps de déplacement et du kilométrage

Dans tous les cas, l'interprète déduit, pour chacune des journées, une seule fois le temps de déplacement normal pour se rendre au travail ainsi que le kilométrage. Une fois déduit le temps de déplacement ainsi que le kilométrage au cours d'une journée de travail, l'interprète se voit payer tout le temps de déplacement excédentaire ainsi que le kilométrage additionnel liés au travail.

10-3.15 Affectation d'urgence en dehors du territoire de l'interprète

Si la personne salariée en service d'urgence santé reçoit un appel pour une affectation située en dehors de son territoire de résidence, elle peut décider d'effectuer l'affectation d'urgence ou vérifier s'il y a une interprète de la liste de rappel du territoire concerné prête à assumer ladite affectation d'urgence santé afin de se faire remplacer. Si la personne salariée décide d'appeler des interprètes de la liste de rappel pour vérifier leur acceptation pour assurer l'affectation, le temps à faire des appels téléphoniques (maximum quinze (15) minutes) n'est pas rémunéré.

10-3.16 Service d'urgence santé durant un congé férié

Lors d'un congé férié, l'interprète assure le service d'urgence pour une période de vingt-quatre (24) heures. Dans ce cas, l'interprète a droit à une rémunération payée en argent d'une prime équivalente à une (1) heure additionnelle à son taux horaire pour assurer la disponibilité de jour.

10-3.17 Fermeture des bureaux de l'Employeur

Lors de la fermeture des bureaux de l'Employeur, alors que les interprètes occupant un poste sont au travail, l'interprète qui assure la semaine d'urgence santé n'a pas à assurer le service d'urgence de jour, soit entre 8 h et 17 h.

10-3.18 Plage horaire appliquée à l'interprète qui effectue la semaine d'urgence

- La plage horaire de travail de l'interprète occupant un poste à temps complet qui assure la semaine d'urgence, qui a choisi de recevoir sa prime en temps, est la suivante :
 - lundi, de 10 h à 17 h ;
 - mardi, de 12 h à 17 h, en y ajoutant 1,8 heures payées ;
 - mercredi, de 12 h à 17 h, en y ajoutant 1,8 heures payées ;
 - jeudi, de 12 h à 17 h, en y ajoutant 1,8 heures payées ;
 - vendredi, de 12 h à 17 h, en y ajoutant 2,1 heures payées.

- La plage horaire de travail de l'interprète occupant un poste à temps complet qui assure la semaine d'urgence, qui a choisi de recevoir sa prime en argent, est la suivante :
 - lundi, de 10 h à 17 h ;
 - mardi, de 10 h à 17 h ;
 - mercredi, de 10 h à 17 h ;
 - jeudi, de 10 h à 17 h ;
 - vendredi de 10 h à 17 h.

Dans ce cas, l'interprète effectue ses heures normales de travail. En plus de sa semaine régulière de travail, l'interprète reçoit une prime sous forme de forfaitaire correspondant à sept virgule cinq (7,5) heures payées à son taux horaire.

10-3.19 Impossibilité d'effectuer le service d'urgence santé

L'interprète qui ne peut assumer le service d'urgence doit en informer l'Employeur le plus tôt possible.

- La semaine d'urgence

Advenant l'impossibilité d'une personne interprète d'effectuer en tout ou en partie sa semaine d'urgence (lundi au vendredi), l'Employeur procède de la façon suivante :

1. il offre aux interprètes occupant un poste à temps complet la possibilité d'échanger leur semaine d'urgence ;
2. à défaut, il offre aux interprètes de la liste de rappel ayant exprimé une disponibilité pour la semaine d'urgence ;
3. à défaut, il désigne, exceptionnellement¹, une personne salariée interprète occupant un poste à temps complet afin de combler en tout ou en partie la semaine d'urgence. Dans ce cas la personne qui a dû être remplacée reprend la semaine d'urgence de la personne remplaçante en tout ou en partie.

- La fin de semaine d'urgence

Advenant l'impossibilité d'une personne interprète d'effectuer sa fin de semaine d'urgence (vendredi soir au lundi matin), l'Employeur procède de la façon suivante :

1. il offre aux interprètes de la liste de rappel ayant exprimé une disponibilité pour la fin de semaine d'urgence ;
2. à défaut, il désigne, exceptionnellement¹, une personne salariée interprète occupant un poste à temps complet. Dans ce cas, l'Employeur accorde deux (2) jours consécutifs de congé à la personne salariée à

¹ Cette mesure exceptionnelle ne peut se faire plus de une (1) fois par année par personne salariée interprète occupant un poste à temps complet.

temps complet qui a effectué la fin de semaine d'urgence au cours de la semaine suivante.

10-4.00 Versement de la paie

10-4.01 L'Employeur reçoit le détail des affectations des interprètes aux deux semaines (le lundi 17 h) et verse la paie le mercredi de la semaine suivante par dépôt direct dans l'institution bancaire de leur choix dans la mesure où il a reçu le détail des affectations au moment prévu.

10-4.02 Les renseignements accompagnant la paie doivent indiquer, notamment :

- a) le nom de l'Employeur ;
- b) les nom et prénom de la personne salariée ;
- c) l'identification de sa classe d'emploi ;
- d) le nombre d'heures payées au taux régulier ;
- e) le traitement brut et le traitement net ;
- f) la cotisation syndicale ;
- g) les retenues aux fins d'impôts ;
- h) la cotisation au Régime des rentes du Québec (RRQ) ;
- i) la cotisation au régime d'assurance collective, s'il y a lieu ;
- j) la cotisation d'assurance emploi ;
- k) la période concernée ;
- l) le cumulatif des gains et déductions ;
- m) le montant du kilométrage payé au cours de cette période.

