

La présente atteste que le ministère du Travail a reçu pour dépôt le document ci-dessous :

Objet : Convention collective (R)

N° certificat : DQ-2023-1091

N° dossier d'accréditation : AM-2001-2004

<p>EMPLOYEUR</p> <p>SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE 1375, BOULEVARD SAINT-LAURENT OTTAWA ON K1G 0Z7</p> <p>Secteur d'activité : Privé</p>		
<p>ASSOCIATION</p> <p>UNIFOR, SECTION LOCALE 2013 565, BOULEVARD CRÉMAZIE EST, BUREAU 10100 MONTRÉAL QC H2M 2W1</p> <p>Affiliation : Fédération des Travailleurs et Travailleuses du Québec</p>		
<p>TIERS</p> <p>UNIFOR QUÉBEC 565, BOULEVARD CRÉMAZIE EST, BUREAU 10100, 10E ÉTAGE MONTRÉAL QC H2M 2W1</p>		
<p>Date signature : 2023-10-26</p> <p>Date dépôt : 2023-11-16</p>	<p>Nombre de salariés visés : 120</p>	<p>Date début : 2022-01-01</p> <p>Date d'expiration : 2023-12-31</p>

Remarque :

Anne Francoeur
 Préposé(e) à l'émission

2023-11-22
 Date

Registre des documents en relations du travail

3175, chemin des Quatre-Bourgeois, Bureau 105b
 Québec (Québec) G1W 2K7
 Téléphone : 418 643-4817 Sans frais : 1 800 643-4817

Courriel: service.clientele@travail.gouv.qc.ca

CONVENTION COLLECTIVE

CONCLUE ENTRE LE

SCFP

**SYNDICAT CANADIEN
DE LA FONCTION PUBLIQUE**

ET

**UNIFOR
SECTION LOCALE 2013**



UNIFOR

2022-2023

CONVENTION COLLECTIVE

**CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL CONCLUE
CE 1^{er} JANVIER 2022**

ENTRE

**LE SYNDICAT CANADIEN
DE LA FONCTION PUBLIQUE (SCFP)
(CI-APRÈS DÉSIGNÉ COMME « L'EMPLOYEUR »)
PARTIE DE LA PREMIÈRE PART**

ET

**UNIFOR
SECTION LOCALE 2013
(CI-APRÈS DÉSIGNÉ COMME « LE SYNDICAT »)
PARTIE DE LA SECONDE PART**

TABLE DES MATIÈRES

Convention collective

ARTICLE 1 – OBJET	1
ARTICLE 2 – RECONNAISSANCE.....	2
ARTICLE 3 – DROITS DE LA DIRECTION	3
ARTICLE 4 – RÉGIME SYNDICAL.....	4
ARTICLE 5 – CORRESPONDANCE	5
ARTICLE 6 – COMITÉ DE NÉGOCIATION.....	6
ARTICLE 7 – MOTIONS ET RAPPORTS DU CONSEIL EXÉCUTIF NATIONAL.....	7
ARTICLE 8 – PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DES GRIEFS.....	8
ARTICLE 9 – CONGÉDIEMENT, SUSPENSION ET DISCIPLINE	11
ARTICLE 10 – ANCIENNETÉ.....	14
ARTICLE 11 – MOUVEMENTS DU PERSONNEL.....	18
ARTICLE 12 – MODALITÉS DE LICENCIEMENT ET DE RAPPEL.....	24
ARTICLE 13 – JOURS FÉRIÉS.....	25
ARTICLE 14 – CONGÉS ANNUELS PAYÉS (VACANCES)	26
ARTICLE 15 – ABSENCE AUTORISÉE	28
ARTICLE 16 – PAIEMENT DES SALAIRES ET INDEMNITÉS	36
ARTICLE 17 – CLASSIFICATION DES EMPLOIS.....	37
ARTICLE 18 – AVANTAGES SOCIAUX	38
ARTICLE 19 – TÉLÉPHONE.....	46
ARTICLE 20 – CONDITIONS ET AVANTAGES ACTUELS	47
ARTICLE 21 – DÉPENSES ET REPAS	48
ARTICLE 22 – MOYENS DE TRANSPORT	52
ARTICLE 23 – MUTATIS MUTANDIS.....	55
ARTICLE 24 – COPIES ET TRADUCTION DE LA CONVENTION	56
ARTICLE 25 – DISPOSITIONS GÉNÉRALES.....	57
ARTICLE 26 – INDEMNITÉS DE DÉPART	63
ARTICLE 27 – TRAITEMENTS.....	64
ARTICLE 28 – DÉVELOPPEMENT PROFESSIONNEL	65
ARTICLE 28 – DÉVELOPPEMENT PROFESSIONNEL (SUITE)	66

ARTICLE 28 – DÉVELOPPEMENT PROFESSIONNEL (SUITE)	67
ARTICLE 29 – DURÉE DE LA CONVENTION	68
SIGNATURE DES PARTIES	69
ANNEXE « A » - BARÈME DES SALAIRES	70
ANNEXE « B » - FERMETURE DES BUREAUX ENTRE NOËL ET LE JOUR DE L'AN	71
ANNEXE « C » - LETTRE D'ENTENTE - USAGE ET ACCUMULATION DES JOURS DE VACANCES	72
ANNEXE « D » - LETTRE D'ENTENTE - PERSONNEL TEMPORAIRE RÉGIONAL.....	73
ANNEXE « E » - LETTRE D'ENTENTE - COMITÉ DU PROGRAMME D'AIDE AUX EMPLOYÉS-ES	74
ANNEXE « F » - LETTRE D'ENTENTE - INDEXATION	75
ANNEXE « G » - LETTRE D'ENTENTE - UTILISATION DU SURPLUS POUR LES PRESTATIONS DE RACCORDEMENT ..	76
ANNEXE « H » - LETTRE D'ENTENTE - PRESTATION DE RACCORDEMENT.....	77
ANNEXE « I » - LETTRE D'ENTENTE - SURPLUS DU RÉGIME DE RETRAITE.....	78
ANNEXE « J » - LETTRE D'ENTENTE.....	79
ANNEXE « K » - LETTRE D'ENTENTE - PRESTATIONS DU RÉGIME DE RETRAITE DU SCFP	80
ANNEXE « L » - LETTRE D'ENTENTE - POLITIQUE DE DÉMÉNAGEMENT	81
ANNEXE « M » - LETTRE D'ENTENTE - PROCÉDURE DE TRAITEMENT DE PLAINTES POUR LES CAS DE NON- DISCRIMINATION ET DE HARCÈLEMENT.....	86
ANNEXE « N » - LETTRE D'ENTENTE - SOLVABILITÉ DE LA CAISSE DE RETRAITE	87
ANNEXE « O » - LETTRE D'ENTENTE - PENSION MAXIMALE DE L'ARC.....	88
ANNEXE « P » - LETTRE D'ENTENTE - APPLICATION DE L'ARTICLE 18.02(D)	89
ANNEXE « Q » - LETTRE D'ENTENTE – DISTRIBUTION DES ÉQUIPMENTS RELIÉS AU TRAVAIL DE BUREAU.....	90
ANNEXE « R » - LETTRE D'ENTENTE – FINANCEMENT ET ÉVALUATIONS ACTUARIELLES	91
ANNEXE « S » - LETTRE D'ENTENTE - FRAIS DE BARREAU	92
ANNEXE « T » - LETTRE D'ENTENTE - FIDUCIAIRE - RRES	93
ANNEXE « U » - RÉGIME DE CONGÉS VOLONTAIRES	94
ANNEXE « V » : LETTRE D'ENTENTE — PROGRAMME D'AIDE AUX EMPLOYÉS (PAE).....	119
ANNEXE « W » – LETTRE D'ENTENTE – MILIEU SYNDICAL SÉCURITAIRE	120
ANNEXE « X » – LETTRE D'ENTENTE – COMITÉ SUR L'ÉQUITÉ EN EMPLOI DU SCFP/UNIFOR 2013	121
ANNEXE « Y » – LETTRE D'ENTENTE COMITÉ CHARGE DE TRAVAIL	122
ANNEXE « Z » – LETTRE UNIFOR 2013 RÉGIME DE RETRAITE.....	123

ARTICLE 1 – OBJET

1.01 Les présentes dispositions ont pour objet :

- (a) D'établir des rapports ordonnés et harmonieux entre l'Employeur et le Syndicat.
- (b) De déterminer de bonnes conditions de travail qui assurent, entre autres, la sécurité et le bien-être des personnes salariées et de faciliter le règlement des problèmes de relations de travail favorisant ainsi de bonnes relations entre l'Employeur et le Syndicat.
- (c) D'assurer un fonctionnement efficace des opérations du Syndicat canadien de la fonction publique et offrir les meilleurs services à ses membres.

1.02 Il est convenu que les méthodes de négociation touchant à tout ce qui a trait aux conditions de travail des personnes salariées soient recueillis sous forme de contrat.

Les parties conviennent des dispositions suivantes :

ARTICLE 2 – RECONNAISSANCE

- 2.01** L'Employeur reconnaît le Syndicat comme étant le seul et unique agent négociateur pour les personnes salariées, aux fins de négocier et conclure une convention, tel que stipulé dans la décision rendue par la Commission des relations du travail datée le 29 septembre 2010 et ses modifications, et s'engage par la présente à négocier avec le Syndicat ou avec tout comité autorisé par ce dernier concernant les relations entre les parties. L'Employeur s'efforcera de régler tous les différends qui pourraient surgir entre les parties par des moyens harmonieux.
- 2.02** On ne doit obliger ni autoriser aucune personne salariée à conclure avec l'Employeur ou ses personnes représentantes une entente verbale ou écrite qui entrerait en conflit avec les modalités de la présente convention.
- 2.03** Les parties conviennent que les clauses de la présente convention sont soumises et applicables aux termes de la Loi sur les relations de travail du Québec.
- 2.04** S'il advient que le Syndicat prenne un autre nom, qu'il s'affilie ou fusionne ses activités avec celles de tout autre syndicat, ou groupe de syndicats, de préférence au sein du CTC, l'entité qui en résultera continuera à jouir des privilèges et des droits de l'ancien Syndicat et la présente convention restera en vigueur.

ARTICLE 3 – DROITS DE LA DIRECTION

3.01 Le Syndicat reconnaît le droit de l'Employeur d'exercer les fonctions ordinaires de gestion et de diriger ses personnes salariées sous réserve des clauses de la présente convention. Le Syndicat reconnaît également le droit de l'Employeur de déterminer la nature d'un poste vacant, de transférer le personnel ou de réassigner la personne salariée. Ces transferts ou réassignations n'auront lieu que lorsque les besoins du Syndicat canadien de la fonction publique l'exigent. Toutefois, lors de tels changements l'ancienneté des personnes salariées sera respectée. Il est convenu que les personnes salariées ainsi affectées seront avisées afin qu'elles puissent, si elles le souhaitent, faire des représentations à l'Employeur par l'entremise du Syndicat. De plus, il est entendu que l'Employeur n'aura pas recours à la mutation comme mesure disciplinaire.

L'Employeur n'exercera pas ses droits ni d'une façon arbitraire ni d'une façon discriminatoire. Il ne fera non plus usage de ses droits de façon à priver les personnes salariées actuelles de leur emploi, sauf pour juste cause; sous réserve de la présente convention collective.

3.02 L'exercice des droits de la direction et le comportement des parties aux termes de la présente convention ne doivent donner lieu à aucune discrimination fondée sur la race, la couleur, la citoyenneté, l'âge, le sexe, l'orientation sexuelle, l'état civil, l'origine ethnique, la religion, l'affiliation politique, le lieu de résidence ou l'adhésion syndicale.

3.03 L'équipe de direction du SCFP au Québec ne peut exécuter les fonctions normalement dévolues aux membres de l'unité de négociation.

ARTICLE 4 – RÉGIME SYNDICAL

4.01 Adhésion obligatoire

Toute personne salariée membre en règle du Syndicat au moment de la date d'entrée en vigueur de la convention collective et toutes celles qui le deviennent par la suite, doivent maintenir leur adhésion au Syndicat comme condition du maintien de leur emploi.

4.02 L'Employeur retiendra sur la paie de chaque personne salariée toutes cotisations et droits d'admission conformément aux statuts et règlements du Syndicat.

4.03 Les retenues seront déduites de la période de paie à la fin de chaque mois et remises au Syndicat, au plus tard le 15 du mois suivant, accompagnées d'une liste des noms et adresses de toutes les personnes salariées dont les salaires ont fait l'objet des retenues.

ARTICLE 5 – CORRESPONDANCE

- 5.01** Toute correspondance entre les parties, découlant ou relevant de la présente convention, se fera entre les personnes dirigeantes nationales et la personne présidente du Syndicat, et des copies seront remises aux personnes dirigeantes de l'exécutif de la section locale 2013 d'UNIFOR.
- 5.02** L'Employeur fait parvenir à la personne présidente, avec copie aux personnes dirigeantes de l'exécutif de la section locale 2013 d'UNIFOR, le nom et l'adresse de toute personne salariée nouvellement embauchée et ceci dès son entrée en service. L'Employeur informe le Syndicat du nom de toute personne salariée ayant quitté son emploi et des motifs du départ. Cette information est fournie électroniquement.
- 5.03** Une copie de toute correspondance entre le SCFP et tout membre de l'unité de négociation découlant de la présente convention collective doit être transmise aux personnes dirigeantes de l'exécutif du syndicat. Cette correspondance peut être électronique.

ARTICLE 6 – COMITÉ DE NÉGOCIATION

- 6.01** L'Employeur reconnaît un comité composé d'un maximum de trois (3) personnes choisies par le Syndicat, pour négocier en faveur des membres ou régler toute autre question découlant de la présente convention. Les membres choisis ne subiront aucune perte de salaire pendant les séances de négociation en présence de l'Employeur.
- 6.02** S'il arrive que les parties désirent convoquer une réunion du comité, la rencontre aura lieu dans les soixante (60) jours civils, à un endroit et à une date fixée d'un commun accord.
- 6.03** Sur demande, l'Employeur mettra à la disposition du Syndicat les renseignements relatifs aux postes compris dans l'unité de négociation, la classification des emplois, les taux de salaire, les régimes de retraite et avantages sociaux.
- 6.04** Les séances de négociation se déroulent dans la province du Québec, en privilégiant la ville de Montréal comme lieu de rencontre mais sans s'y limiter.

ARTICLE 7 – MOTIONS ET RAPPORTS DU CONSEIL EXÉCUTIF NATIONAL

- 7.01** L'Employeur s'engage à remettre au Syndicat des copies de tous les changements aux directives ou règlements, adoptés par le Conseil et affectant les membres du Syndicat.

ARTICLE 8 – PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DES GRIEFS

8.01 Un grief sera défini comme étant toute mésentente entre l'Employeur et toute personne salariée, ou entre l'Employeur et le Syndicat, relativement à l'interprétation, l'application ou l'exécution de la présente convention, y compris si une question doit être soumise à l'arbitrage ou non.

8.02 Il est dans l'intérêt des parties de clarifier leur position respective quant à l'interprétation de la présente convention collective avant de se prévaloir de la procédure de griefs. Toutefois, en cas de différends, il est convenu que les parties reconnaissent que les étapes de la procédure de règlement des griefs devraient être entreprises sans délai excessif.

De plus, il est convenu que le Comité syndical-patronal actuel du SCFP et de la section locale 2013 d'UNIFOR s'efforcera de tenir des rencontres afin d'accélérer la procédure des griefs et d'arriver à une entente finale dans les plus brefs délais.

Il est entendu que les plaintes relatives aux articles 25.02 (non-discrimination) et 25.03 (harcèlement) seront traitées en conformité avec l'annexe « M » de la présente convention.

Les parties conviennent de fixer un minimum de deux (2) réunions du Comité syndical-patronal par année; l'une d'elle aura lieu avant le 30 juin et l'autre avant le 31 décembre.