10-4.03 Avis pour l'assurance emploi

Lors d'une baisse des activités d'interprétariat à rendre à la clientèle sourde, l'Employeur s'engage à remettre à la personne salariée qui en fait la demande, un relevé d'emploi si la personne n'a pas d'affectation pour une période consécutive de plus de sept (7) jours, le tout conformément à la loi prévue.

10-4.04 Argent à récupérer

Si l'Employeur décide de récupérer un montant versé en trop à une personne salariée, il doit :

- a) aviser simultanément par écrit la personne salariée et le Syndicat des raisons qui justifient la demande de récupération et du montant brut de celle-ci ;
- b) s'entendre avec la personne salariée et le Syndicat sur les modalités de remboursement dans les quinze (15) jours de l'avis prévu au paragraphe a) précédent ;
- c) à défaut d'entente, procéder à la récupération en retenant un montant ne dépassant pas trente pour cent (30 %) du montant de la rémunération brute sans excéder une période de douze (12) mois.

10-5.00 Allocation des dépenses

10-5.01 La personne salariée est remboursée par l'Employeur de toute dépense approuvée au préalable par ce dernier et encourue dans l'exercice de ses tâches, sur présentation des pièces justificatives.

10-5.02 Frais de transport

Dans tous les cas, l'Employeur détermine les moyens de transport pour une activité préalablement autorisée et rembourse la personne salariée, sur présentation des pièces justificatives requises.

10-5.03 Transport par automobile personnelle

Lorsque la personne salariée, à la demande de l'Employeur, utilise son automobile personnelle dans l'exercice de ses fonctions, elle a droit au remboursement du kilométrage parcouru sous réserve des dispositions prévues à la clause 10-2.11.

10-5.04 Calcul des déplacements

Le calcul des allocations à être versées est effectué à partir du port d'attache auquel la personne salariée est affectée.

À la demande de l'Employeur, une personne salariée peut être requise de covoiturer avec une autre personne salariée.

10-5.05 Frais de chambre

La personne salariée qui, à la demande de l'Employeur, doit loger dans un établissement hôtelier se voit rembourser ses frais réels de logement à la condition que le prix corresponde à la catégorie d'établissement autorisée par l'Employeur.

10-5.06 Frais de repas

La personne salariée a droit aux allocations de repas suivantes (incluant les taxes et le pourboire) à la condition qu'elles aient été préalablement autorisées par l'Employeur :

Déjeuner :	9,00 \$
Dîner :	17,00 \$
Souper :	23,00 \$

10-5.07 Frais de téléphone interurbain d'affaires

La personne salariée doit recevoir l'autorisation préalable de l'Employeur pour faire un interurbain. Les interurbains d'affaires rendus nécessaires du fait du lieu de résidence de la personne salariée ne sont pas à la charge de l'Employeur.

10-5.08 Frais de stationnement et de péage

Sur présentation des pièces justificatives, l'Employeur prend à sa charge les frais de stationnement de la personne salariée dans l'exercice de ses fonctions. Les frais de parcomètre sont remboursés quand il s'agit de parcomètres à utilisation de plus de deux (2) heures. Aucune réclamation pour des amendes ne sera acceptée.

Après avoir donné son autorisation, l'Employeur prend également à sa charge les frais de péage des ponts et des autoroutes.

- 10-5.09 Après entente, l'Employeur verse à la personne salariée, qui en fait la demande écrite, une avance égale aux frais prévus.
- 10-5.10 Le remboursement des dépenses doit être effectué au plus tard dans les trente (30) jours suivant la réclamation.

CHAPITRE 11-0.00 PROCÉDURES DE RÈGLEMENT DES GRIEFS ET D'ARBITRAGE

11-1.00 Procédures de règlement des griefs

11-1.01 Dans le but de régler tout grief, ou mésentente, relatif aux conditions de travail d'une personne salariée ou d'un groupe de personnes salariées, l'Employeur et le Syndicat se conforment à la procédure décrite au présent article.

11-1.02 Délai de grief

Toute personne salariée, seule ou accompagnée d'une personne déléguée du Syndicat, dans les soixante (60) jours de calendrier de la connaissance par la personne salariée du fait dont le grief découle, mais dans un délai n'excédant pas six (6) mois de l'occurrence du fait qui donne lieu au grief, le soumet par écrit à la personne responsable de l'Employeur.

Délai de grief pour mesure disciplinaire ou pour mesure administrative

Dans les cas de mesures disciplinaires (avis, suspension, congédiement) et dans les cas de mesures administratives, la personne salariée doit soumettre son grief dans les trente (30) jours de calendrier de la connaissance du fait qui y donne lieu, mais dans un délai n'excédant pas six (6) mois de l'occurrence de ce fait.

Délai de grief de harcèlement psychologique

La personne salariée qui croit avoir été victime de harcèlement psychologique peut adresser, par écrit, un grief à l'Employeur. Un tel grief peut aussi être adressé, pour le compte d'une ou de plusieurs personnes salariées qui y consentent par écrit, par le Syndicat. Tel grief relatif à une conduite de harcèlement psychologique doit être déposé dans les quatre-vingt dix (90) jours de la dernière manifestation de cette conduite.

Suspension des délais de grief, dans certains cas, en période estivale

Durant la période estivale se situant entre le 24 juin et le 15 août, la période de délai est suspendue, sauf pour les mesures disciplinaires, la fin d'emploi ou les mesures administratives.

Après avoir avisé la personne salariée, le Syndicat peut également déposer un grief en lieu et place de la personne salariée sauf pour ce qui est lié à une mesure disciplinaire, une fin d'emploi ou une mesure administrative.

11-1.03 Seul le Syndicat peut déposer un grief au nom d'un groupe de personnes salariées qui ont un grief collectif.

Le Syndicat peut déposer un grief concernant les obligations de l'Employeur à son égard telles que prescrites par la convention.

Le Syndicat doit se conformer à la procédure décrite à la clause 11-1.02.

11-1.04 L'avis de grief doit énoncer les faits qui sont à son origine et les mesures correctives recherchées et, dans la mesure du possible, les détails financiers, s'il y a lieu.

11-1.05 Dans les trente (30) jours de la réception du grief, la personne désignée par l'Employeur donne sa réponse écrite au Syndicat et, dans le cas où le grief a été signé par la personne salariée ou en son nom par le Syndicat, à cette personne salariée.

En cas de réponse insatisfaisante, en l'absence de réponse ou si la réponse de l'Employeur ne lui est pas parvenue dans les délais prévus, le Syndicat peut référer le grief à l'arbitrage.

11-1.06 Les délais prévus au présent article pour déposer un grief et le porter à l'arbitrage sont de rigueur à moins d'entente écrite entre le Syndicat et l'Employeur pour les prolonger.

11-1.07 La personne salariée qui quitte le service de l'Employeur sans avoir perçu la totalité des sommes qui lui sont dues en vertu de la convention peut réclamer ces sommes selon la procédure de griefs et d'arbitrage.

11-1.08 Aucun grief ne doit être considéré comme nul ou rejeté pour vice de forme.

11-2.00 Procédure d'arbitrage

11-2.01 Si les parties n'en arrivent pas à une solution satisfaisante à l'expiration du délai de trente (30) jours mentionné à la clause 11-1.05, l'une ou l'autre des parties peut exiger que le grief ou la mésentente soit entendu en arbitrage par un avis envoyé à l'autre partie.

À défaut par le Syndicat de signifier à l'Employeur l'avis susmentionné dans les six (6) mois du dépôt du grief, celui-ci est considéré comme ayant été retiré par la personne salariée et le Syndicat.

11-2.02 Les parties doivent tenir une rencontre pour tenter de régler le grief avant la date prévue pour l'arbitrage par l'entremise du comité de relations du travail.

Toutefois, si, au moment de l'arbitrage, la rencontre préalable n'a pas eu lieu, le tribunal d'arbitrage peut exiger une telle rencontre sans reporter la date de l'audition.

11-2.03 Les parties procèdent devant une ou un arbitre unique.

11-2.04 Les parties conviennent du nom d'une ou d'un arbitre à partir de la liste publiée par le Conseil consultatif du travail et de la main-d'œuvre du Québec, et ce, dans les trente (30) jours ouvrables de l'avis d'envoi à l'arbitrage.

Pendant ce même délai, les parties peuvent s'entendre pour soumettre le grief au mécanisme de médiation arbitrale.

À défaut d'entente des parties, l'Employeur ou le Syndicat peut demander au ministre du Travail de nommer une ou un arbitre conformément à la procédure prévue au *Code du travail*.

11-2.05 Dans le cas de mesure disciplinaire ou de mesure administrative, le fardeau de la preuve appartient à l'Employeur.

- 11-2.06 Dans tous les cas de mesures disciplinaires, si un grief est soumis à une ou un arbitre nommé en vertu de la convention, celui-ci peut :
- a) réintégrer ladite personne salariée avec ou sans compensation ;
 - b) maintenir la mesure disciplinaire ;
 - c) rendre tout autre décision jugée équitable dans les circonstances, y compris déterminer, s'il y a lieu, le montant de la compensation et des dommages auxquels une personne salariée injustement traitée pourrait avoir droit.
- 11-2.07 Dans tous les cas de mesures administratives, l'arbitre peut :
- a) réintégrer la personne salariée avec une pleine compensation ou non ;
 - b) maintenir la mesure administrative.
- 11-2.08 Dans le cas d'un grief de classification, l'arbitre se prononce sur le salaire à être attribué en tenant compte de la rémunération attachée à des classes d'emploi similaires.
- 11-2.09 Si l'arbitre conclut au paiement d'une somme d'argent, il peut ordonner que cette somme porte intérêt au taux prévu au *Code du travail* à compter de la date du dépôt du grief ou de la date à laquelle cette somme est devenue exigible, mais jamais antérieurement au dépôt du grief.
- 11-2.10 Toutefois, dans tous les cas, le tribunal ne peut accorder une rétroactivité de plus de six (6) mois de la date du dépôt du grief ou du moment de la connaissance, soit le plus court des deux (2).
- 11-2.11 En aucune circonstance, l'arbitre n'a le pouvoir de modifier le texte de la convention.
- 11-2.12 L'arbitre possède tous les pouvoirs prévus au *Code du travail*.
- 11-2.13 La décision de l'arbitre, agissant dans la juridiction qui lui est conférée en vertu de la convention, doit être motivée et signée.
- 11-2.14 L'arbitre doit rendre sa décision dans les trente (30) jours de la fin de l'audition.
- 11-2.15 Les honoraires et frais de l'arbitre sont payés à parts égales par l'Employeur et le Syndicat.
- 11-2.16 Si, à la suite d'une décision arbitrale comportant le paiement d'une somme d'argent, il y a contestation quant à cette somme, le quantum est fixé par l'arbitre qui a entendu le grief.

CHAPITRE 12-0.00 DISPOSITIONS GÉNÉRALES

12-1.00 Dispositions interprétatives

- 12-1.01 La nullité d'une clause de cette convention n'entraîne pas la nullité d'une autre clause ou de la convention en son entier.
- 12-1.02 Les annexes et lettres d'entente font partie intégrante de la convention.

12-2.00 Entrée en vigueur et durée de la convention

- 12-2.01 La convention entre en vigueur à la date de sa signature et elle lie les parties jusqu'au 31 mars 2016, sauf stipulations à l'effet contraire.

12-3.00 Impression et distribution de la convention

- 12-3.01 Le Syndicat reproduit le texte de la convention sous format unique, au plus tard, un (1) mois après la date de sa signature et en remet des copies à l'Employeur.
- 12-3.02 L'Employeur remet une copie de la convention à chaque personne salariée déjà à l'emploi ou nouvellement embauchée.
- 12-3.03 L'Employeur s'engage à défrayer cinquante pour cent (50 %) du coût d'impression de la convention. En conséquence, il remboursera le Syndicat dudit montant.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Montréal, ce ____ jour du mois de mai 2014.