8.03 Toute personne salariée qui veut se prévaloir de la procédure de grief doit en faire parvenir les détails par écrit au Syndicat. Ce dernier en assurera le suivi.

8.04 1^{ère} étape :

Dans les cinq (5) mois suivant le moment où sont survenues les circonstances qui ont donné lieu au grief, ou du moment où le Syndicat ou la personne salariée a connaissance de telles circonstances, le Syndicat transmettra le grief à la personne directrice régionale du Québec. Une réponse par écrit devra être envoyée au Syndicat dans les quinze (15) jours ouvrables qui suivent la réception du grief.

2^e étape :

Si le grief n'est pas réglé ainsi, une rencontre aura lieu entre le Comité des griefs du Syndicat et la personne directrice générale appropriée et/ou la personne directrice des relations de travail dans les vingt (20) jours ouvrables qui suivent, pour essayer de s'entendre. Une décision écrite doit être communiquée au Comité des griefs au plus tard quinze (15) jours ouvrables après la rencontre. S'il n'y a pas eu entente, le grief peut alors être soumis à l'arbitrage.

ARTICLE 8 – PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DES GRIEFS (suite)

Par consentement écrit des parties, on peut passer la deuxième étape et soumettre l'affaire directement à l'arbitrage ou référer le grief à la prochaine réunion du Comité syndical-patronal, sous toutes réserves, pour essayer de le régler. À défaut d'une telle rencontre, le grief peut être soumis à l'arbitrage.

Par accord mutuel, les griefs d'ordre général seront directement acheminés à l'étape 2.

3^e étape :

- (a) Les parties choisissent un arbitre mutuellement acceptable. À défaut d'entente sur le choix d'un arbitre à partir de cette liste, les parties demandent au ministère du Travail de nommer un arbitre.
- (b) Les parties reconnaissent que la solution du grief par l'arbitre et la suite donnée à la décision arbitrale par les parties seront régies par le *Code du travail du Québec*.
- (c) Pour plus de précision, l'article sur l'arbitrage accéléré du *Code du travail du Québec* s'appliquera.

8.05 Dans le cas d'un grief découlant d'un congédiement ou autre mesure disciplinaire du genre, l'arbitre peut disposer de la réclamation en maintenant la décision de la direction et en rejetant le grief; en annulant la mesure disciplinaire dont la personne salariée lésée fait l'objet et en la réintégrant dans son emploi, avec ou sans compensation pour le temps perdu; en donnant une pénalité moins sévère ou différente relativement au renvoi ou à la mesure disciplinaire; ou en agissant de toute autre façon pouvant être considérée, de l'avis de l'arbitre, comme étant juste et équitable.

8.06 Les frais et honoraires de l'arbitre seront payés en parts égales par l'Employeur et le Syndicat.

8.07 Les parties doivent se soumettre à la décision rendue par l'arbitre. Cette décision est définitive; elle lie les parties et est exécutoire à leur égard. Si les parties ne s'entendent pas sur le sens de la décision de l'arbitre, l'une ou l'autre peut demander à celui-ci de clarifier sa décision, ce qui doit être fait dans au plus cinq (5) jours civils. Le mandat de l'arbitre se limite strictement à l'application et à l'interprétation du texte de la convention collective sans rien y ajouter, y supprimer, sans suppléer ou le modifier.

ARTICLE 8 – PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DES GRIEFS (suite)

8.08 Réponses par écrit

Toute réponse à un grief se fait par écrit, à toutes les étapes de la procédure. La partie plaignante reçoit copie de toutes les réponses.

8.09 Locaux pour réunions du Comité des griefs

L'Employeur fournit les locaux nécessaires pour les réunions du Comité des griefs.

8.10 Ententes supplémentaires

Toute entente supplémentaire, s'il y a lieu, fera partie de la présente convention dès sa ratification par les deux parties, et pourra faire l'objet de griefs et d'arbitrage.

8.11 Lorsque, dans le présent article, des délais sont prévus, ils peuvent être prolongés d'un commun accord des parties, ou par l'arbitre.

8.12 Objections techniques aux griefs

Aucun grief ne sera renversé ni rejeté à la suite d'une objection formelle ou technique ou pour vice de forme.

ARTICLE 9 – CONGÉDIEMENT, SUSPENSION ET DISCIPLINE

9.01 Congédiement ou discipline

- (a) Lorsque toute personne ou groupe de personnes fait par écrit des déclarations diffamatoires ou dérogatoires contre tout membre de la section locale 2013 d'UNIFOR, la personne directrice générale appropriée ou la personne désignée envoie à la personne salariée visée et au Syndicat copie de telles déclarations et en précise l'origine, et avise si une enquête doit être menée. Lorsque l'Employeur entreprend des mesures disciplinaires, la personne salariée en est informée par écrit par l'Employeur, avec divulgation complète des raisons, des motifs de mesures et/ou de la pénalité, avec copie à la personne secrétaire du Syndicat.
- (b) Toute plainte verbale d'une personne ou d'un groupe de personnes qui peut entraîner quelque mesure disciplinaire contre une personne salariée doit être mise par écrit par la personne plaignante avant qu'une telle mesure disciplinaire ne soit entreprise.
- (c) Toute personne salariée comparissant devant l'Employeur ou une personne représentante de l'Employeur comme témoin dans une enquête peut choisir d'être accompagnée par une personne représentante du Syndicat.

9.02 Suspension ou congédiement injuste

S'il s'avère, à la suite d'une enquête, qu'une personne salariée a été suspendue, congédiée ou a subi une mesure disciplinaire de façon injustifiée, la personne salariée sera immédiatement réintégrée à son ancien poste, sans perte d'ancienneté et dédommagé de la totalité du temps perdu. Elle recevra un montant égal à sa rémunération normale, ou sera dédommagée de toute autre manière qui, de l'avis des parties ou de l'arbitre, si la question est renvoyée à l'arbitrage, semble juste et équitable.

- 9.03 L'Employeur affirme son engagement au principe de la gradation des mesures, sauf en cas d'inconduite grave. Une personne salariée suspendue pour la première fois pour une période de cinq (5) jours ou moins ne subira aucune perte de salaire ou avantages tant qu'un grief découlant de la suspension ne sera pas résolu.

ARTICLE 9 – CONGÉDIEMENT, SUSPENSION ET DISCIPLINE (suite)

9.04 Les parties conviennent, sans préjudice au droit de l'Employeur de discipliner et congédier pour cause, sans limiter les droits de l'Employeur de rompre les relations de travail par le congédiement, que l'Employeur continuera de payer les primes d'avantages sociaux comme prévu à l'article 18 et les contributions au régime de retraite, à compter de la date de la déposition du grief jusqu'à ce qu'un arbitre rende une décision au sujet du grief; si, et seulement si la personne salariée congédiée s'engage dans une promesse exécutoire, rédigée sous forme acceptable à l'Employeur qu'elle remboursera l'Employeur pour le montant total de toutes primes payées si la personne congédiée n'est pas réintégrée par l'arbitre ou le montant total de toutes primes payées par l'Employeur pour toute période de suspension imposée par l'arbitre.

9.05 Fardeau de la preuve – audience arbitrale

Dans les cas disciplinaires, le fardeau de la preuve de juste cause est la responsabilité de l'Employeur. La preuve sera limitée aux motifs contenus dans l'avis disciplinaire adressé à la personne salariée.

9.06 Toute personne salariée comparissant devant l'Employeur ou sa personne représentante pour une question de nature disciplinaire peut se faire représenter par une personne dirigeante du Syndicat.

9.07 Lignes de piquetage

Toute personne salariée régie par la présente convention aura le droit de refuser de traverser les lignes de piquetage.

Le fait de ne pas traverser une ligne de piquetage ne pourra être considéré comme étant une violation de la présente convention et ne pourra donner lieu à aucune mesure disciplinaire.

9.08 Dossier réputé vierge

Tout document de nature disciplinaire déposé au dossier d'une personne salariée sera retiré après une période de douze (12) mois.

Toute absence dépassant soixante (60) jours civils consécutifs ne sera pas comptabilisée dans la période mentionnée ci-dessus.

ARTICLE 9 – CONGÉDIEMENT, SUSPENSION ET DISCIPLINE (suite)

9.09 Accès au dossier de la personne salariée

Sur demande, une personne salariée ou une personne désignée par elle peut examiner son dossier personnel et obtenir copie de tout document contenu au dossier et ce, en présence d'une représentante de l'Employeur dûment autorisée.

9.10 Le dossier personnel reconnu d'une personne salariée est classé au Service des ressources humaines. Afin d'assurer et de maintenir la nature confidentielle de ces dossiers, la personne directrice générale de ce service doit les conserver dans un endroit sécuritaire.

ARTICLE 10 – ANCIENNETÉ

- 10.01 (a) L'ancienneté signifie la durée du service auprès de l'Employeur dans les unités de négociation UNIFOR sections locales 2013-2021 et 2023. L'ancienneté constitue un facteur prédominant pour déterminer la préférence et la priorité dans les cas de promotions, mutations, licenciements, rappels et rétrogradations.
- (b) Toute période d'emploi au sein du SFCP-Québec sera reconnue à tous les égards sauf en ce qui a trait au régime de retraite, à moins que le Syndicat national obtienne le remboursement des fonds qui auraient dû être accumulés au moment du transfert.

10.02 Personnes salariées temporaires

- (a) Aux termes de la présente convention, on entend par personne salariée temporaire une personne embauchée en vue d'une tâche particulière de recrutement ou de service durant moins de six (6) mois. Cette personne a droit à tous les avantages prévus par la présente convention, sauf si l'assureur l'en exclut. Le Syndicat doit être avisé du nom de toutes les personnes salariées temporaires, du motif de leur embauche et de la durée approximative de leur emploi. La période de six (6) mois peut être prolongée d'un commun accord.

Le transport est fourni aux personnes salariées temporaires sous forme : (a) de voiture louée; ou (b) d'indemnité de kilométrage; ou (c) d'allocation de voiture.

Le choix en est laissé à la discrétion raisonnable de l'Employeur. Une copie de la politique sur le transport en vigueur sera fournie aux personnes salariées temporaires au moment de l'embauche.

- (b) L'ancienneté des personnes salariées temporaires tels que décrit à l'article 10.02 (a), sera reconnue lorsque ces dernières poseront leur candidature pour des postes régis par la convention collective, comme suit :
- (i) Tout service depuis la date d'entrée en fonction originale, pourvu qu'il n'y ait eu aucune interruption de service de plus de cinq cent cinquante (550) jours.
 - (ii) Dans le cas d'une interruption de service de 30 jours ou moins, ce temps sera considéré comme un service continu.
 - (iii) Dans le cas d'une interruption de service de plus de 30 jours calendrier, cette période sera exclue du cumul d'ancienneté et la date d'ancienneté sera ajustée en conséquence.

ARTICLE 10 – ANCIENNETÉ (suite)

- (c) Tous les avantages de la convention collective, le cas pertinent, s'étendent à toutes les personnes salariées temporaires. Aux fins du présent article, on entend par avantages les avantages actuels du SCFP ou la facturation, par l'employeur, de la cotisation aux divers régimes afin d'en conserver les avantages pendant une absence.
- (d) Une version électronique de la liste d'ancienneté combinée, incluant les personnes salariées permanentes et temporaires sera fournie au Syndicat.
- (e) Lorsque des personnes salariées temporaires ne reçoivent pas d'avance pour dépenses, elles pourront faire une demande de remboursement des dépenses aux deux semaines. Les dépenses seront remboursées dans les trente (30) jours suivant la réception, par le bureau national, de la demande de remboursement.
- (f) **Formation**

Les personnes salariées temporaires devront suivre de la formation et de l'orientation si la personne directrice régionale ou la personne désignée juge ces formations nécessaires pour accomplir les tâches de leur assignation temporaire. Cette formation portera sur des domaines dans lesquels ces personnes n'ont pas acquis une formation ou expérience suffisante préalablement à leur nomination.

L'intention est de former et de contribuer au perfectionnement du personnel temporaire afin que ces personnes puissent répondre aux qualifications du poste de personne conseillère syndicale. Les domaines de formation et/ou d'expérience comprendront, sans s'y limiter, les communications et la mobilisation des sections locales, la négociation, le traitement des griefs, les grèves, l'arbitrage, la médiation, la conciliation, les lois du travail, les politiques du SCFP, les questions d'équité, la création de coalitions, l'action politique, l'intervention en cas de crise et la formation d'équipes.

La formation identifiée sera fournie aux personnes salariées temporaires en temps opportun.

Les personnes salariées temporaires qui terminent avec succès la formation et l'orientation identifiées requises seront reconnues comme étant qualifiées aux fins de l'article 11.03 (a). En aucun cas la période de formation ne dépassera douze (12) mois de service cumulatifs.

ARTICLE 10 – ANCIENNETÉ (suite)

10.03 Liste d'ancienneté

L'Employeur tiendra à jour une liste d'ancienneté indiquant la date d'entrée en service de chaque personne salariée. Une liste d'ancienneté combinée des personnes salariées permanentes et temporaires en règle sera envoyée au syndicat ainsi qu'à toutes les personnes salariées au plus tard le 31 mars de chaque année, en version électronique. Cette liste fera partie intégrante de la présente convention.

10.04 Période de probation

Toute personne salariée permanente nouvellement embauchée sera considérée comme étant en période de probation pour une période de six (6) mois à compter de la date d'embauche.

Une personne salariée temporaire qui atteint dix-huit (18) mois d'ancienneté temporaire totale, dont au moins six (6) mois sont continus, sera réputée avoir terminé la période de probation au moment de sa nomination à un poste permanent.

Au cours de cette période de probation, elle bénéficiera de tous les droits et privilèges contenus dans la présente convention. L'emploi de telles personnes salariées peut prendre fin en tout temps au cours de la période de probation pour des motifs justes.

ARTICLE 10 – ANCIENNETÉ (suite)

10.05 Perte des droits et privilèges

La personne salariée qui s'absente du travail en raison de maladie, d'une invalidité prolongée, d'accident, de mise à pied ou d'un congé autorisé par l'Employeur ne perd pas ses droits d'ancienneté.

De plus, ces mêmes droits s'appliquent à une personne salariée qui occupe un poste temporairement dépourvu de titulaire au sein de l'unité SCD pour une période de 18 mois. Exceptionnellement, cette période peut être prolongée après entente entre les parties.

Elle ne peut perdre ses droits que :

- (a) Si elle est congédiée pour une raison valable et n'est pas réintégrée par la suite;
- (b) Si elle remet par écrit sa démission et ne la retire pas dans les quarante-huit (48) heures;
- (c) Si elle ne reprend pas le travail dans les quinze (15) jours civils qui suivent une mise à pied, après avoir été avisé par courrier recommandé de le faire, sauf si la maladie ou un autre motif raisonnable la retient; il incombe à la personne salariée d'informer l'Employeur de tout changement d'adresse;
- (d) Si elle est mise à pied depuis plus de trois (3) ans;
- (e) Si elle obtient un poste dans l'unité SCD et ce, après les 18 mois suivant le début de son assignation.

10.06 Maintien des droits et privilèges

En cas de fusion de l'Employeur avec une autre organisation, ou au cas où des activités de l'Employeur fusionnaient en tout ou en partie avec celles d'une autre organisation, l'Employeur, en vertu de tout accord de fusion, consent à ce que les avantages supplémentaires et conditions de travail dont bénéficiaient tous les membres d'UNIFOR section locale 2013 et les personnes retraitées qui étaient membres d'UNIFOR section locale 2013 avant ladite fusion, soient intégrés et ne soient pas affectés de façon défavorable.

ARTICLE 11 – MOUVEMENTS DU PERSONNEL

11.01 Affichage de postes vacants

- (a) Lorsqu'un poste devient vacant ou est nouvellement créé à l'intérieur ou à l'extérieur de l'unité de négociation, l'Employeur fournit un lien intranet/internet permettant à toutes les personnes salariées actives ou inactives, d'accéder aux affichages. Les employés actifs recevront une notification par courriel à leur adresse scfp.ca. Les employés inactifs pourront postuler via un lien sur le site scfp.ca et recevront ce lien lorsque leur affectation prendra fin. Les postes devraient être affichés pendant au moins trois (3) semaines, afin que les personnes salariées puissent poser leur candidature par écrit, si elles le désirent.
- (b) Lorsque l'Employeur est informé qu'un poste deviendra vacant à la suite de l'annonce d'un départ à la retraite, l'Employeur avise les personnes salariées actives dans les six (6) mois suivant la réception de l'avis officiel de départ. L'Employeur fera tous les efforts possibles pour afficher le poste qui sera bientôt vacant au plus tard trois (3) mois avant que le poste ne devienne vacant. Lorsqu'une personne salariée avise de son intention de prendre sa retraite à la fin d'un congé ou de ses vacances et que sa cessation d'emploi coïncidera avec sa date de retraite prévue, elle devra signer une entente de cessation. Seule la réception de cette entente signée permettra à l'Employeur de combler le poste sur une base permanente, avant la date de retraite effective de la personne titulaire du poste.
- (c) Lorsque l'Employeur peut raisonnablement prévoir qu'un poste temporaire ou permanent sera vacant douze (12) mois et plus, l'Employeur comblera ledit poste temporairement selon la procédure d'affichage des postes.

Si ledit poste est comblé selon la procédure d'affichage, sur une base temporaire par une personne salariée au service du SFCP, l'Employeur n'est pas responsable des frais de déménagement de cette personne salariée. L'Employeur est responsable des frais d'hébergement jusqu'à concurrence de :

- (i) Pour les trente (30) premiers jours, 100 % des frais d'une chambre d'hôtel pour une personne.
- (ii) Pour les trente (30) jours suivants, 50 % des frais d'une chambre d'hôtel pour une personne.
- (iii) Pour les trente (30) jours suivants, une allocation de séjour de cent dollars (100 \$) par semaine sera remboursée à la personne salariée.
- (iv) Si la personne salariée décide de prendre un logement temporaire autre qu'une chambre d'hôtel au cours des soixante (60) premiers jours (c'est-à-dire un appartement ou une location de chambre), la personne salariée recevra un remboursement représentant une proportion du loyer ou des frais de logement pour le reste de cette période de soixante (60) jours. Par exemple, si une personne salariée déménage dans un appartement à la 45^e journée, on lui remboursera 50 % de la moitié du premier mois de loyer ou de frais de logement.

ARTICLE 11 – MOUVEMENTS DU PERSONNEL (suite)

La vacance temporaire résultant de l'affectation subséquente ainsi créée ne sera pas assujettie à la procédure d'affichage.

Pendant que les postes temporairement vacants sont comblés selon la procédure d'affichage, l'Employeur pourra combler ledit poste sans avoir recours à la procédure d'affichage, alors que la procédure initiale est en cours.

- (d) Lorsqu'une affectation temporaire survient et/ou un poste est temporairement dépourvu de titulaire, pour une période raisonnablement prévisible de plus de trois (3) mois (mais qui ne relèvent pas de l'article 11.01(c) de la convention collective), l'Employeur informera le personnel de ces opportunités, en faisant circuler un avis parmi les bureaux de la région, exposant les détails de l'affectation.

Les personnes salariées seront tenues de signaler leur intérêt pour ces opportunités à la personne directrice appropriée par écrit, et toute réaffectation qui en découlerait sera établie en consultation avec la Direction de l'organisation et des services régionaux et/ou autre service national approprié. Les réaffectations seront faites en tenant compte de l'ancienneté, de la compétence et des frais occasionnés.

11.02 Affichage des postes

L'affichage d'un poste doit contenir les renseignements suivants :

Le sommaire des tâches, les qualités et connaissances requises, le niveau d'éducation, les compétences, le taux et échelle des salaires et lieu de travail. Les qualités requises ne doivent pas être fixées d'une façon arbitraire ou discriminatoire.

11.03 Nominations

- (a) Le poste est octroyé à la personne salariée détenant le plus d'ancienneté parmi les personnes candidates qualifiées pour accomplir les tâches du poste. Les parties reconnaissent le principe de la promotion au sein du service de l'Employeur et de l'augmentation des chances d'emploi proportionnellement à la durée du service. La personne candidate choisie, lorsqu'il s'agit d'une candidature interne, sera nommée dans les trente (30) jours qui suivent la fermeture de l'affichage. Lorsque l'Employeur se voit dans l'impossibilité de faire la nomination dans lesdits trente (30) jours, il consultera le Syndicat et paiera au titulaire la rémunération qui aurait dû lui être versée.
- (b) Les personnes dirigeantes nationales choisissent la nouvelle personne titulaire et avisent les autres personnes candidates par écrit en indiquant pourquoi le poste ne leur a pas été accordé. On doit fournir à la nouvelle personne titulaire la formation requise pour dûment remplir ses fonctions.

ARTICLE 11 – MOUVEMENTS DU PERSONNEL (suite)

- (c) Lorsqu'un poste permanent est affiché, l'ancienneté des personnes salariées temporaires sera reconnue en vertu de l'article 10.02 b) aux fins de la nomination ou de la promotion à ce poste et ce, en autant qu'il ne se soit pas écoulé plus de dix-huit (18) mois depuis la date de leur dernière affectation.
- (d) La personne salariée compétente possédant le plus d'ancienneté sera nommée au poste devenu vacant ou à un poste nouvellement créé selon la procédure suivante :
1. Le poste vacant est affiché conformément à la procédure prévue à la convention collective.
 2. Une personne permanente peut postuler sur le poste si ce poste se retrouve dans un autre service spécialisé ou un autre bureau. La personne salariée compétente possédant le plus d'ancienneté est nommée sur le poste en autant qu'elle accepte d'occuper le poste dans les 3 mois de sa nomination.
 3. Quand aucune personne salariée permanente ne postule sur un poste dans un autre service spécialisé ou dans un autre bureau, le poste est accordé à la personne salariée temporaire la plus ancienne d'UNIFOR 2013-2021.
 - (a) Si le poste octroyé est dans un autre service spécialisé, la personne salariée temporaire la plus ancienne obtient sa permanence et la personne temporaire répondant aux exigences du poste dans ledit service spécialisé sera affecté sur le poste jusqu'au moment où elle obtiendra sa permanence selon son ancienneté.

Cette personne ne peut être mise à pied nonobstant les mouvements de main-d'œuvre subséquents, sous réserve qu'une personne salariée détenant plus d'ancienneté et en situation de mise à pied possède les compétences requises.
 - (b) Si le poste octroyé est dans un autre bureau, la personne salariée temporaire la plus ancienne obtient sa permanence peu importe son endroit d'affectation et une autre personne temporaire est affectée sur le poste jusqu'au moment où elle obtiendra sa permanence selon son ancienneté.
- (e) Une personne salariée temporaire nommée à un poste permanent dans l'unité de négociation de la section locale 2013 d'UNIFOR doit demeurer à ce poste pendant une (1) année civile. Cette exigence n'empêche pas cette personne salariée d'être la candidate ou la candidate retenue pour tout autre poste au sein de l'unité de négociation de la section locale 2013 d'UNIFOR, avant la fin de l'année civile. Le cas échéant, la personne salariée n'occupera pas le poste avant la fin de l'année.

ARTICLE 11 – MOUVEMENTS DU PERSONNEL (suite)

(f) Offre de nomination

1. Quand un poste est affiché et que la personne candidate qui compte le plus d'ancienneté retire sa candidature avant d'être nommée ou refuse sa nomination, l'Employeur n'a pas l'obligation de réafficher et le poste est accordé à la personne candidate suivante qui compte le plus d'ancienneté parmi les personnes qui se sont qualifiées.
2. Quand la personne candidate qui compte le plus d'ancienneté accepte la nomination telle que proposée et souhaite par la suite retirer sa candidature, ledit poste sera affiché à nouveau.
3. L'acceptation de l'offre de nomination ne sera pas utilisée contre une personne candidate qui souhaite retirer sa candidature par la suite.

(g) Nominations au poste de personne adjointe exécutive

Nonobstant l'article 11.03 (a) ci-dessus :

- (i) Les parties à la présente convention conviennent que les personnes dirigeantes nationales ont le droit de nommer leurs personnes adjointes exécutives respectives et que ces dernières œuvreront dans ces postes à la discrétion de la personne dirigeante nationale concernée, sans égard pour les dispositions relatives à l'ancienneté, l'avancement et les mouvements de personnel, les mises à pied et rappels, y compris les mutations à l'extérieur de l'unité syndicale.
- (ii) Une personne salariée au service de l'Employeur et nommée à un poste de personne adjointe exécutive peut postuler sur tout poste affiché en tout temps, ou réintégrer le dernier poste permanent détenu, ou être retourné au dernier poste permanent détenu à la discrétion de la personne dirigeante nationale concernée et ce, au taux salarial prévu pour le poste que la personne salariée réintègre.

Si la personne détentrice d'un poste de personne adjointe exécutive réintègre son ancien poste, les autres personnes salariées temporairement promues ou mutées à cause de la réorganisation des postes réintégreront également leurs anciens postes permanents et leurs salaires seront ajustés à l'échelon approprié du poste qu'elles réintègrent.

- (iii) Une personne salariée au service de l'Employeur et nommée à un poste de personne adjointe exécutive continuera d'accumuler l'ancienneté et pourra postuler pour tout poste vacant ou, en cas de mises-à-pied, supplanter selon son ancienneté.

ARTICLE 11 – MOUVEMENTS DU PERSONNEL (suite)

11.04 Période d'essai

- (a) La personne candidate qui se voit attribuée un poste représentant une promotion ou une mutation comportant des tâches considérablement différentes sera mise à l'essai pendant une période de six (6) mois. La période d'essai pourra être diminuée ou prolongée par consentement des parties. La promotion/mutation deviendra permanente après la période de six (6) mois, si les conditions de la période d'essai ont été jugées satisfaisantes.

Au cas où la personne candidate ne remplit pas sa tâche d'une manière satisfaisante dans ce délai, ou au cas où elle s'avère inapte à remplir ses nouvelles fonctions, elle sera réintégrée à son ancien poste sans perte d'ancienneté et son salaire rajusté à l'échelon approprié de son ancien poste. Dans ce dernier cas, il incombe à l'Employeur de démontrer que la personne salariée n'a pu satisfaire aux exigences normales de la tâche. Lorsqu'un tel cas survient à la suite de promotion sous l'article 11.03(b), les conséquences financières possibles seront discutées avec la personne salariée (ou les personnes salariées) touchée et les dispositions en vue de minimiser les frais possibles de l'Employeur seront prises (ex. moratorium sur vente/achat immobilier, déménagement, etc.).

- (b) Toute autre personne salariée ayant été promue ou mutée par suite du nouvel agencement des postes retournera elle aussi à son ancien poste sans perte d'ancienneté et son salaire sera rajusté à l'échelon approprié de son ancien poste.
- (c) Lorsqu'un poste est laissé vacant par la promotion d'une personne salariée aux fonctions de personne directrice régionale, ce poste vacant ne sera pas comblé de façon permanente tant que le nouveau titulaire n'aura pas terminé sa période d'essai.

11.05 Nouveaux postes ou reclassifications

Advenant la création d'un nouveau poste à l'intérieur de l'unité de négociation, ou advenant la reclassification des postes actuels, le Syndicat sera avisé par l'Employeur de la nature du poste en question ainsi que du taux de salaire proposé. Le nouveau taux de traitement deviendra rétroactif à la date où le poste a été comblé par une personne salariée. Si le Syndicat s'oppose à des changements quelconques et qu'un litige demeure, il sera traité en conformité avec la procédure de règlements des griefs.

11.06 Avis au syndicat

L'Employeur avise le Syndicat de tout embauche, nomination, licenciement, transfert, congés de plus de trois mois, rappel au travail et cessation d'emploi au sein de l'unité de négociation.

ARTICLE 11 – MOUVEMENTS DU PERSONNEL (suite)

11.07 Prime de remplacement temporaire

La personne salariée qui est affectée de façon temporaire à un poste supérieur à celui qu'elle détient et qui accomplit les fonctions normales de ce poste touchera la rémunération reliée à ce poste.

11.08 Pour tout mouvement de personnel pouvant entraîner des frais de déménagement, l'article 25 s'applique. Nonobstant toute clause de la présente convention collective, les règlements de la politique des frais de déménagement ne s'appliqueront pas dans les cas où une personne salariée qui a été nommée à un poste permanent pose ensuite sa candidature et est accepté pour combler une vacance ou un nouveau poste (sauf si le poste représente une promotion), qui est affiché en deçà de deux (2) ans de la date de sa nomination initiale à un poste permanent.

11.09 Connaissance pratique de la langue seconde

- (i) Le fait qu'une personne candidate n'ait pas une connaissance pratique de la langue seconde n'éliminera pas cette personne candidate autrement qualifiée si cette dernière démontre la volonté et l'aptitude à apprendre la langue seconde. Les critères relatifs à la volonté et l'aptitude seront jugés de façon objective. Une telle personne candidate s'engage également à démontrer sa connaissance pratique de la langue seconde dans les vingt-quatre (24) mois suivant sa nomination, si nommée. L'Employeur et la personne candidate, si nommée, établiront un programme d'enseignement pour arriver à cette fin. Ce programme pourra inclure des cours du soir, des leçons particulières ou congé(s) payé(s).
- (ii) La personne candidate choisie sera nommée mais pas transférée au poste jusqu'à ce qu'elle puisse démontrer avec succès qu'elle a acquise une connaissance pratique de la seconde langue (période maximale de 24 mois). Entre temps, l'Employeur offrira le poste à la personne candidate qualifiée suivante dont le nom apparaît sur la liste et qui répond aux exigences linguistiques requises pour le poste.
- (iii) Si une connaissance pratique n'est pas acquise dans ladite période de vingt-quatre (24) mois, ou si la personne salariée s'en trouve incapable, le poste sera affiché à nouveau et seulement les candidatures des personnes qui répondent aux exigences linguistiques seront considérées pour ce poste.
- (iv) Toute personne salariée mutée ou promue à la suite de ce changement de fonctions réintègre son ancien poste sans perte d'ancienneté et son salaire rajusté au taux correspondant à l'ancien poste.

ARTICLE 12 – MODALITÉS DE LICENCIEMENT ET DE RAPPEL

12.01 Sécurité d'emploi

Les parties conviennent que la sécurité d'emploi devrait augmenter en proportion de l'ancienneté. S'il y a réduction des effectifs, l'Employeur informe le Syndicat dans les meilleurs délais et les parties se rencontrent pour discuter de mesures alternatives pouvant minimiser l'impact sur les postes devenus excédentaires. Les personnes salariées sont licenciées dans l'ordre inverse d'ancienneté et rappelées au travail suivant l'ordre d'ancienneté pourvu qu'elles aient la compétence que le travail requiert. L'Employeur n'embauchera aucune nouvelle personne salariée tant qu'il n'aura pas donné à toutes ses personnes salariées licenciées la possibilité de reprendre le travail.

12.02 Avis de licenciement

- (a) Avant de licencier une personne salariée permanente, l'Employeur doit lui donner un préavis d'au moins trois (3) mois. La personne salariée qui n'aurait pas eu l'occasion de travailler pendant trois (3) mois après l'avis de licenciement doit être rémunéré pour toute tranche des trois (3) mois pendant laquelle elle n'a pas eu de travail.
- (b) Au moment où l'Employeur émet des avis de mise à pied, les personnes salariées permanentes détenant deux (2) ans ou plus d'ancienneté ne seront pas mises à pied. Avant de mettre à pied des personnes salariées permanentes ayant moins de deux (2) ans d'ancienneté, l'Employeur mettra à pied toute personne salariée temporaire ou contractuelle.
- (c) Les personnes salariées temporaires et non permanentes qui seront licenciées recevront un avis ou du salaire au lieu établi comme suit :
 - (i) Les personnes salariées temporaires qui ont travaillé au moins trois (3) mois consécutifs recevront un avis de licenciement de deux (2) semaines qui sera confirmé par écrit en temps opportun, ou deux (2) semaines de salaire en guise de préavis.
 - (ii) Les personnes salariées qui ont travaillé moins de trois (3) mois consécutifs recevront un avis de licenciement d'une (1) semaine qui sera confirmé par écrit en temps opportun, ou une (1) semaine de salaire en guise de préavis.