**SERVICE D'INTERPRÉTATION
VISUELLE ET TACTILE DU MONTRÉAL
MÉTROPOLITAIN (SIVET)**

**SYNDICAT DES INTERPRÈTES
PROFESSIONNELS DU SIVET (CSQ)**

Patrick Beauchamp,
Président

Yvon Duteau,
Président

Alain Turpin,
Directeur général

Yvan Boucher,
Membre interprète

François Meunier,
Porte-parole

ANNEXE 1 CERTIFICAT D'ACCRÉDITATION

No. AM-2000-2170

Montréal, le 23 février 2004

Le Syndicat des interprètes professionnels du SIVET (CSQ) a été accrédité
pour représenter :

**« tout le personnel, salarié au sens du Code du travail,
à l'exception de :
la coordonnatrice ou du coordonnateur
et des répartitrices ou répartiteurs »**

à l'emploi de : SIVET
(Service d'interprétation visuelle et tactile du Montréal métropolitain)
au 5000, rue Iberville, suite 243B
Montréal, (Québec)
H2H 2S6

Établissement visé : 5000, rue Iberville, suite 243B
Montréal (Québec)
H2H 2S6

ANNEXE 2 CLASSIFICATION ET DESCRIPTION DE TÂCHES

Les parties (Employeur – Syndicat) conviennent qu'en vertu de la convention, il existe deux (2) classes d'emplois, soit :

- Interprète
- Commis-comptable

Interprète

Le rôle principal de la personne consiste à interpréter selon les modes d'interprétariat, soit la langue des signes ou en oralisme, entre les différentes personnes entendantes impliquées et les personnes sourdes, sourdes-aveugles ou malentendantes.

Les tâches effectuées dans les temps d'attente doivent découler normalement de la nature du travail de la classe d'emploi d'interprète :

- communiquer avec des organismes pour obtenir la documentation lors de colloques, congrès ou réunions pour le temps de préparation ;
- le temps de préparation ;
- compléter des formulaires de temps de travail.

Dix (10) postes à temps complet

- Plage horaire de jour ayant une disponibilité de neuf (9) heures, soit de 07 h à 16 h, de 08 h à 17 h ou de 09 h à 18 h, du lundi au vendredi inclusivement.
- Plage horaire pour un soir ayant une disponibilité de neuf (9) heures, soit de 13 h à 22 h, du lundi au jeudi inclusivement. Assurer seulement un soir fixe par deux (2) semaines.
- Être disponible à exécuter des affectations de jour au cours d'une fin de semaine trois (3) fois par année.
- Être disponible à travailler six (6) semaines d'urgence au cours de l'année civile, (du lundi 17 h au vendredi 08 h).

Pour obtenir un poste tel que défini à l'article 7-1.00, les exigences requises sont :

- avoir une maîtrise de la langue des signes québécoise (LSQ) de compétence senior ;
- posséder une auto ou avoir accès à l'utilisation d'une automobile pour toutes les disponibilités fixes et régulières remises à l'Employeur ;
- posséder un téléavertisseur ou un téléphone cellulaire.

Commis-comptable

Le rôle principal de la personne consiste à accomplir un ensemble de travaux administratifs et comptables selon des méthodes et des procédures établies.

NOTE : Le poste de commis-comptable est réservé à une personne sourde dans le cadre d'un programme d'accès à l'égalité en emploi.

ANNEXE 3 LES CONDITIONS DE TRAVAIL PARTICULIÈRES DE LA COMMIS À LA COMPTABILITÉ – SYLVAIN NORMANDEAU

Les dispositions de la convention s'appliquent dans la mesure où elles ne sont pas autrement modifiées par la présente annexe.

Poste et horaire de travail

La semaine régulière de travail du personnel de bureau à temps complet est de trente-cinq (35) heures réparties en cinq (5) jours (de sept (7) heures) consécutifs de travail, soit du lundi au vendredi sauf entente entre l'Employeur et la personne salariée. La personne salariée peut bénéficier d'un aménagement de son horaire de travail déterminé pour chacune des périodes soit : automne, hiver, printemps et été, et ce, après entente avec l'Employeur et le Syndicat.

Congés fériés

La salariée a droit à douze (12) jours congés fériés par année, soit :

- le 1^{er} janvier ;
- le 2 janvier ;
- le Vendredi saint ou le lundi de Pâques ;
- la Journée nationale des Patriotes ;
- la fête nationale du Québec ;
- la Confédération ;
- la fête du Travail ;
- l'Action de grâces ;
- la veille de Noël ;
- Noël ;
- le lendemain de Noël ;
- la veille du Jour de l'An.

Congé de maladie et congé personnel

Le 1^{er} janvier de chaque année, l'Employeur crédite à la salariée sept (7) jours de congé de maladie. Les jours ainsi accordés sont non cumulatifs, mais monnayables au 31 décembre de chaque année lorsque non utilisés au cours de l'année, et ce, selon le taux de salaire en vigueur à cette date par jour ou fraction de jour non utilisé.

Le 1^{er} janvier de chaque année, l'Employeur crédite à la salariée cinq (5) jours de congé personnel, qui sont pris au choix de la salariée. Ces jours sont non monnayables et non cumulatifs.

Vacances ou congé annuel

Plus de 1 an et moins de 5 ans de service continu	= 3 semaines de vacances payées
Plus de 5 ans et moins de 15 ans de service continu	= 4 semaines de vacances payées
Plus de 15 ans de service continu	= 5 semaines de vacances payées

Temps supplémentaire

Le temps supplémentaire payable en temps. Nonobstant ce qui précède, si la salariée a accumulé plus de quatorze (14) heures de temps supplémentaire dans sa banque, elle peut, à son choix, le reprendre en temps ou être payée en argent. Ces heures en temps supplémentaire sont rémunérées au taux horaire majoré de cent cinquante pour cent (150 %).