ARTICLE 13 – JOURS FÉRIÉS

13.01(a) Liste des jours fériés

Les personnes salariées ont droit aux jours fériés payés suivants :

Jour de l'An
Le Lendemain du Jour de l'An
Vendredi Saint
Lundi de Pâques
Fête des travailleuses et travailleurs (mobile)
Journée nationale des patriotes
Fête nationale
Fête de la Confédération
Fête du travail
Journée nationale de la vérité et de la réconciliation
Jour de l'Action de grâces
Veille de Noël
Jour de Noël
Lendemain de Noël
Veille du Jour de l'An

ainsi que tout autre jour proclamé comme fête par les gouvernements fédéral et provinciaux ou par l'administration municipale.

(b) Fermeture des bureaux entre Noël et le Jour de l'An

Tous les jours tombant entre le jour de Noël et le Jour de l'An seront chômés et payés tel que décrit dans le tableau intitulé Annexe « B » ci-jointe.

Pour les années où le 2 janvier est déjà une journée de congé conformément à l'Annexe « B », le prochain jour ouvrable sera reconnu comme journée de congé.

13.02 Jours fériés tombant en fin de semaine

Lorsqu'un ou plusieurs des jours fériés précités, autre que ceux apparaissant dans l'Annexe « B » ci-jointe, tombent un samedi ou un dimanche sans qu'il y ait proclamation les reportant à une autre date, le lundi et/ou le mardi suivant sera considéré comme étant férié aux fins de la présente convention.

ARTICLE 14 – CONGÉS ANNUELS PAYÉS (VACANCES)

Voir l'Annexe « C » au sujet de l'usage et l'accumulation des jours de vacances.

14.01 Durée des congés annuels payés

(a)	Moins d'un (1) an de service	1 2/3 jour par mois
	après 1 an de service	4 semaines par année
	après 5 ans de service	5 semaines par année
	après 10 ans de service	6 semaines par année
	après 15 ans de service	7 semaines par année
	après 20 ans de service	8 semaines par année
	après 25 ans de service	9 semaines par année

Lorsqu'elles sont embauchées, les nouvelles personnes salariées permanentes auront droit à des crédits de vacances au taux dont ils bénéficiaient immédiatement avant leur embauche au SCFP, calculés sur la base du service chez l'ancien employeur, y compris le service au SCFP pendant la période d'emploi temporaire immédiatement précédent leur embauche permanente, ou à 1-2/3 jours par mois, selon le montant le plus élevé. Les augmentations au-delà du taux initial pour l'accumulation des vacances seront conformes aux dispositions de cette convention.

- (b) En plus du paiement susmentionné, il y aura un paiement additionnel de 200 \$ pour chaque semaine de congé annuel acquise, qui s'appellera boni de vacances. La personne salariée recevra le boni de vacances à la première période de paie en juin de chaque année. Le boni de vacances sera compris dans le revenu annuel pour fins de calcul de la prestation de retraite.
- (c) L'Employeur s'efforce d'accorder les vacances à la date demandée par les personnes salariées. Dès février, la personne directrice régionale fera circuler un calendrier des vacances pour l'année afin que chaque personne salariée puisse indiquer sa préférence. À chaque lieu de travail, l'ordre d'ancienneté détermine la priorité du choix des dates.
- (d) Il est entendu qu'à l'occasion, certaines situations urgentes telles que des périodes décisives de négociation dans les sections locales desservies, des audiences d'arbitrage ou de tout autre tribunal administratif, etc., peuvent faire retarder les vacances prévues. La décision de telles remises à plus tard relève des personnes directrices régionales.
- (e) Il est entendu que les vacances dues englobent les samedis et les dimanches compris dans le temps des vacances, c'est-à-dire que les vacances commençant un lundi se poursuivent en incluant les fins de semaine suivantes jusqu'au lundi marquant le retour au travail. Les personnes salariées qui sont appelées au travail pendant leurs vacances, y compris les samedis ou les dimanches, ont droit à un crédit de journée(s) de vacances déplacées.

ARTICLE 14 – CONGÉS ANNUELS PAYÉS (VACANCES) (suite)

- (f) Lorsqu'en congé d'invalidité prolongée, la personne salariée n'accumulera ni journées ni boni de vacances après les douze (12) premiers mois.

14.02 Jours fériés tombant pendant les vacances

Pour tout jour férié tombant ou observé au cours de ses vacances, la personne salariée aura droit à une journée additionnelle avec rémunération, en plus de ses vacances régulières.

14.03 Rémunération en cas de cessation d'emploi

Toute personne salariée dont l'emploi prend fin avant ses vacances de l'année en cours a droit au paiement d'un montant équivalent à la valeur de sa réserve de vacances.

14.04 Absence autorisée pendant les vacances

Toute personne salariée pouvant établir au moyen d'un certificat médical qu'elle a été malade ou blessée à la suite d'un accident au cours de ses vacances, ou lorsqu'une personne salariée a droit à un congé de deuil ou tout autre congé approuvé pendant sa période de vacances, cette absence ne sera pas soustraite des jours de vacances auxquels elle a droit. Le temps de vacances ainsi déplacé sera, soit ajouté à la période de vacances, soit reporté à une date ultérieure, au choix de la personne salariée et moyennant entente réciproque.

14.05 Paie de vacances

Pourvu qu'elle en donne un préavis minimum de trois (3) semaines, toute personne salariée touchera sa rémunération régulière et le paiement de ses dépenses inscrites, au dernier jour de paie qui précède le début de ses vacances.

- 14.06** Lorsque l'Employeur oblige une personne salariée à annuler ses vacances, les coûts entraînés par cette annulation sont remboursés par l'Employeur, sur présentation de reçus.

ARTICLE 15 – ABSENCE AUTORISÉE

15.01 Activité syndicale

- (a) Les personnes représentantes du Syndicat ne subiront aucune perte de salaire ni d'avantages sociaux si elles ont besoin de s'absenter temporairement dans le but de s'occuper d'affaires syndicales avec l'Employeur.
- (b) Une personne salariée qui est nommée ou élue pour travailler à temps complet pour le Syndicat soit de manière temporaire ou dans un poste syndical permanent à temps complet aura droit à un congé sans solde et sans perte d'ancienneté ni d'avantages sociaux. Tous les avantages sociaux, droits et privilèges prévus à la convention collective continueront de s'accumuler comme si la personne salariée était au travail.
- (c) L'Employeur continuera de payer le salaire et les avantages sociaux de la personne salariée et il facturera le Syndicat pour obtenir un remboursement du congé prévu à (b) ci-dessus.
- (d) L'Employeur reconnaît et considère les tâches de la personne présidente lors de la confection de son assignation.

15.02 Absence pour charges publiques, fonctions syndicales et formation

- (a) L'Employeur reconnaît le droit des personnes salariées à participer aux affaires publiques. Il accordera par conséquent un congé non payé, sans perte d'ancienneté, à toute personne salariée nommée ou élue pour remplir un poste à plein temps au service du Syndicat, ou à toute personne salariée nommée ou élue à un poste à plein temps au service du Congrès du Travail du Canada, d'une fédération provinciale du travail ou Conseil du Travail pour une période de deux (2) ans. Un tel congé sera renouvelé sur demande faite à l'Employeur tous les deux (2) ans.
- (b) L'Employeur peut, sur demande écrite, accorder par écrit un congé non payé, sans perte d'ancienneté, à une personne salariée choisie pour exécuter des devoirs professionnels pour le compte de tout organisme affilié soit au Syndicat soit à l'Employeur.
- (c) L'Employeur reconnaît le droit d'une personne salariée de participer aux affaires publiques. Par conséquent, sur demande écrite, l'Employeur envisagera une absence autorisée sans perte d'avantages pour permettre à une personne salariée de se porter candidate à une élection fédérale, provinciale ou municipale. La personne salariée élue à un poste public bénéficiera d'une absence autorisée sans perte d'ancienneté pendant son mandat.
- (d) Moyennant entente mutuelle, l'Employeur peut accorder un congé payé sans perte d'ancienneté ni d'avantages sociaux à des personnes salariées qui sont admises à des cours ou séances d'études spécialisés. Sont compris à cet égard les cours d'une semaine ainsi que ceux du Collège canadien des travailleurs et travailleuses, les conférences d'étude du gouverneur général, les conférences Nuffield et du Commonwealth du duc d'Edinburgh, et d'autres cours de formation pertinents à l'emploi.

ARTICLE 15 – ABSENCE AUTORISÉE (suite)

- (e) Une personne salariée qui revient au travail suite à une absence autorisée qui lui a permis d'occuper les fonctions d'un poste gouvernemental électif à temps plein ou d'un poste électif à temps plein au sein d'une fédération provinciale de travailleurs et travailleuses ou encore au sein du CTC, réintègrera le poste détenu avant le congé et dans la région où il était affecté avant ledit congé à condition que ledit poste soit vacant ou encore, comblé sur une base temporaire et non permanente. Si la personne salariée qui revient a établi sa résidence dans une autre région pendant son congé, la personne salariée pourra demander un poste dans sa nouvelle région à condition qu'il y ait dans cette région, un poste vacant ou comblé sur une base temporaire et non permanente. Si ni l'une ou l'autre de ces options n'est disponible, la personne salariée sera affectée à un poste dans sa région.

15.03 Congé de deuil

Une personne salariée a droit à un congé sans perte de rémunération ni d'avantages sociaux si l'une des personnes suivantes décède :

- (a) son père, sa mère, sa personne conjointe, son-sa fiancé-e, son enfant, son tuteur-trice précédent-e; le congé est alors de cinq (5) jours ouvrables;
- (b) son frère, sa sœur, son beau-parent, son beau-frère, sa belle-sœur, son gendre, sa belle-fille, son grand-père, sa grand-mère, son petit-fils, sa petite-fille, personne mineure sous sa charge; le congé est alors de trois (3) jours ouvrables;
- (c) sa tante, son oncle, sa nièce, son neveu; le congé est alors d'un (1) jour ouvrable.

Si l'inhumation a lieu en dehors de la province ou à une distance de plus de 500 kilomètres de la résidence de la personne salariée et que la personne salariée va aux funérailles, un temps raisonnable pour le voyage, ne dépassant pas sept (7) jours, s'ajoute au congé. On peut aussi demander un congé spécial dans des cas de maladie grave ou d'autres circonstances.

15.04 Jurés ou témoins

Toute personne salariée appelée comme juré ou témoin à un tribunal, quel qu'il soit, aura droit à un congé sans perte d'ancienneté ou de bénéfices. L'Employeur s'engage en outre à lui rembourser la différence entre son salaire réel et l'indemnité ou allocation éventuelle, à l'exception des sommes reçues pour ses repas, déplacements ou autres dépenses, qui lui auront été payées pour son service en tant que juré ou témoin. La personne salariée fournira à l'Employeur une pièce justificative prouvant son titre de témoin ou de juré et indiquant les sommes ainsi reçues.

ARTICLE 15 – ABSENCE AUTORISÉE (suite)

15.05 Autorisation générale d'absence

L'Employeur accordera une absence autorisée non payée, sans perte d'ancienneté, à une personne salariée qui en fera la demande par écrit pour une raison valable. Un tel congé devra avoir été approuvé par l'Employeur lequel ne peut refuser sans motif valable.

15.06 Congé de grossesse/maternité, parental, adoption et paternité sans solde

(a) Congé de grossesse/maternité sans solde

La personne salariée qui a complété un minimum de trois (3) mois de service avant la date prévue pour la naissance d'un enfant sera accordée un congé de grossesse/maternité sans solde et sans perte d'ancienneté ou d'avantages sociaux pour une période maximale de dix-huit (18) semaines. Un congé de grossesse/maternité sans solde doit faire l'objet d'une demande écrite au moins deux (2) semaines avant la date prévue du congé. La personne salariée qui devient enceinte doit en aviser l'Employeur au moins dix (10) semaines avant la date prévue de l'accouchement.

Le congé prévu plus haut peut-être suspendu et repris ultérieurement, et ce, conformément aux dispositions du RQAP. Toute demande sera soumise par écrit à la personne directrice générale des ressources humaines.

(b) Congé parental sans solde

La personne salariée qui a complété un minimum de trois (3) mois de service avant la date prévue pour la naissance d'un enfant sera accordée un congé parental sans solde et sans perte d'ancienneté ou d'avantages sociaux pour une période maximale de trente-sept (37) semaines. Un congé parental doit faire l'objet d'une demande écrite au moins deux (2) semaines avant la date prévue du congé. Le congé utilisé en plus de ceux prévus à l'article 15.06 (a) ou 15.06 (b) ne peut pas excéder cinquante-deux (52) semaines au total. La personne conjointe qui a l'intention de demander un congé parental doit en aviser l'Employeur au moins dix (10) semaines avant la date prévue de l'accouchement.

(c) Congé d'adoption sans solde

La personne salariée qui a complété un minimum de trois (3) mois de service avant la date prévue pour l'adoption d'un enfant sera accordée un congé d'adoption sans solde et sans perte d'ancienneté ou d'avantages sociaux pour une période maximale de cinquante-deux (52) semaines. Un congé d'adoption doit faire l'objet d'une demande écrite au moins deux (2) semaines avant la date prévue du congé. La personne salariée doit aviser l'Employeur dans les deux (2) semaines qui suit la date à laquelle le service d'adoption a officiellement acquiescé à la demande d'adoption.

ARTICLE 15 – ABSENCE AUTORISÉE (suite)

(d) Congé de paternité sans solde

Les prestations de paternité sont exclusives au père et à la conjointe de la mère qui a donné naissance, si la conjointe est reconnue sur l'acte de naissance. En plus de recevoir des prestations de paternité, le père ou conjoint de même sexe pourrait avoir droit à des prestations parentales. Le père ou la conjointe de la mère qui a donné naissance, si la conjointe est reconnue sur l'acte de naissance, se verront accorder un congé parental sans solde et sans perte d'ancienneté ou d'avantages sociaux pour une période maximale de cinq (5) semaines. Le congé de paternité sans solde doit faire l'objet d'une demande écrite au moins deux (2) semaines avant la date prévue du congé. Ces cinq (5) semaines seront déduites des 37 semaines disponibles à l'article 15.06 (b).

- (e) La personne salariée en congé sans solde, conformément à l'article 15.06(a), (b), (c) ou (d), continuera à bénéficier des avantages suivants : assurance-soins médicaux et dentaires, accumulation de l'ancienneté, vacances, boni de vacances et indemnité de départ. L'Employeur maintiendra sa contribution au nom des membres participant au régime de retraite du SCFP pendant la période de paiement du supplément des prestations du RQAP (SPRQAP), pourvu que la personne salariée choisisse de continuer à participer au régime de retraite du SCFP pendant un congé sans solde. L'assurance-groupe sur la vie sera maintenue avec l'approbation de l'assureur, sur demande de la personne concernée.

(f) Congé parental prolongé

La personne salariée a droit à un congé sans solde d'une durée maximale de deux (2) ans pour prolonger son congé de grossesse/maternité, d'adoption ou congé parental. La personne salariée continue d'accumuler son ancienneté durant cette période.

Pendant un tel congé, l'Employeur s'engage à payer toutes les primes d'assurance pour hospitalisation et soins médicaux, y compris l'assurance-groupe sur la vie. Les crédits de vacances ne s'accumuleront pas pendant la période de congé additionnel; toutefois, la durée totale du congé sera reconnue lors du calcul de vacances futures. Le boni de vacances et l'indemnité de départ ne seront pas réduits.

- (g) Conformément à la 'Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles' (LATMP), la personne salariée enceinte qui bénéficie d'un retrait préventif recevra un paiement équivalent à la différence entre son salaire normal de base et les prestations reçues de la CNESST.

ARTICLE 15 – ABSENCE AUTORISÉE (suite)

15.07 Supplément aux prestations du Régime québécois d'assurance parental (RQAP)

- (a) Les personnes salariées qui auront complété (9) mois de service avant le commencement d'un congé tel que décrit à l'article 15.06 (a), (b), (c) ou (d) seront éligibles aux RQAP (SPRQAP). Pendant la période de dix-huit (18) semaines qui suit, dans le cas d'un congé de grossesse/maternité ou trente-cinq (35) semaines dans le cas d'un congé d'adoption ou parental, l'employeur paiera la différence entre les prestations hebdomadaires du RQAP pour un maximum de 95 % du salaire de base de la personne salariée. Dans le cas d'un congé d'adoption, pendant la période de quinze (15) semaines qui suit, l'Employeur continuera de payer la différence entre le maximum de la prestation du RQAP qui a été versée pendant la première période de trente-cinq (35) semaines et 95 % du salaire de base de la personne salariée pendant la première période de trente-cinq (35) semaines. Dans le cas du congé de paternité de cinq (5) semaines prévu à 15.06 (d), l'Employeur paiera la différence entre les prestations hebdomadaires du RQAP pour un maximum de 95 % du salaire de base de la personne salariée.

Le congé de grossesse/maternité peut être suspendu et repris ultérieurement, et ce, conformément aux dispositions du RQAP. Dans l'éventualité où la personne salariée reçoit des prestations d'assurance-emploi pour proches aidants d'enfants, l'employeur paiera la différence entre les prestations d'assurance-emploi pour un maximum de 95 % du salaire de base, et ce, pour la durée de la période de prestation.

- (b) Les parties conviennent que le paiement du Supplément aux prestations du RQAP (SPRQAP) est régi par la loi du RQAP et que, sous le plan approuvé du SCFP, cette loi exige que :
- (i) le total des primes hebdomadaires du RQAP, du paiement du supplément (SPRQAP) et toute autre rémunération ne dépasse pas 95 % du salaire hebdomadaire normal de la personne salariée pendant la période réelle de prestations du RQAP;
 - (ii) les personnes salariées non-éligibles ou disqualifiées aux prestations du RQAP n'aient pas droit aux paiements du supplément (SPRQAP) dont il est question dans le présent article;
 - (iii) le droit aux paiements du SPRQAP soit limité à combler les prestations du RQAP pendant la période de paiement approuvée par le gouvernement (un maximum de cinquante (50) semaines pour un congé de maternité ou trente-cinq (35) semaines pour un congé parental);
 - (iv) afin de recevoir les paiements du SPRQAP, les personnes salariées doivent faire une demande de prestations du RQAP et recevoir celles-ci, et en fournir la preuve d'éligibilité à l'Employeur;

- (v) les paiements relatifs à la rémunération annuelle garantie ou à la rémunération différée ou aux bénéfices d'indemnité de départ ne sont pas réduits ou augmentés suite aux paiements reçus sous ce plan

ARTICLE 15 – ABSENCE AUTORISÉE (suite)

- (c) La personne salariée en congé de grossesse/maternité, parental/adoption ou paternité qui reçoit des prestations de maternité ou parentale du RQAP peut être tenue par Revenu Canada de lui rembourser une partie des prestations reçues si son salaire imposable pour l'année dépasse un certain niveau. Dans ce cas, l'Employeur versera à la personne salariée (sur présentation des pièces justificatives pertinentes) le montant remboursé à Revenu Canada.

15.08 Congé pour la personne conjointe à l'occasion d'une naissance

- (a) Une personne salariée a droit à un congé payé pour la personne conjointe à l'occasion d'une naissance de dix (10) jours après que sa conjointe a accouchée. De plus, un congé sans solde de quatre (4) mois sera permis.

Durant cette période d'absence, la personne salariée en congé sans solde, continuera à bénéficier des avantages suivants : assurance-soins médicaux et dentaires, accumulation de l'ancienneté, vacances, boni de vacances et indemnité de départ. L'assurance-groupe sur la vie sera maintenue sur l'approbation de l'assureur, sur demande de la personne concernée.

- (b) Sur demande, une personne salariée aura droit à un congé additionnel d'une durée maximale de vingt (20) mois. La personne salariée continue d'accumuler son ancienneté durant cette période. L'Employeur versera toutes les primes d'assurance médicale, hospitalisation et groupe-vie pendant un tel congé.

Les crédits de vacances ne s'accumuleront pas pendant la période de congé additionnel; toutefois, la durée totale du congé sera reconnue lors du calcul de vacances futures. Le boni de vacances et l'indemnité de départ ne seront pas réduits.

Note : Il est entendu que les parents ont le choix d'opter pour les dispositions prévues au congé pour la personne conjointe à l'occasion d'une naissance ou les dispositions prévues au congé parental -- mais non les deux.

15.09 Usage d'automobile durant un congé de maternité, un congé pour la personne conjointe à l'occasion d'une naissance ou un congé parental

Durant un congé de maternité, la personne salariée conservera l'usage de son automobile louée (ou continuera à recevoir une allocation pour usage d'automobile) pour une période maximum de dix-huit (18) semaines.

Durant un congé parental, la personne salariée conservera l'usage de son automobile louée (ou continuera à recevoir une allocation pour usage d'automobile) pour une période maximum de six (6) mois. En aucun cas il ne sera permis à la personne salariée de continuer à utiliser durant cette période la carte de crédit pour l'essence.

ARTICLE 15 – ABSENCE AUTORISÉE (suite)

15.10 Étant donné que la personne conseillère syndicale doit souvent travailler les samedis, dimanches et les jours fériés et qu'elle doit travailler de longues heures; jusqu'à concurrence de quinze (15) jours de congés occasionnels par année civile lui sont accordés en compensation de ce temps, lesdits jours n'étant pas cumulatifs.

- Ces jours ne doivent pas être considérés comme des crédits de vacances additionnels;
- Les congés occasionnels peuvent être utilisés conjointement avec d'autres jours de congé;
- L'utilisation de plus de trois (3) jours de congé occasionnel consécutifs exigera un avis préalable à la personne directrice appropriée;
- L'utilisation de plus d'un bloc de cinq (5) jours de congé occasionnel consécutifs n'est pas permise;
- Les congés occasionnels peuvent être utilisés conjointement avec les vacances avec l'approbation de la personne directrice appropriée;
- Les personnes directrices régionales administreront l'application de ces congés occasionnels;
- L'utilisation de congés occasionnels n'entraînera pas de conflit avec les attentes raisonnables du maintien des services aux membres.

Les congés occasionnels doivent être inscrits au rapport des activités et la personne directrice appropriée doit tenir un compte exact de tous les congés occasionnels utilisés.

On ne doit pas réclamer l'indemnité journalière pour les congés occasionnels.

ARTICLE 16 – PAIEMENT DES SALAIRES ET INDEMNITÉS

16.01 Jours de paie

Les salaires et les traitements seront payables chaque deuxième jeudi et correspondront à l'Annexe « A » ci-jointe, formant partie intégrante de la présente convention.

16.02 Dépôt direct de la paie

Toutes les personnes salariées seront payées au moyen du système de dépôt direct de la paie.

16.03 À la demande de la personne salariée, l'Employeur effectuera des retenues pour le Fonds de solidarité FTQ.

16.04 Rétroactivité pour les anciennes personnes salariées

Une personne salariée qui a pris sa retraite ou a quitté son emploi entre la dernière journée de la durée de la présente convention collective et la date à laquelle une nouvelle convention collective entre en vigueur, recevra toute augmentation salariale ou autres bénéfices rétroactivement.

16.05 Prime de bilinguisme

Une prime de bilinguisme de 7 % sera payée aux personnes salariées qui, à la demande de l'Employeur, doivent faire usage de la deuxième langue officielle sur une base régulière et continue dans l'exercice de leurs fonctions.

ARTICLE 17 – CLASSIFICATION DES EMPLOIS

17.01 Classification et postes existants

Les classifications et les postes existants ne doivent pas être supprimés sans discussion préalable avec le Syndicat. Si les parties ne peuvent se mettre d'accord sur l'élimination de certains emplois, le différend sera renvoyé à la procédure de redressement des griefs et à l'arbitrage.

ARTICLE 18 – AVANTAGES SOCIAUX

18.01 Retraites

L'Employeur et le Syndicat s'engagent à maintenir le régime de retraite existant; ils consentent de plus à ce que toutes les modifications qui y seraient apportées deviennent matière à négociation. Le régime de retraite sera administré par un Conseil de fiducie mixte, conformément à l'Entente de fiducie, élaborée conjointement par le SCFP, le SPTA, le SCP et la section locale 491 du SEPB.

En outre, l'Employeur s'engage à payer la prime que tout employeur est tenu de verser au Régime des rentes du Québec (RRQ) en sus de sa contribution au régime de retraite existant.

Les parties s'engagent à conclure des ententes mutuelles avec les employeurs précédents en vue de transférer au Régime de retraite du SCFP les droits de prestation de retraite acquis, de manière à faciliter le rachat des droits acquis lors des années antérieures de service auprès d'employeurs précédents et dont les avoirs ont été transférés directement des régimes antérieurs au Régime de retraite du SCFP. Si les avoirs transférés sont insuffisants, la personne salariée pourra verser des contributions additionnelles au Régime de retraite du SCFP, tel qu'exigé par les fiduciaires et permis en vertu des lois gouvernementales.

Les parties souscrivent à l'objectif visant à permettre de se retirer après vingt-cinq (25) ans de service, sans égard à l'âge, et sans réduction pour retraite anticipée. Le mécanisme pour arriver à cet objectif sera étudié pour plus de discussions et exécution.

Lorsqu'une personne salariée rachète sa part des droits acquis pour tout service temporaire au SCFP pour les intégrer au Régime de retraite du SCFP, l'Employeur paiera tous les frais qu'un Employeur est tenu de verser pour la durée complète des services.

- 18.02 (a)** Le régime actuel fournira une prestation de retraite post-retraite de 66 $\frac{2}{3}$ % à la personne conjointe.
- (i) Après vingt-cinq (25) années de service, la personne salariée peut prendre sa retraite à 55 ans sans perdre les avantages accumulés. Elle les conserve aussi si elle prend sa retraite plus tard, pourvu que son âge et ses années de service donnent un total de 80 (ex.: 56 ans plus 24 années de service; 57 ans plus 23 années de service, etc.).
 - (ii) Lorsque la personne salariée quitte le service de l'Employeur, le taux d'intérêt des sommes qu'elle a retirées de son fonds de retraite sera 7 %.

ARTICLE 18 – AVANTAGES SOCIAUX (suite)

Les parties s'engagent à conclure des ententes mutuelles avec les employeurs précédents en vue de transférer au Régime de retraite du SCFP les droits de prestation retraite acquis, de manière à assurer le rachat des droits acquis lors des années antérieures de service pour les intégrer au Régime du SCFP. Quand de telles ententes sont impossibles, il est entendu que les personnes salariées pourront, en vertu du Régime de retraite du SCFP, racheter les droits acquis par les années antérieures de service :

- (i) par des cotisations plus élevées au Régime;
- (ii) en se servant de l'indemnité de fin d'emploi.

Si, après avoir consulté les actuaires du Régime de retraite du SCFP, on conclut que certaines personnes salariées ne pourront participer aux ententes mutuelles ou de rachat, ces personnes salariées ont le choix de se servir de leur indemnité de fin d'emploi ou de contributions individuelles ou des deux afin d'acheter des rentes correspondant aux années pendant lesquelles elles ont travaillé pour un autre employeur ne possédant pas de régime de retraite.

Lorsqu'une personne salariée rachète sa part des droits acquis pour années antérieures de service pour les intégrer au régime du SCFP, l'Employeur paiera tous les frais qu'un employeur est tenu de verser pour la durée complète des services antérieurs au SCFP, incluant les services temporaires au SCFP.

- (b) Tous les avantages sociaux fournis par l'Employeur seront assujettis à l'horaire des tarifs courants de l'assureur pertinent.
- (c)
 - (i) Les avantages des régimes de soins dentaires et de soins de santé additionnels demeureront en vigueur pour tous les personnes retraitées, veufs, veuves et leurs personnes à charge lorsqu'ils-elles ne sont pas protégés par les programmes gouvernementaux provinciaux.
 - (ii) Tous les personnes salariées embauchées qui deviennent des membres actifs du RRES après le 26 septembre 2011 et qui ont moins de sept ans et demi (7,5) de service au SCFP au moment de la retraite auront droit au paiement par l'employeur de 13.333 % du coût des primes des avantages sociaux pour chaque année de service tout au long de la période de la retraite de la personne salariée, ou au paiement complet du coût des primes des avantages sociaux lorsqu'elles ont 7,5 années ou plus de service au SCFP au moment de la retraite.
 - (iii) Lorsqu'une personne retraitée, après avoir pris sa retraite, prend un emploi auprès d'une autre organisation et lorsque cet employeur offre un accès à des prestations de maladie et de soins dentaires collectives, le(s) régime(s) du 'nouvel' employeur deviendra(ont) le premier payeur des prestations couvertes et le régime du SCFP deviendra le deuxième payeur.

ARTICLE 18 – AVANTAGES SOCIAUX (suite)

- (d) Le régime de retraite comprendra une prestation permanente de rattachement comme suit :
- (i) Le régime de retraite comprendra une prestation permanente de rattachement équivalente au maximum permis par la loi pour toutes les personnes salariées qui étaient membres actifs participant au régime de retraite au 31 décembre 1997. Les parties conviennent que seul le service au SCFP sera considéré pour déterminer l'admissibilité à la prestation de rattachement individuelle de la personne salariée.
 - (ii) À compter du 16 mai 2007, une nouvelle prestation de rattachement, comme suit, pour les participants actifs au régime qui n'ont pas présentement droit à une prestation de rattachement :
 - Pour les personnes salariées qui sont devenues participants du régime à compter du 16 mai 2007, la pleine prestation de rattachement sera de 8 000 \$ par année après 15 années de service au SCFP et au pro rata si le service au SCFP est inférieur à 15 ans.
 - Pour les personnes salariées qui étaient des participants actifs du régime accumulant des droits aux prestations avant le 16 mai 2007, la pleine prestation de rattachement s'accumulera sur 10 années de service au SCFP au lieu de 15 ans.
- La nouvelle prestation de rattachement sera soumise à l'actuelle réduction de ¼ % par mois pour chaque mois que la retraite précède l'âge de 60 ans.
- (e) Il est entendu que le Régime de retraite prévoit que si jamais les actifs courants de la caisse sont supérieurs à son passif courant, l'utilisation d'un tel excédent (surplus) sera déterminée par voie de négociation collective. Les parties conviennent que la détermination du montant du surplus dont il est fait référence à la présente clause sera faite par le Conseil de fiducie mixte, après consultation avec les constituants et l'actuaire, et une fois que l'actuaire aura tenu compte des besoins, obligations et responsabilités futures du Régime de retraite.
- (f) Les parties ont réaffirmé que l'âge normal de la retraite est de 65 ans.
- (g) Tout changement au régime de retraite tel qu'il était prévu au texte du régime amendé en décembre 2019 qui affecte la cotisation ou les avantages des membres d'Unifor 2013 doit faire l'objet d'une entente entre les parties à moins d'exigence législative ou réglementaire.

ARTICLE 18 – AVANTAGES SOCIAUX (suite)

18.03 Assurance des frais médicaux et d'hospitalisation

L'Employeur continuera de payer entièrement la prime d'assurance-maladie et d'assurance-hospitalisation pour toutes les personnes salariées comme il est actuellement convenu.

En plus du régime de soins médicaux existant, l'Employeur s'engage à payer les primes à 100 % du régime de soins de santé et dentaires de Green Shield, ou de le remplacer par un régime comparable ou meilleur.