ANNEXE 4 QUALIFICATIONS RECONNUES À LA SIGNATURE DE LA CONVENTION

Toutes les personnes salariées à l'emploi, au moment de l'obtention de l'accréditation, sont réputées posséder les qualifications pour les classes d'emplois apparaissant à l'annexe 2. La personne salariée a un délai de soixante (60) jours pour contester la liste des qualifications reconnues à la signature de la convention collective.

Personnel de bureau

Nom, prénom	Classification	Niveau de qualifications
Normandeau, Sylvaine	Commis-comptable	DEP

Personnel interprète

Personnel interprète en oralisme français

Nom, prénom	Niveau de qualification	Évaluation
David, Louise	Sénior	
Dion, Michèle	Sénior	
Dubé, Fanny	Sénior	
Plamondon, Julie	Sénior	UQAM
Rochette, Christine	Sénior	
Villeneuve, Suzanne	Sénior	

Personnel interprète en tactile

Nom, prénom	Niveau de qualification	Évaluation
Labrecque, Simon	Intermédiaire	
Lachapelle, Robin	Sénior	
Laverdure, Magalie	Intermédiaire	

Personnel interprète en langue des signes (LSQ)

Nom, prénom	Niveau de qualification	Évaluation
Bénard, Karine	Sénior	Tradusigne
Boisjoli, Nancy	Sénior	AQIFLV
Boucher, Yvan	Sénior	AQIFLV
Caron, Huguette	Sénior	AQIFLV
Chabot, Michèle	Sénior	AQIFLV
Comtois-Hubert, Alice	Intermédiaire	Ultrasigne
Daigneault, Marie-Soleil	Intermédiaire	AQIFLV
Dansereau, France	Intermédiaire	AQIFLV
De Roy-Bazinet, Nathalie	Intermédiaire	Tradusigne
Dion, Michèle	Sénior	AQIFLV
Dubé, Fanny	Sénior	AQIFLV
Duteau, Yvon	Sénior	AQIFLV
Fontaine, Valérie	Intermédiaire	Ultrasigne
Fortin, Joëlle	Sénior	AQIFLV
François, Yanick	Sénior	AQIFLV
Giguère, Brigitte	Sénior	Tradusigne
Houle, Sara	Sénior	SRIEQ
Labonté, Thierry	Intermédiaire	AQIFLV
Labrecque, Jerry	Intermédiaire	Ultrasigne
Labrecque, Simon	Intermédiaire	AQIFLV
Lachapelle, Robin	Sénior	AQIFLV
Laverdure, Magalie	Intermédiaire	AQIFLV
Ledoux, Luc	Sénior	AQIFLV
Magnan, Marie-Joëlle	Junior	AQIFLV
Martel, Serge	Sénior	AQIFLV
Montpetit, Aline	Junior	SRIL
Mousseau, Sophie	Intermédiaire	AQIFLV
Orsini, Audrey	Intermédiaire	Tradusigne
Ouellet, Lina	Sénior	AQIFLV
Petit, Marie-Lyn	Intermédiaire	Tradusigne
Plamondon, Julie	Sénior	AQIFLV
St-Pierre, Joël	Intermédiaire	AQIFLV
Trudeau, Suzanne	Sénior	AQIFLV
Vidal, Sarah-Anne	Intermédiaire	Tradusigne
Villeneuve, Suzanne	Sénior	AQIFLV

ANNEXE 5 ANCIENNETÉ CALCULÉE EN DATE DU 31 MARS 2014 APPLICABLE À LA SIGNATURE DE LA CONVENTION

Personnel de bureau

Nom, Prénom	Date d'embauche	Heures travaillées au 31 mars 2014	Ancienneté			
			ans	sem.	jrs	hrs
Normandeau, Sylvaine	1994.05.04	36 246,00	19	47	3	---

Personnel interprète

Nom, Prénom	Date d'embauche	Heures travaillées au 31 mars 2014	Ancienneté			
			ans	sem.	jrs	hrs
Boisjoly, Nancy	1996.07.05	25 654,03	15	21	3	2,83
Boucher, Yvan	1997.01.30	25 078,35	15	3	3	3,15
Fortin Joëlle	1997.09.03	19 652,88	11	42	0	4,88
François Yanick	1999.10.13	18 903,36	11	18	3	4,16
Duteau, Yvon	2003.05.07	17 164,50	10	16	1	6,10
Dubé, Fanny	2003.04.30	14 703,19	8	43	2	2,39
Lachapelle, Robin	2003.08.04	14 113,25	8	25	0	1,25
Labrecque, Simon	2006.06.21	12 930,75	7	40	0	2,75
Chabot, Michèle	2008.01.17	10 179,80	6	6	0	3,80
Laverdure, Magalie	2002.01.03	9 587,55	5	39	3	0,35
Ledoux, Luc	1999.04.23	7 848,37	4	37	1	1,97
Labrecque, Jerry	2009.11.03	7 510,00	4	26	3	2,80
Villeneuve, Suzanne	1993.10.01	6 229,96	3	38	3	2,76
Plamondon, Julie	1996.11.07	6 215,26	3	38	1	0,86
Ouellet, Lina	1996.02.08	4 511,32	2	36	4	5,72
Dion, Michèle	2001.11.26	3 691,43	2	11	1	5,03
Giguère, Brigitte	2009.11.03	3 577,25	2	7	3	6,05
St-Pierre, Joël	2011.02.28	3 468,25	2	4	1	5,85
Bénard, Karine	2011.07.06	3 001,85	1	41	4	0,25
Labonté, Thierry	2006.03.27	2 846,90	1	36	4	5,30
Magnan, Marie-Joëlle	2005.06.08	2 642,22	1	30	2	5,42
Martel, Serge	1993.11.01	2 363,55	1	21	4	1,95
De Roy-Bazinet, Nathalie	2011.09.14	2 290,40	1	19	2	5,60
Daigneault, Marie-Soleil	2003.11.12	1 671,93	1	0	1	1,53
Comtois-Hubert, Alice	2009.07.02	1 524,25	0	47	3	1,05
Petit, Marilyn	2010.07.13	1 138,20	0	35	2	5,40
Fontaine, Valérie	2008.12.17	982,70	0	30	3	3,50
Dansererau, France	2005.12.16	948,15	0	29	3	0,95
Montpetit, Aline	2013.06.13	889,70	0	27	4	0,10
Houle, Sara	2012.01.18	811,65	0	25	1	5,25
David, Louise	2005.09.21	792,75	0	24	3	5,55
Caron, Huguette	2012.02.17	791,00	0	24	3	3,80