18.04 Assurance-groupe sur la vie

L'Employeur et le Syndicat s'engagent à maintenir le régime existant d'assurance-groupe sur la vie dont les primes sont payées à 100% par l'Employeur. L'Employeur convient de souscrire à une assurance-vie pour les personnes salariées actives au montant de trois (3) fois le salaire annuel. L'Employeur convient de souscrire à une assurance-vie pour toutes les personnes salariées qui se retirent avant l'âge de 65 ans sur la base suivante : une assurance au montant d'une (1) fois le salaire annuel dont l'Employeur paiera les primes à 100% ou une assurance d'un montant de deux (2) fois le salaire annuel et dont les primes seront acquittées sur une base de 50/50, au choix de la personne salariée.

L'Employeur convient de souscrire une assurance-vie de 15 000 \$ pour les personnes retraitées actuelles d'UNIFOR 2013; la personne bénéficiaire désignée ou la succession.

18.05 Invalidité de courte durée

Toute personne salariée, après avoir complété sa période de probation, aura droit de recevoir son plein salaire lorsqu'en congé de maladie pour une période de soixante (60) jours, auquel temps si elle est toujours incapable d'assumer ses fonctions, elle sera placée sur le régime d'assurance-invalidité de longue durée si elle est approuvée.

18.06 Invalidité de longue durée

Toute personne salariée, après avoir complété sa période de probation, aura droit de recevoir son plein salaire lorsqu'en congé de maladie pour une période de soixante (60) jours, auquel temps si elle est toujours incapable d'assumer ses fonctions, elle sera placée sur le régime d'assurance-invalidité de longue durée. Toute récurrence survenant à l'intérieur d'une période de six (6) mois de la maladie, fera qu'une personne salariée sera placée directement sur le régime d'assurance-invalidité de longue durée plutôt qu'en congé de maladie.

ARTICLE 18 – AVANTAGES SOCIAUX (suite)

L'Employeur paiera les primes à 100 % de l'assurance-salaire de longue durée en cas d'invalidité (Long Term Disability Income Plan).

- (a) Les prestations d'invalidité de longue durée seront indexées au coût de la vie jusqu'à un maximum de 3 %.
- (b) Les prestations d'invalidité de longue durée seront de 82,2 % du salaire brut que reçoit la personne salariée au moment où la demande est formulée.

Les parties reconnaissent que le Régime d'assurance-invalidité de longue durée actuel est administré en vertu d'une entente de services administratifs seulement. Pour la période de temps pendant laquelle le régime est administré en vertu de l'entente de services administratifs seulement, le SCFP accepte que toute décision de dernière instance rendue par l'assureur refusant une demande de prestation en vertu du Régime d'assurance-invalidité de longue durée sera soumise à la procédure de règlement des griefs et d'arbitrage. Les parties conviennent que dans le cas d'une décision de dernière instance de l'assureur qui fait l'objet d'un grief, l'arbitre aura la compétence pour résoudre la question et de décider de l'admissibilité de la personne salariée aux prestations d'invalidité de longue durée. Le SCFP accepte d'appliquer la décision de l'arbitre.

Personnel temporaire et assurance invalidité de longue durée

Les personnes conseillères temporaires qui n'ont pas accès à une assurance invalidité sont remboursées 100 \$ par mois pour l'achat d'une assurance privée d'invalidité de longue durée. Le remboursement se fait sur réception d'une preuve de paiement de la prime d'assurance privée. Le remboursement se termine à la fin de l'affectation temporaire.

Si la personne conseillère temporaire se voit refuser une couverture et est considérée comme étant non-assurable et qu'elle est toujours active dans son affectation temporaire, une preuve du refus doit être soumise à l'employeur. Lors d'une invalidité la personne conseillère non assurable doit faire une demande d'assurance-emploi et, si approuvée, le SCFP paie le supplément aux prestations d'assurance-emploi pour maladie. Le Supplément se termine soit à la fin de l'affectation temporaire, le retour au travail de la personne conseillère, ou quinze (15) semaines, la première des éventualités à survenir. Le supplément comble la différence entre les prestations d'assurance-emploi et 82,2 % pour cent du salaire.

ARTICLE 18 – AVANTAGES SOCIAUX (suite)

18.07 Modifications des régimes

Toute modification, suppression ou addition effectuée à l'un des régimes d'avantages sociaux des personnes salariées, qui comprennent, sans s'y limiter, l'assurance-vie, le régime complémentaire d'assurance-maladie, l'assurance-invalidité de longue durée, l'assurance-maladie provinciale, l'assurance-dentaire, le congé volontaire, devra faire l'objet d'une entente entre le Syndicat et l'Employeur. Il est entendu que les contributions au régime de retraite ne seront pas diminuées.

18.08 Mesures législatives

En cas de réduction, par suite d'une mesure législative ou autre, d'une prime payable par l'Employeur pour tout avantage au profit des personnes salariées, l'économie ainsi réalisée servira, d'un commun accord, soit à augmenter d'autres avantages à la disposition des personnes salariées, soit à augmenter le taux de salaire des personnes salariées.

18.09 Comité d'aide aux employés-es

Un Comité d'aide aux employés-es sera formé tel que stipulé dans la lettre d'entente à l'Annexe « E » ci-jointe.

18.10 Assurance pour frais d'optométrie et d'optique

L'Employeur fournit une assurance pour frais d'optométrie et d'optique, jusqu'à un maximum de 750 \$ par vingt-quatre (24) mois. Le cycle de couverture maximum de 750 \$ se renouvellera après douze (12) mois, si l'ordonnance de la personne est modifiée.

À compter du 1 juin 2007, la couverture pour les soins de la vue inclura un remboursement pour la chirurgie au laser comme alternatif aux lunettes. La personne salariée désirant une chirurgie au laser sera remboursée jusqu'à un équivalent du 750 \$ pour une période de vingt-quatre (24) mois jusqu'à ce que les coûts de chirurgie soient remboursés entièrement.

ARTICLE 18 – AVANTAGES SOCIAUX (suite)

18.11 Assurance-soins dentaires

L'Employeur prendra les dispositions voulues pour faire augmenter les prestations concernant les soins orthodontiques, de manière à en couvrir la totalité jusqu'à un maximum de 6 000 \$.

À compter du 1 juin 2007, sujet à une ordonnance d'un-e praticien-ne généraliste à un spécialiste, les frais d'une procédure de traitement dentaire seront remboursés à 130 % selon le Guide des honoraires des praticiens généralistes pourvu que le Guide des honoraires des spécialistes ne soient pas excédés.

18.12 Assurance voyage

L'Employeur fournit une assurance voyage de 200 000 \$ à chaque membre de l'unité de négociation et pour tous les moyens de transport, et en paiera la totalité des primes. Cette assurance couvrira aussi les personnes salariées en libération syndicale.

18.13 Une personne représentante de l'unité de négociation siège sur le comité mixte des avantages sociaux qui a été établi entre l'Employeur et les Syndicats du personnel afin de discuter et recommander des changements et ajouts aux parties sur le plan des avantages sociaux incluant, sans s'y limiter, l'assurance groupe sur la vie, l'assurance pour frais médicaux et d'hospitalisation, le programme d'invalidité longue durée, le programme provincial de soins de santé, l'assurance dentaire et le congé sans solde volontaire.

ARTICLE 19 – TÉLÉPHONE

- 19.01** L'employeur maintient un plan national d'appareils mobiles (le plan) égal ou supérieur à celui actuellement fourni par l'employeur. Toutes les personnes salariées permanentes doivent adhérer à ce plan.

Les personnes salariées permanentes peuvent continuer à profiter du plan pendant leurs vacances. Pour tout autre congé autorisé, les personnes salariées permanentes peuvent continuer à profiter du plan de base de 400 minutes pendant deux (2) ans.

L'Employeur fournit un appareil mobile sans frais aux personnes salariées permanentes. Les personnes salariées permanentes pourront surclasser leur appareil mobile à leurs propres frais. Dans les deux cas, l'appareil mobile demeure la propriété de la personne salariée permanente. Le plan fournira un bassin de minutes, de données et de capacité de messagerie texte à être partagé entre les personnes salariées permanentes. Les personnes salariées permanentes seront responsables des frais d'interurbains personnels et de tout autre frais additionnel pour usage personnel.

19.02 Personnes salariées temporaires ne participant pas au plan

L'Employeur remboursera les personnes salariées temporaires jusqu'à concurrence de 140 \$ par mois pour le coût des frais de l'appareil mobile sur présentation de reçus, en plus des frais d'interurbains d'affaires.

Les personnes salariées temporaires sont autorisées à se servir de la portion inutilisée de l'allocation maximale mensuelle pour amortir le coût d'achat de leur appareil mobile.

Les personnes salariées temporaires qui sont liées par un contrat personnel au moment où elles obtiennent une permanence continueront de recevoir le remboursement prévu au paragraphe 1 jusqu'à ce qu'à la date de résiliation de contrat la plus rapprochée possible.

- 19.03** L'employeur fournira un amplificateur de fréquence pour appareil mobile, ou un équipement équivalent, aux personnes salariées qui travaillent dans des régions éloignées et qui démontrent que le signal est inadéquat.

ARTICLE 20 – CONDITIONS ET AVANTAGES ACTUELS

- 20.01** Tous droits, avantages, privilèges et conditions de travail dont jouissent actuellement les personnes salariées seront maintenus dans la mesure où ils seront conformes à la présente convention; ils pourront toutefois être modifiés d'un commun accord entre l'Employeur et le Syndicat.

ARTICLE 21 – DÉPENSES ET REPAS

21.01 Toute personne salariée régie par la présente convention sera remboursée pour toutes les dépenses et repas qu'elle aura assumés dans l'exercice de ses fonctions. Le remboursement se fera comme suit :

- (a) La personne salariée remplit et remet à l'Employeur un relevé de frais où elle inscrit, sous la forme prescrite par l'Employeur, les dépenses dont elle réclame le remboursement.
- (b) Le relevé doit être remis, dûment complété, le premier jour du mois ou au plus tard, six (6) mois suivant la fin du mois où les dépenses ont été encourues. À défaut de fournir la réclamation à l'intérieur de ces délais, le droit au remboursement sera perdu, à moins qu'une raison jugée acceptable par l'Employeur ne soit fournie. Un relevé présenté par une personne salariée sera considéré comme étant précis et correct et il ne sera pas contesté par l'Employeur après qu'une période de trois (3) mois se soit écoulée à partir de la date de réception du relevé reçu au bureau national.

La personne salariée n'est pas tenue de présenter des reçus ou pièces justificatives sauf si l'Employeur le demande; elle devra toutefois obtenir des reçus quand la chose est possible et tenir ses propres dossiers à cet égard en vue de répondre à toute demande raisonnable de pièces justificatives.

- (c) Le montant des dépenses accessoires en dehors de la ville de la première journée sera limité au montant des dépenses sans reçus réellement encourues mais ne dépassera pas 102,00 \$.
- (d) 102,00 \$ par jour lorsqu'elle travaille hors de la ville.
- (e) En dépit de (c) et (d) ci-dessus, la somme de 102,00 \$ sera versée à chacune des personnes salariées dans les cas suivants :
 - si la personne salariée soumet un reçu d'hôtel pour la nuit ; ou
 - si une explication suffisante est donnée décrivant les arrangements obtenus au lieu d'une chambre d'hôtel ; et/ou
 - si la personne salariée quitte son lieu de résidence et n'est pas de retour pour une période de 12 heures ou plus (temps de voyage inclus) ou n'est pas de retour avant minuit ou plus tard et doit donc prendre ses repas ailleurs qu'à son lieu de résidence.
 - s'il s'avère nécessaire de fournir des heures de travail prolongées pour des négociations, la conciliation, la médiation, l'arbitrage ou toute autre fonction qui exige que la personne salariée prenne ses repas ailleurs qu'à son lieu de résidence.

ARTICLE 21 – DÉPENSES ET REPAS (suite)

- (f) Un remboursement quotidien de 15 \$ sera versé en plus du paiement des dépenses raisonnables attestées par un reçu, à toute personne conseillère syndicale affectée à une grève à condition qu'elle y consacre la plus grande partie de sa journée de travail.

- (g) **Activités de formation**

Les personnes salariées qui participent à des semaines ou des fins de semaine de formation en format « résidence » ou qui assistent aux conférences du SCFP, où l'inscription, la chambre et les repas sont payés d'avance, ne reçoivent aucune indemnité journalière. Ces activités requièrent l'autorisation préalable de la direction régionale.

- (h) Les personnes conseillères syndicales qui doivent assister à des congrès en qualité de personne conseillère à des comités recevront un montant de 15 \$ par jour pour les journées travaillées précédant le congrès.

Les personnes conseillères syndicales reçoivent un montant additionnel de 15 \$ par jour lorsqu'elles assisteront en personne aux congrès suivants : SCFP (national), CTC (national), la FTQ, et SCFP-Québec. Le remboursement sera versé pour la durée du congrès, lequel ne devra pas excéder six (6) jours ou 90 \$.

ARTICLE 21 – DÉPENSES ET REPAS (suite)

21.02 (a) Les dépenses suivantes seront remboursées après autorisation :

- Relevés de comptes d'hôtel
- Location de pièces ou salles pour réunions relatives au recrutement syndical
- Repas pour invités-es spéciaux
- Péage et frais de transport en traversier
- Frais de remorquage
- Frais de stationnement attestés par un reçu
- Internet haute vitesse dans les hôtels avec l'approbation préalable de la personne directrice concernée.

Les personnes conseillères se voient remboursées un lavage automobile par mois (10 \$).

L'Employeur n'assume aucune responsabilité pour :

- Service dans les chambres d'hôtel
- Repas et petits extras à l'intention des personnes dirigeantes ou membres des sections locales

(b) Les nouvelles personnes conseillères permanentes recevront une avance de 600 \$ en prévision de leurs dépenses et l'Employeur conservera la propriété de cette somme. L'Employeur convient de ne pas exiger le remboursement des 600 \$ versés d'avance au compte de dépenses dans le cas des personnes salariées qui prennent leur retraite ou meurent en cours de service.

21.03 Dépenses pour garde d'enfants

L'Employeur remboursera à la personne salariée les dépenses de garde d'enfants encourues du fait d'heures de travail prolongées ou de déplacements requis par l'Employeur ou pour s'occuper de jeunes enfants lorsqu'il travaille à domicile, pour un maximum de 600 \$ par année civile. Les réclamations pendant le travail à domicile ne seront prises en compte qu'en cas de fermeture de l'établissement normalement fréquenté par les enfants. Les demandes de remboursement inscrites sur le relevé des dépenses mensuelles seront remboursées, pour le montant maximum annuel prévu, en autant que les personnes salariées incluent sur le relevé des dépenses la date pour laquelle chacune des dépenses a été encourue, les frais payés et l'affectation de travail qui a entraîné les dépenses supplémentaires pour garde d'enfants.

21.04 Chambre d'hôtel (congrès)

Les personnes salariées nommées pour agir en qualité de personne conseillère aux comités de congrès (SCFP national, CTC national, divisions provinciales du SCFP, fédérations provinciales de travailleurs et travailleuses, divisions de service) qui se tiennent dans la ville où la personne salariée habite auront droit à une chambre d'hôtel pour tous les jours où les réunions de comité exigent qu'elles travaillent des heures indues.

ARTICLE 22 – MOYENS DE TRANSPORT

22.01 (a) L'Employeur s'engage à fournir des automobiles louées aux personnes salariées régies par les dispositions de la présente convention, en se basant sur le système déjà existant. La période de location sera de trois (3) ans ou 80,000 km selon la première éventualité.

De plus, l'Employeur consent à ce que la personne directrice régionale soit autorisée à permettre la location d'une automobile lorsque celle normalement louée par le SCFP n'est pas disponible.

(b) Le Syndicat participera à la sélection des soumissionnaires retenus à la suite d'un processus d'appel d'offres.