ANNEXE 6 RÉTROACTIVITÉ

1. Les personnes salariées qui sont à l'emploi, à la date de signature de la convention collective, ont droit à l'application de la présente annexe.
2. Pour la période du 1^{er} avril 2013 jusqu'à la date de la signature de la convention collective, l'Employeur verse à chacune des personnes salariées, pour toutes les heures rémunérées y incluant la prime d'urgence santé, la différence entre le montant calculé selon les nouveaux taux de salaire pour sa classification en vertu des clauses 10-2.01 et 10-2.02 de la convention et les montants qui lui ont été effectivement payés.
3. L'Employeur fournit à la personne salariée, avec une copie au Syndicat, la synthèse des calculs de sa rétroactivité, et ce, en même temps que le paiement de cette rétroactivité lui est versé.
4. Les montants rétroactifs à être versés en vertu de la présente annexe sont payables dans les trente (30) jours de la date de la signature de la convention.

**ANNEXE 7 PERSONNEL INTERPRÈTE DÉTENTEUR DE POSTE
ET LA SURPRIME ASSURANCE AUTOMOBILE**

L'Employeur s'engage à rembourser en totalité la prime supplémentaire d'assurance-automobile pour une couverture « classe affaires » au lieu de la « classe promenade » à toutes les personnes interprètes détentrices de poste. Toutefois, l'établissement est libéré de toute responsabilité si la personne salariée ne prend pas la couverture d'assurance « classe affaires ».

ANNEXE 8 ÉTHIQUE PROFESSIONNELLE ET OBLIGATION DE NON CONCURRENCE

La personne salariée du SIVET respecte les buts et objectifs de son Employeur, ses besoins organisationnels et ses activités. Elle ne se livre à aucune activité professionnelle propre à lui nuire.

La personne salariée du SIVET ne peut exercer sa profession auprès de la clientèle de l'Employeur que dans le cadre d'une affectation par ce dernier, sous peine de mesures disciplinaires pouvant aller jusqu'au congédiement dès la deuxième (2^e) offense.

Elle doit elle-même prendre les informations nécessaires auprès de l'Employeur pour s'assurer que ses services en privé ne s'adressent pas à un client du SIVET.

La personne salariée a un devoir de réserve, de neutralité et de discrétion face à la clientèle sourde et entendante, son objectif étant d'assurer son rôle d'intermédiaire dans une communication de la façon la plus efficace possible.

La personne salariée ne doit pas non plus tirer parti, dans son propre intérêt ou dans celui d'un tiers, des informations acquises à la faveur de ses affectations.

ANNEXE 9 FORMULAIRE D'ADHÉSION SYNDICALE

Remplir en caractères d'imprimerie

Nom _____ Prénom _____

Adresse _____ app. _____

Ville _____ Code postal _____ - _____

Téléphone (_____) _____ - _____

Cellulaire (_____) _____ - _____

Courriel : _____

Date de naissance _____

En conformité avec l'article 4-4.00 (Régime syndical) de la convention collective,

Je soussigné (e), donne mon adhésion au

SYNDICAT DES INTERPRÈTES PROFESSIONNELS DU SIVET (CSQ)

Je m'engage à observer les statuts, règlements et décisions. De plus, je m'engage à payer le droit d'entrée de 2 \$ ainsi qu'à payer la cotisation syndicale fixée par le Syndicat.

Signature de la personne salariée

date

Signature de la ou du témoin

ANNEXE 10 FORMULAIRE DE LIBÉRATIONS SYNDICALES

Syndicat des interprètes professionnels du SIVET (CSQ)

Montréal, le _____

Monsieur Alain Turpin,
Directeur général
Service d'interprétation visuelle et tactile
du Montréal métropolitain inc. (SIVET)
5000, rue Iberville, suite 243-B
Montréal (Québec)
H2H – 2S6

Objet : Avis d'absence pour libération syndicale

Monsieur,

Selon la convention collective du Syndicat des interprètes professionnels du SIVET (CSQ),
veuillez prendre note d'une demande de libération syndicale pour la date suivante :

date : _____ heures de _____ à _____ Total : _____ heures

nom de la personne libérée : _____

Activités syndicales locales – motifs :

- 4-5.05 a) accompagner une personne salariée lors d'une rencontre avec l'Employeur
- 4-5.05 b) rencontrer une personne salariée pour discuter ou d'enquête de grief
- 4-5.05 c) participer au Comité des relations du travail (CRT)
- 4-5.05 d) accompagner une personne salariée relativement à une question disciplinaire, de violence, de harcèlement ou de discrimination
- 4-5.05 e) accompagner une personne salariée nouvellement embauchée
- 4-5.05 f) exercer des tâches syndicales locales
- 4-5.08) participer à un arbitrage de grief devant une ou un arbitre

Activités syndicales nationales – motifs :

- 4-5.05 g) Session de formation Instances CSQ _____ ou FPSES _____
lieu de la rencontre : _____

Espérant le tout conforme.

Date de la demande

Autorisée par le Syndicat

ANNEXE 11 FORMULAIRE DE LIBÉRATIONS SYNDICALES POUR LA NÉGOCIATION

Syndicat des interprètes professionnels du SIVET (CSQ)

Montréal, le _____

Monsieur Alain Turpin,
Directeur général
Service d'interprétation visuelle et tactile
du Montréal métropolitain inc. (SIVET)
5000, rue Iberville, suite 243-B
Montréal (Québec)
H2H – 2S6

Objet : Avis d'absence pour libérations syndicales pour la négociation

Monsieur,

Selon la convention collective du Syndicat des interprètes professionnels du SRIEQ (CSQ),
veuillez prendre note d'une demande de libérations syndicales pour la date suivante :

date : _____ heures de _____ à _____ Total : _____ heures

nom de la personne libérée : _____

nom de la personne libérée : _____

Activités syndicales locales :

motifs : 4-5.06) rencontre de négociation ou de conciliation

Espérant le tout conforme.

Date de la demande

Autorisée par le Syndicat

ANNEXE 12 FORMULAIRE DE GRIEF

Grief no _____

Date de dépôt du grief à l'Employeur _____

Syndicat des interprètes professionnels du SIVET (CSQ) 5000, rue Iberville, suite 243-B Montréal (Québec) H2H – 2S6	Employeur/ Service d'interprétation visuelle et tactile du Montréal métropolitain inc. (SIVET) 5000, rue Iberville, suite 243-B Montréal (Québec) H2H – 2S6 Téléphone : (514) 285-8877 Télécopieur : (514) 285-1443
<input type="checkbox"/> toutes les personnes salariées visées ou <input type="checkbox"/> _____ <input type="checkbox"/> _____ <input type="checkbox"/> _____ <input type="checkbox"/> _____ identification	Article (s) visé (s) _____ de la convention collective Type de grief : <input type="checkbox"/> Classification <input type="checkbox"/> Interprétation <input type="checkbox"/> Mesures disciplinaires

- Bref exposé du grief

- Nature de la réclamation

(nom)
Signature de la personne représentante syndicale

(date)

ANNEXE 13 FORMULAIRE DE SOUMISSION DE GRIEF À L'ARBITRAGE

Syndicat des interprètes professionnels du SIVET (CSQ)

Montréal, le _____

Monsieur Alain Turpin,
Directeur général
Service d'interprétation visuelle et tactile
du Montréal métropolitain inc. (SIVET)
5000, rue Iberville, suite 243-B
Montréal (Québec)
H2H – 2S6

Objet : Grief soumis à l'arbitrage

Monsieur,

A défaut d'un règlement

au grief no _____ soumis à l'Employeur le _____

au grief no _____ soumis à l'Employeur le _____

au grief no _____ soumis à l'Employeur le _____

le Syndicat des interprètes professionnels du SIVET (CSQ) vous avise de considérer ce ou ces griefs comme étant soumis à l'arbitrage, conformément aux dispositions pertinentes de la convention collective.

Signature de la personne
représentante syndicale

Date

À titre de personne représentante de l'Employeur,
j'accuse réception du formulaire de soumission de grief à l'arbitrage.

Signature

Date

Note : Une copie dûment signée par la personne représentante de l'Employeur est remise immédiatement à la personne représentante syndicale.

LETTRE D'ENTENTE NO 1

Objet : Sujet à discuter au CRT

Les parties s'entendent pour entreprendre des discussions, dans le cadre du Comité des relations du travail (CRT), afin de discuter et de trouver des solutions sur le sujet suivant concernant le personnel interprète :

- l'octroi d'une prime en temps payé pour l'interprétation tactile.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Montréal, ce ____ jour du mois de mai 2014.

**SERVICE D'INTERPRÉTATION
VISUELLE ET TACTILE DU MONTRÉAL
MÉTROPOLITAIN (SIVET)**

**SYNDICAT DES INTERPRÈTES
PROFESSIONNELS DU SIVET (CSQ)**

Patrick Beauchamp,
Président

Yvon Duteau,
Président

Alain Turpin,
Directeur général

Yvan Boucher,
Membre interprète

François Meunier,
Porte-parole

LETTRE D'ENTENTE NO 2

Objet : Projet-pilote des DEP

Attendu les discussions intervenues entre les parties le 28 mai 2012 ;

Attendu la volonté des parties de poursuivre l'expérience quant à la fourniture de services d'interprétariat dans le cadre de la formation professionnelle aux adultes (DEP) ;

Les parties conviennent de ce qui suit :

1. L'employeur peut octroyer, aux personnes salariées de la liste de rappel, des affectations à la formation professionnelle aux adultes (DEP).
2. Ces affectations sont octroyées à des interprètes possédant au moins le niveau de qualification intermédiaire.
3. Les interprètes retenus bénéficient des avantages sociaux, des conditions de travail et de la rémunération prévus à la convention collective.
4. Dans l'éventualité où une affectation à la formation professionnelle aux adultes (DEP) est octroyée à une personne salariée détentrice de poste à temps complet, cette personne salariée conserve son statut et tous les droits rattachés.
5. En tout temps, l'employeur peut mettre fin au projet-pilote en avisant les personnes salariées et le Syndicat.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Montréal, ce ____ jour du mois de mai 2014.