22.02 (a) Afin de jeter toute clarté possible sur la question précédente, il importe de souligner ici que la voiture de base sera une V6 de fabrication actuelle, ou toute automobile comparable possédant en outre : transmission automatique, radio, gicleur, essuie-glace intermittents (essuie-glace avec gicleur arrière pour familiale), pneus à neige, ceinture de sécurité, rétroviseur de côté droit et gauche, chauffe-moteur, climatisation, régulateur de vitesse, servo-direction, système de régulation de la traction, système antidérapant intégral, entrée à distance et trousse de survie pour les personnes conseillères syndicales desservant des régions isolées. Des pneus à crampons seront fournis sur demande dans les cas où le climat ou les conditions particulières des routes les rendent nécessaires. L'Employeur convient de tenir compte des demandes d'équipement facultatif qui s'avérerait nécessaire sur attestation médicale dans les véhicules loués. Si des sièges électriques ne sont pas inclus dans l'équipement du fabricant qu'il devait fournir tel que mentionné ci-haut, ils seront fournis comme option « autonome » lorsque le coût ne dépasse pas 600 \$.

(b) Nonobstant le paragraphe (a), ci-dessus, les parties conviennent de limiter la disponibilité des véhicules 4x4 comme suit :

(i) Les personnes salariées qui, à la date de ratification de la convention collective 2000-2001, ont un véhicule loué 4x4, auront droit de continuer d'avoir un véhicule loué 4x4 tant et aussi longtemps qu'elles continuent de travailler à partir du même bureau local/régional.

(ii) Le SCFP mettra en œuvre une politique qui établit les critères à satisfaire pour se qualifier pour un véhicule 4x4 dans les secteurs ou région où on en a besoin. Le SCFP paiera pour les frais encourus pour établir si le secteur ou la région se qualifie pour un véhicule 4x4. Il est entendu que le SCFP ne modifiera pas sa politique sans entente avec le Syndicat.

ARTICLE 22 – MOYENS DE TRANSPORT (suite)

22.03 (a) Il est convenu que les personnes salariées peuvent se servir de la voiture pour leur usage personnel. En outre, il est convenu que les personnes salariées paieront pour l'essence et l'huile durant leurs vacances, à la fermeture des bureaux entre Noël et le Jour de l'An et pour les voyages personnels hors de la ville.

(b) Usage d'automobile

Quand une personne salariée est en congé à cause d'une maladie qui dure au point de devenir une invalidité prolongée, elle peut continuer à se servir du véhicule loué (ou continuer de recevoir une allocation pour usage d'automobile). Après une période de quatre (4) mois d'invalidité de longue durée, la personne salariée qui reçoit une allocation pour usage d'automobile cessera de recevoir ladite allocation et une personne salariée qui se sert du véhicule loué aura le choix d'assumer le coût total de la location ou de retourner le véhicule à l'Employeur.

22.04 Indemnités de kilométrage

(a) Les membres de l'unité de négociation non inclus dans le programme d'automobiles louées ont droit à une indemnité de 0,58 \$ (cinquante-huit cents) (1^{er} janvier 2022) par kilomètre lorsqu'ils-elles font usage de leur propre automobile pour le compte de l'Employeur. À tous les ans, l'Employeur effectue automatiquement un rajustement égal à l'augmentation de l'élément "transport" de l'Indice des prix à la consommation par rapport à l'année précédente.

(b) Dans l'avenir, toute allocation d'automobile doit être approuvée par le Syndicat.

22.05 L'Employeur consent à ce que les personnes conjointes des personnes salariées se servent de leurs véhicules loués sans frais. De plus, l'Employeur consent à ce que les personnes à charge et les enfants adultes puissent utiliser le véhicule loué à condition que la personne salariée défraie le montant des primes d'assurance additionnelles, s'il y a.

22.06 L'Employeur s'engage à fournir au Syndicat toutes les soumissions concernant la location d'automobiles avant la signature de toute entente avec quelque compagnie de location.

ARTICLE 22 – MOYENS DE TRANSPORT (suite)

- 22.07** L'Employeur remboursera le déductible de l'assurance-automobile aux personnes salariées actives et leurs familles, peu importe les circonstances de l'accident ou de l'incident.
- 22.08** Dans les trente (30) jours suivant réception d'une demande écrite faite par une personne salariée, le SCFP l'informera du coût du véhicule pour l'employeur, du facteur de dépréciation estimé pour le véhicule et de la valeur résiduelle estimée pour le véhicule à la fin d'un terme de vingt-quatre mois et de trente-six mois. Ce faisant, les parties reconnaissent que le fait de fournir ces renseignements à une personne salariée n'oblige aucunement l'Employeur à établir la période réelle pendant laquelle un véhicule loué fera partie du parc automobile du SCFP, le taux réel de dépréciation utilisé pour calculer le coût de rachat d'un véhicule retiré du parc automobile ou le prix de rachat final du véhicule.
- 22.09** Les frais raisonnables de transport en commun (autobus, métro, tramway) engagés dans le cadre du travail sont remboursés sur le relevé de dépenses. Les frais raisonnables de transport privé (taxi) engagés dans le cadre du travail sont remboursés sur le relevé de frais, sur présentation de reçus, si la direction régionale a préalablement autorisé la dépense.

ARTICLE 23 – MUTATIS MUTANDIS

23.01 Partout où, dans la présente convention, on fait usage du singulier, cela sera considéré mutatis mutandis, comme représentant le pluriel, ou vice versa, lorsque le contexte l'exige.

ARTICLE 24 – COPIES ET TRADUCTION DE LA CONVENTION

- 24.01** Le Syndicat et l'Employeur désirent que chaque personne salariée soit bien au courant des termes de cette convention ainsi que des droits et devoirs qui doivent en découler. C'est pourquoi l'Employeur s'engage à :
- (a) transmettre, électroniquement, un exemplaire de la présente convention et de toutes ententes supplémentaires aux membres d'UNIFOR 2013 dans les quatre-vingt-dix (90) jours suivant la ratification par les parties.
 - (b) L'Employeur fournira au syndicat une version électronique en français de la convention collective.
- 24.02** Les parties conviennent de reconnaître tant la version anglaise que la version française de la convention. La version française de la convention collective prime aux fins d'interprétation.

ARTICLE 25 – DISPOSITIONS GÉNÉRALES

25.01 (a) Frais de déménagement

La politique actuelle concernant les frais de déménagement telle que disposée à l'Annexe « L » ci-dessous fera désormais partie intégrante de la présente convention.

(b) Sécurité d'emploi

Afin de protéger la sécurité d'emploi des membres de l'unité de négociation, l'Employeur s'engage à ce que le travail ou les services actuellement ou dorénavant confiés à l'unité de négociation ne soient ni partiellement ni totalement confiés en sous-traitance, transférés, loués, assignés ou passés à une autre personne ou compagnie ou à une personne salariée qui n'est pas membre de l'unité.

(c) Loi sur les accidents du travail

Toutes les personnes salariées doivent être protégées par la Loi sur les accidents du travail ou par les lois provinciales équivalentes. Une personne salariée qui ne peut accomplir son travail régulier au service de l'Employeur en raison d'un accident qui entre dans la catégorie prévue par la Loi sur les accidents du travail recevra de l'Employeur la différence entre la somme versée par la Commission des normes de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (CNESST) et son dernier salaire. En attendant qu'on donne suite à la demande de prestations, la personne salariée continuera de recevoir intégralement sa paie et les prestations prévues par la présente convention, sous réserve des rajustements nécessaires. Afin de continuer à toucher son salaire régulier, la personne salariée remettra son chèque d'accidenté du travail à l'Employeur qui, en retour, indiquera la somme reçue de la CNESST sur la formule T4 d'impôt sur le revenu de la personne salariée.

Lorsque la CNESST ne permet pas les suppléments aux prestations qu'elle accorde sans réduction des prestations, l'Employeur accepte de maintenir le plein salaire et les avantages sociaux.

ARTICLE 25 – DISPOSITIONS GÉNÉRALES (suite)

25.02 Non-discrimination

- (a) L'Employeur s'engage à éviter toute distinction, harcèlement, ingérence, restriction ou contrainte à l'égard de toute personne salariée pour tous droits ou privilèges contenus à la présente convention collective, incluant toutes questions d'embauche, de taux de salaire, de formation, de reclassification, de promotion, de mutation, de licenciement, de rappel, de mesures disciplinaires, de congédiement ou autres en raison de son âge, sa race, sa croyance, sa couleur, son origine ethnique ou nationale, ses affiliations ou activités politiques, ses affiliations ou activités religieuses, son sexe ou son état civil, son orientation sexuelle, son lieu de résidence, son handicap, son appartenance au Syndicat ou ses activités syndicales, ou toute autre raison.
- (b) Le mot "personne conjointe" est défini comme étant une personne avec qui la personne salariée a des liens maritaux ou de faits, hétérosexuels ou du même sexe qui durent depuis au moins un an.

Cette définition s'applique à tous les articles de la présente convention collective. Elle détermine la définition de tous autres liens familiaux mentionnés dans la présente convention collective incluant, sans toutefois se limiter, à la définition du mot "enfant" qui comprend les enfants de la personne conjointe de la personne salariée et la définition des "belles-familles" qui comprend les liens équivalents découlant des liens de faits ou avec des personnes conjointes du même sexe.

Cette définition vise à assurer, à moins que les lois fédérales et provinciales ne l'interdisent, aux personnes salariées ayant des liens avec des personnes conjointes du même sexe le même traitement, à tous les niveaux, qu'aux personnes salariées ayant des liens hétérosexuels et que ces personnes salariées et leurs familles aient les mêmes droits, privilèges et avantages prévus à la présente convention collective que ceux accordés aux personnes salariées ayant des liens hétérosexuels ainsi qu'à leurs familles.

Conséquemment, toute ambiguïté dans la présente convention collective sera interprétée dans l'esprit de cet objectif afin d'arriver à cette fin.

- (c) En cas de litige relatif à l'article 25.02(a) ci-haut, la question sera traitée selon les dispositions de l'Annexe « M » qui suit.

ARTICLE 25 – DISPOSITIONS GÉNÉRALES (suite)

25.03 Politique sur le harcèlement

La politique du SFCP, en tant qu'Employeur, est de s'assurer que le milieu de travail favorise l'accomplissement du travail et que les personnes salariées ne seront pas empêchées de mener leurs responsabilités à bonne fin. L'Employeur considère le harcèlement au travail une forme d'intimidation absolument inacceptable et ne le tolérera pas. L'Employeur s'assurera que les victimes de harcèlement puissent porter plainte sans crainte de représailles.

Le harcèlement est une forme de discrimination et inclut le harcèlement personnel. Le harcèlement est défini comme tout comportement inadéquat d'une personne qui porte atteinte à une personne salariée et pour lequel la personne sait ou aurait dû raisonnablement savoir qu'il ne convenait pas ou qu'il était inacceptable et importun. Le harcèlement comprend toute conduite répréhensible, tout commentaire ou tout comportement qui survient soit à une seule occasion ou sur une base continue et qui avilit, rabaisse, humilie ou gêne une personne salariée.

Les parties signataires de cette Entente travailleront ensemble pour voir à ce que toutes les personnes salariées et les membres du SFCP comprennent leur rôle personnel pour ce qui est de promouvoir un environnement de travail exempt de toute forme de harcèlement.

En cas de litige directement relié au présent article, la question sera traitée selon les dispositions de l'Annexe « M » qui suit.

25.04 Représentation au Conseil exécutif national

1. Une personne salariée du SFCP National au Québec représentant les personnes salariées des unités de négociation des sections locales 2013 et 2023 combinées sera invité à assister aux réunions trimestrielles du Conseil exécutif national.
2. Le rôle des personnes représentantes des personnes salariées consistera à aider les membres du Conseil exécutif national au niveau de la détermination de politiques et de la prise de décision, et ce faisant, ils auront droit de parole mais non de vote.
3. Les questions qui relèvent habituellement des réunions syndicales-patronales ne seront pas soulevées lors des réunions du Conseil exécutif national.
4. Les personnes représentantes des personnes salariées seront exclues des réunions du Conseil exécutif national lorsque des questions relatives aux relations de travail font le sujet des discussions.
5. Les règles de confidentialité établies pour le Conseil exécutif national seront respectées par les personnes représentantes des personnes salariées.

ARTICLE 25 – DISPOSITIONS GÉNÉRALES (suite)

25.05 Informatisation

L'Employeur reconnaît que l'équipement électronique de traitement des données, l'équipement informatique et les machines automatiques devraient être introduits dans le respect des personnes salariées. Lorsque ces changements ont des conséquences pour le personnel, l'Employeur doit consulter le Syndicat quatre (4) mois d'avance et garder le personnel alors à son service. Aucune personne salariée permanente ne doit être licenciée par suite de tels changements.

25.06 Assurance responsabilité

Lorsqu'une poursuite ou un procès est intenté contre une personne salariée assujettie à la présente convention pour un tort ou un acte criminel dont elle est accusée avoir commis dans l'accomplissement de ses tâches, pourvu qu'un tel acte ne constitue pas de négligence sérieuse de ses tâches en qualité de personne salariée, alors :

- (a) Lorsqu'informée ou sur réception d'avis légaux à cet effet, la personne salariée en avise l'Employeur;
- (b) L'Employeur défrayera tous frais ou dommages alloués contre la personne salariée et tous les frais légaux; et/ou
- (c) L'Employeur payera toute somme à être payée par la personne salariée en rapport avec le règlement de toute réclamation faite contre la personne salariée si un tel règlement est approuvé par l'Employeur avant d'être finalisé;
- (d) Après avoir avisé l'Employeur tel que prévu à l'alinéa (a) ci-haut, l'Employeur et la personne salariée (ou leurs personnes représentantes) nommeront un-e avocat-e choisi mutuellement. S'ils ne s'entendent pas sur le choix d'un-e avocat-e, l'Employeur en nommera un-e. L'Employeur accepte responsabilité entière du déroulement du procès et la personne salariée consent à collaborer entièrement avec l'avocat-e choisi.

La présente section ne veut pas dire que l'Employeur paiera tous les frais, dépenses ou honoraires, ou qu'il sera tenu responsable de toute perte financière, pour une telle personne salariée lorsqu'il s'agit de déboursements encourus suite à une procédure disciplinaire interne intentée par l'Employeur contre une personne salariée.

ARTICLE 25 – DISPOSITIONS GÉNÉRALES (suite)

25.07 Santé et sécurité

L'Employeur et le Syndicat conviennent de maintenir un comité, comprenant deux (2) personnes représentantes du SCFP et deux (2) personnes représentantes de la section locale 2013 d'UNIFOR, afin que soient pris paritairement en considération les problèmes de santé et sécurité du travail et que les recommandations soient transmises à l'Employeur.

L'Employeur et le Syndicat ont la volonté de mettre en application des dispositions contenues dans la *Loi sur la santé et sécurité du travail* (L.R.Q., c. S-2.1).

Les parties s'entendent que toutes les activités des personnes salariées reliées au travail du SCFP sont couvertes par le présent article.

Les parties conviennent que la mise en œuvre de la politique et des procédures du SCFP pour traiter de la violence en milieu de travail est la responsabilité première du Comité de sécurité et santé.

25.08 Toutes les annexes auxquelles on réfère dans le présent document et/ou jointes à la présente convention collective sont considérées partie intégrante de la présente convention collective.

ARTICLE 25 – DISPOSITIONS GÉNÉRALES (suite)

25.09 Contrôle et surveillance électroniques et confidentialité des personnes salariées

1. Le contrôle et la surveillance électronique ne seront pas utilisés aux fins de l'évaluation du travail des personnes salariées.
2. Les caméras de surveillance, toute technologie ou tout système pouvant surveiller les personnes salariées ou leur travail et tout autre équipement connexe ne seront pas utilisés dans les lieux occupés par les personnes salariées sans que ces personnes n'en soient avisées.