**SERVICE D'INTERPRÉTATION
VISUELLE ET TACTILE DU MONTRÉAL
MÉTROPOLITAIN (SIVET)**

**SYNDICAT DES INTERPRÈTES
PROFESSIONNELS DU SIVET (CSQ)**

Patrick Beauchamp,
Président

Yvon Duteau,
Président

Alain Turpin,
Directeur général

Yvan Boucher,
Membre interprète

François Meunier,
Porte-parole

LETTRE D'ENTENTE NO 3

Objet : Nouvelle classe d'emploi

Attendu la volonté de l'Employeur de faire du développement de projets ;

Attendu l'intérêt des parties pour le mentorat, le tutorat, le développement professionnel des personnes salariées, la coordination des interprètes lors de conférences et la sensibilisation au métier d'interprète ;

Les parties conviennent de ce qui suit :

1. L'Employeur envisage de créer un nouveau poste de conseiller en services d'interprétation.
2. Dans les dix (10) jours suivant la décision de l'Employeur de créer le poste, l'Employeur procède à l'affichage du poste de conseiller en services d'interprétation.
3. Les exigences additionnelles requises pour le poste de conseiller en services d'interprétation sont les suivantes :
 - avoir au moins vingt (20) ans d'expérience en interprétation ;
 - avoir de l'expérience significative dans les divers domaines d'interprétation (sociocommunautaire, scolaire, conférence et juridique) ;
 - avoir suivi ou complété partiellement le certificat en interprétation de l'UQAM.
4. La semaine normale de travail du conseiller en services d'interprétation est de trente-deux (32) heures par semaine réparties sur quatre (4) jours de travail.
5. Le salaire du conseiller en services d'interprétation est équivalent à celui de l'interprète senior, majoré de dix pour cent (10 %).
6. À l'embauche, nonobstant la clause 7-5.03 de la convention collective, la durée et l'indemnité du congé annuel du conseiller en services d'interprétation est établie par l'Employeur jusqu'à concurrence de vingt-cinq (25) jours.

7. Le conseiller en services d'interprétation membre de l'Ordre des traducteurs, terminologues et interprètes agréés du Québec (OTTIAQ) reçoit également la majoration prévue à la clause 10-2.04.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Montréal, ce ____ jour du mois de mai 2014.

**SERVICE D'INTERPRÉTATION
VISUELLE ET TACTILE DU MONTRÉAL
MÉTROPOLITAIN (SIVET)**

**SYNDICAT DES INTERPRÈTES
PROFESSIONNELS DU SIVET (CSQ)**

Patrick Beauchamp,
Président

Yvon Duteau,
Président

Alain Turpin,
Directeur général

Yvan Boucher,
Membre interprète

François Meunier,
Porte-parole

LETTRE D'ENTENTE NO 4

Objet : Congé sans solde à temps partiel

Les parties conviennent de ce qui suit :

1. Sur demande écrite présentée avant le 15 mai, la personne salariée détentrice de poste, ne bénéficiant pas de la clause 7-1.08, peut effectuer vingt-cinq virgule soixante (25,60) heures de travail en quatre (4) jours par semaine.
2. La demande écrite doit spécifier l'aménagement du temps de travail (les jours travaillés et le jour de congé doit être fixe et prédéterminé).
3. Le congé sans solde à temps partiel est pour la période totale comprise entre la semaine suivant le 1^{er} juillet et le vendredi précédant le premier lundi de septembre, sous réserve de la prise du congé annuel.
4. Si plusieurs interprètes demandent un congé sans solde à temps partiel, l'Employeur respecte l'ancienneté pour l'octroi du congé.
5. La personne salariée qui obtient ce congé doit obligatoirement effectuer entièrement le service d'urgence santé qui lui est assigné et le travail de soir, s'il y a lieu.
6. La personne salariée à temps complet se prévalant d'un congé sans solde à temps partiel, conserve son statut et son poste.

7. Un maximum de deux (2) interprètes à la fois par jour peuvent se prévaloir de cette lettre d'entente, et ce, incluant les jours de congé octroyés en vertu de la clause 7-1.08.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Montréal, ce ____ jour du mois de mai 2014.

**SERVICE D'INTERPRÉTATION
VISUELLE ET TACTILE DU MONTRÉAL
MÉTROPOLITAIN (SIVET)**

**SYNDICAT DES INTERPRÈTES
PROFESSIONNELS DU SIVET (CSQ)**

Patrick Beauchamp,
Président

Yvon Duteau,
Président

Alain Turpin,
Directeur général

Yvan Boucher,
Membre interprète

François Meunier,
Porte-parole

LETTRE D'ENTENTE NO 5

Objet : Création d'un (1) poste avec mise à pied temporaire

Les parties conviennent de ce qui suit :

1. L'Employeur peut créer un (1) poste avec mise à pied temporaire d'interprète, et ce, pour la période débutant vers la mi-septembre et se terminant vers la mi-juin de l'année suivante.
2. De la mi-septembre à la mi-juin de l'année suivante, la personne salariée titulaire de ce poste bénéficie des conditions de travail propres à la personne salariée détentrice de poste à temps complet.

Cependant, pour les congés de maladie, les congés personnels et l'indemnité d'assurance affaires, la personne salariée titulaire de ce poste reçoit seulement soixante-quinze pour cent (75 %) de ce qui est versé à une personne interprète détentrice de poste à temps complet.

3. De la mi-juin à la mi-septembre, la personne salariée titulaire de ce poste bénéficie des conditions de travail propres à la personne salariée inscrite sur la liste de rappel, si elle fournit des disponibilités.
4. La personne salariée titulaire de ce poste doit maintenir son assurance collective de la mi-juin à la mi-septembre.
5. L'Employeur peut abolir ce poste en tout temps.
6. Lors d'une mise à pied ou de l'abolition de ce poste, l'Employeur n'est pas tenu de donner le préavis prévu à la convention collective mais il est tenu de se conformer aux lois applicables.

7. L'Employeur s'engage à privilégier l'octroi d'un poste à temps complet par rapport au poste avec mise à pied temporaire.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Montréal, ce ____ jour du mois de mai 2014.

**SERVICE D'INTERPRÉTATION
VISUELLE ET TACTILE DU MONTRÉAL
MÉTROPOLITAIN (SIVET)**

**SYNDICAT DES INTERPRÈTES
PROFESSIONNELS DU SIVET (CSQ)**

Patrick Beauchamp,
Président

Yvon Duteau,
Président

Alain Turpin,
Directeur général

Yvan Boucher,
Membre interprète

François Meunier,
Porte-parole