En aucun temps, les enregistrements sur bande vidéo ou toute autre forme de surveillance ou de contrôle électronique des personnes salariées, de leur rendement ou de leur présence en ou dans un endroit particulier, ne sera permis pour fins de contrôles de vérification au hasard ou pour évaluation disciplinaire. En aucun temps de tels systèmes ne seront utilisés comme moyens pour recueillir des preuves pour justifier le recours aux mesures disciplinaires. Le Syndicat sera informé par écrit de l'endroit et du but visé par l'installation de caméras de surveillance et des raisons pour l'installation d'un tel équipement.

3. L'Employeur ne divulguera aucun renseignement à qui que ce soit ou organisme que ce soit, au sujet d'une personne salariée, concernant un sujet personnel ou professionnel sans l'autorisation expresse écrite de la personne salariée. Si l'Employeur doit, de par la loi, révéler des renseignements de nature personnelle ou professionnelle à quelque personne ou organisme que ce soit, il informera la personne salariée immédiatement de tous les détails d'une telle divulgation. Nonobstant ce qui précède, l'Employeur peut néanmoins choisir de divulguer de l'information pour des motifs relatifs à la sécurité de la personne salariée ou des personnes salariées. Quand l'Employeur utilise de la technologie qui peut identifier l'accès de la personne salariée, ces dossiers ne seront pas divulgués à quelque personne ou organisme que ce soit sans l'autorisation écrite des personnes salariées.
4. L'Employeur reconnaît que toute transmission ou correspondance par courrier électronique est confidentielle et privée entre l'expéditeur et le destinataire visé. Aucune correspondance ou transmission par courrier électronique ne sera contrôlée par l'Employeur ou par ses personnes représentantes, ni lue ou divulguée par l'Employeur ou par ses personnes représentantes à quelque personne ou organisme que ce soit. Le stockage, traitement, affichage, envoi ou transmission de langage ou de matériel offensant ou obscène sont interdits. Cela comprend tout matériel qui pourrait être interprété comme étant raciste, homophobique, sexiste, pornographique ou considéré comme du harcèlement sexuel; ou classé comme du matériel haineux.

ARTICLE 26 – INDEMNITÉS DE DÉPART

- 26.01** La personne salariée qui compte cinq (5) ans ou plus de service aura droit, lorsqu'elle cessera d'être personne salariée du Syndicat canadien de la fonction publique, à une indemnité de départ égale à 1,4 semaine de salaire par année de service, au pro rata, et le montant sera calculé d'après le taux de salaire en vigueur à la date du départ ou de la retraite. Aucune personne salariée n'accumule d'indemnité de départ après les douze (12) premiers mois de congé sans solde ou congé d'invalidité prolongée.

ARTICLE 27 – TRAITEMENTS

27.01 Les traitements pour toutes les classifications seront augmentés tels que décrits dans l'Annexe « A » ci-jointe.

ARTICLE 28 – DÉVELOPPEMENT PROFESSIONNEL

28.01 Comité de la charge de travail

Comité national

Les parties reconnaissent que la question générale de la charge de travail fera l'objet de discussions de façon continue afin de trouver des solutions aux problèmes liés à la charge de travail.

Les parties conviennent de former un comité de la charge de travail au niveau national, composé de deux (2) membres choisis par le Syndicat, et de deux (2) membres choisis par l'Employeur pour examiner les problèmes liés à la charge de travail et d'autres problèmes connexes.

Ce comité sera autorisé à élaborer des méthodes d'évaluation des préoccupations liées à la charge de travail et des outils de mesure de la charge de travail qui faciliteront cette évaluation. Les méthodes d'évaluation et les outils de mesure qui faciliteront l'évaluation de la charge de travail feront l'objet d'améliorations continues par les parties.

Il est entendu que le comité fonctionnera par consensus.

Les membres de ce comité ne subiront aucune perte de salaire pendant qu'elles ou ils s'acquitteront de leurs fonctions. De plus, l'Employeur sera responsable de tous les autres frais associés au Comité conformément à la convention collective.

Les problèmes liés à la charge de travail doivent être une préoccupation constante du Comité. Le Comité recevra des rapports sur les problèmes non résolus par le Comité régional.

Comité régional

Le Comité régional visé ci-dessus est composé de deux (2) membres de la région sélectionnés par le Syndicat, la personne directrice régionale concernée, et une personne représentante d'un ou de services nationaux, ou des personnes désignées par l'une ou l'autre des parties.

Il est entendu que le comité fonctionnera par consensus.

ARTICLE 28 – DÉVELOPPEMENT PROFESSIONNEL (suite)

Le mandat du Comité régional est :

1. de tenir compte des ententes entre les membres du personnel, le cas échéant, en ce qui concerne l'affectation ou la répartition du travail;
2. d'évaluer, de discuter et de rechercher des solutions mutuellement acceptables aux problèmes liés à la charge de travail dans la région;
3. d'enquêter sur les plaintes déposées par tout membre d'UNIFOR dans la région relativement aux problèmes de charge de travail et de faire des recommandations au Comité national concernant les problèmes non résolus.

Le Comité doit se réunir après toute demande de l'une des parties.

28.02 Comités régionaux de perfectionnement du personnel

Il y aura un Comité de perfectionnement du personnel chargé d'étudier toutes les questions relatives à la charge de travail, y compris la formation du personnel, la formation et l'orientation des personnes salariées temporaires, l'éducation et le perfectionnement professionnel. Le comité prendra des décisions tel que requis.

Le comité sera composé d'une personne déléguée syndicale régionale, de la personne directrice régionale et, au besoin, de toute autre personne jugée nécessaire de temps en temps par les parties.

Lorsqu'il est impossible d'en arriver à un consensus sur une question, celle-ci sera référée au Comité syndical-patronal pour résolution.

28.03 Remboursement des frais de scolarité

Les personnes salariées désireuses de suivre des études dans le but d'acquérir de meilleures qualifications dans l'exercice de leurs fonctions et qui ont l'intention de demander un remboursement de ces frais de scolarité à l'Employeur, doivent en faire la demande avant le début de ces cours. Si l'Employeur juge que les cours bénéficieront autant à l'Employeur qu'à la personne salariée, alors le coût total des cours sera défrayé par l'Employeur, une fois que ces cours auront été complétés avec succès. Il est entendu qu'il existera des circonstances où l'Employeur paiera moins que le plein montant du coût des cours, lorsque ces cours ne sont pas entrepris dans le seul but du perfectionnement personnel dans l'exercice des fonctions. Il est de plus entendu que les cours de langue seconde seront également considérés pour remboursement.

ARTICLE 28 – DÉVELOPPEMENT PROFESSIONNEL (suite)

28.04 Journées de perfectionnement professionnel

Les personnes salariées auront droit jusqu'à sept (7) jours ouvrables par année pour le perfectionnement professionnel qui comprendront les journées régionales de perfectionnement du personnel si les personnes y assistent, et ces journées seront comptées comme des journées régulières de travail. Les cours et les dépenses approuvés à l'avance seront payés par l'Employeur.

28.05 Formation

Toute personne salariée aura droit à une formation continue et/ou à l'opportunité d'enrichissement des connaissances lorsque requis.

Les domaines de formation et/ou d'expérience comprendront, sans s'y limiter, les communications et la mobilisation des sections locales, les négociations, le traitement des griefs, les grèves, l'arbitrage, la médiation, la conciliation, les lois du travail, les politiques du SFCP, les questions d'équité, la création de coalitions, l'action politique, l'intervention en cas de crise et la formation d'équipes.

Les modalités de ce programme relèveront du Comité syndical-patronal.

ARTICLE 29 – DURÉE DE LA CONVENTION

29.01 La présente convention demeurera en vigueur du 1^{er} janvier 2022 au 31 décembre 2023.

29.02 L'une ou l'autre des parties à cette convention peut, dans un délai maximum de soixante (60) jours et minimum de trente (30) jours avant le 31 décembre 2023, présenter par écrit à l'autre partie les termes proposés en vue d'une convention nouvelle ou révisée et/ou de modifications à la présente convention, à la suite de quoi une réunion des deux parties sera convoquée dans les vingt (20) jours afin de négocier ces modifications ou termes proposés. Au cas où une entente n'est pas conclue avant le 31 décembre 2023 les deux parties continueront à observer toutes les dispositions de la présente convention jusqu'à la signature d'une nouvelle convention.

SIGNATURE DES PARTIES

EN FOI DE QUOI les parties ont posé leurs sceaux officiels par l'intermédiaire de leurs personnes représentantes dûment autorisées.

Datée à Québec AP
26 octobre, dans la province Québec, ce 26 jour
du mois de octobre 2023.

AU NOM DE L'EMPLOYEUR

AU NOM DU SYNDICAT



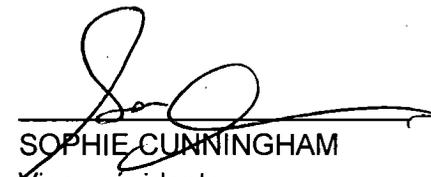
MARK HANCOCK
Président national



ALEXANDRE PRÉSENT
Président



CANDACE RENNICK
Secrétaire-trésorière nationale



SOPHIE CUNNINGHAM
Vice-présidente



FRANÇOIS GERVAIS
Vice-président régions

:mmf/

ANNEXE « A » - BARÈME DES SALAIRES

Les classifications suivantes auront droit au même taux salarial que la personne conseillère syndicale prévue à la convention collective UNIFOR 2013:

Spécialiste de soutien des systèmes techniques

Personne conseillère au service de l'évaluation des emplois
Personne conseillère au service de la santé et de la sécurité du travail
Personne conseillère au service juridique
Personne conseillère au service des communications
Personne conseillère au service de la recherche
Personne conseillère au service des droits de la personne
Personne conseillère au service de la formation
Personne conseillère au service de l'organisation
Personne conseillère au service

Toutes les personnes salariées :

- En vigueur le 1^{er} janvier 2022 et rétroactivement, une augmentation générale de salaire de 4 % sera accordée à toutes les personnes salariées
- En vigueur le 1^{er} janvier 2023, une augmentation générale de salaire de 3 % sera accordée à toutes les personnes salariées

BARÈME DES SALAIRES - HEBDOMADAIRE			
Début	1 an	Début	1 an
1 ^{er} janvier 2022		1 ^{er} janvier 2023	
\$ 2 411,78	\$ 2 488,16	\$ 2 484,13	\$ 2 562,80
BARÈME DES SALAIRES - ANNUEL			
Début	1 an	Début	1 an
1 ^{er} janvier 2022		1 ^{er} janvier 2023	
\$ 125 412	\$ 129 384	\$ 129 174	\$ 133 265

Plus une prime de bilinguisme de 7%

ANNEXE « B » - FERMETURE DES BUREAUX ENTRE NOËL ET LE JOUR DE L'AN

L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J
23	24	25	26	27	28	29	30	31	1	2	3						
	23	24	25	26	27	28	29	30	31	1	2	3					
		23	24	25	26	27	28	29	30	31	1	2	3				
			23	24	25	26	27	28	29	30	31	1	2	3			
				23	24	25	26	27	28	29	30	31	1	2	3		
					23	24	25	26	27	28	29	30	31	1	2	3	
					22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	1	2	3

ANNEXE « C » - LETTRE D'ENTENTE - USAGE ET ACCUMULATION DES JOURS DE VACANCES

Les journées de vacances acquises ne peuvent être reportées que si la demande en est faite par écrit et autorisée par la personne directrice. La permission ne sera accordée qu'en des circonstances extrêmes, par exemple lorsque la présence d'une conseillère syndicale est indispensable au règlement d'une grève.

Lorsqu'il y a eu accumulation de journées de vacances, la personne salariée doit les écouler graduellement et, pour ce faire, en ajouter une partie raisonnable (ex. une (1) semaine) à ses vacances pour l'année en cours. On permet cependant aux personnes salariées de conserver un "solde" ou "réserve flottante" des crédits accumulés.

Lorsqu'une personne salariée qui occupe un poste permanent prévoit prendre des vacances autorisées d'une durée de trois (3) semaines ou plus, un remplacement adéquat sera fourni si la personne salariée ou l'Employeur en fait la demande.

Les demandes de remplacement pour vacances recevront une réponse dans un délai suffisant pour permettre à la personne salariée d'en appeler de la décision devant le Comité des plaintes relatives à la charge de travail qui devra trouver une solution avant le début des vacances.

Nonobstant ce qui précède, l'employeur peut convoquer le comité des plaintes sur les charges de travail s'il juge qu'un remplacement n'est pas nécessaire dans les bureaux qui n'ont qu'une seule personne conseillère dans les cas d'approbation de vacances de trois semaines consécutives ou plus.

Si le comité ne se réunit pas ou ne prend pas de décision au moins quatre (4) semaines avant le début des vacances, un remplacement sera fourni.

ANNEXE « D » - LETTRE D'ENTENTE - PERSONNEL TEMPORAIRE RÉGIONAL

Les membres du personnel temporaire qui comptent au moins dix-huit (18) mois de service et qui ne travaillent pas seront considérés en priorité pour une réaffectation dans leur région, pourvu qu'ils ou elles soient disponibles pour le travail et en tenant compte de l'ancienneté, des compétences et des coûts.

ANNEXE « E » - LETTRE D'ENTENTE - COMITÉ DU PROGRAMME D'AIDE AUX EMPLOYÉS-ES

Il est entendu et convenu entre le Syndicat canadien de la fonction publique et les sections locales 2013 et 2023 d'UNIFOR que le présent Comité du programme d'aide aux employés-es sera élargi afin d'inclure une (1) personne représentante nommée conjointement par les sections locales 2013 et 2023 d'UNIFOR pour les représenter.

Le Comité du programme d'aide aux employés-es bénéficie de l'appui total des parties.

Le Comité aura la responsabilité d'établir et de développer un(des) programme(s) visant à reconnaître les problèmes de travail amenés par le genre spécifique de stress relatif à ce type de travail.

Le Comité sera formé et se rencontrera aussitôt que possible et aussi souvent qu'il sera jugé nécessaire afin d'atteindre ses objectifs.

Les programmes et procédures seront entièrement appuyés par les parties après avoir été approuvés par le Comité exécutif national et les syndicats.

ANNEXE « F » - LETTRE D'ENTENTE - INDEXATION

Les pensions de toutes les personnes qui reçoivent des prestations de retraite selon le régime de retraite des employés du SCFP recevront un ajustement à chaque année en vertu du texte du Régime de retraite, tel que modifié par les constituants, de temps à autre.

Si le RPC/RRQ actuel est rajusté comme base de la retraite, des pourparlers auront lieu entre les parties pour en étudier les effets possibles sur l'indexation décrite plus haut.

Les parties reconnaissent que le coût de l'indexation spéciale sera payé à même la caisse de retraite, conformément aux dispositions de l'Article 13.4 du Régime de retraite.

Les contributions de l'employeur sont déterminées selon l'Article 4.5 du régime de retraite.

ANNEXE « G » - LETTRE D'ENTENTE - UTILISATION DU SURPLUS POUR LES PRESTATIONS DE RACCORDEMENT

Après le financement des améliorations apportées à la pension maximale et aux prestations de raccordement, la première priorité pour les surplus actuariels à long terme, tant présents que futurs, sera de les allouer au profit des participants au régime jusqu'au financement complet de l'indexation au taux de 100 % des augmentations futures anticipées de l'IPC pour la durée de vie des retraités et des participants actifs eut égard à leur service accumulé.

En plus des dispositions indiquées ci-dessus relatives au financement de l'indexation, les parties peuvent s'entendre, dans le cadre des négociations collectives, d'utiliser les surplus disponibles actuels et futurs pour améliorer la prestation de raccordement.

L'amélioration de la prestation de raccordement de base est un objectif conjoint. Ceci peut comprendre la proposition d'une prestation de raccordement jusqu'à concurrence de la prestation de raccordement maximum présentement offerte aux personnes salariées qui étaient des participants actifs au régime avant le 31 décembre 1997.

ANNEXE « H » - LETTRE D'ENTENTE - PRESTATION DE RACCORDEMENT

Les parties conviennent que les participants-es qui cotisent activement au régime au 31 décembre 1999, qui ne sont pas visés par la prestation de rattachement de 1997 et qui prendront leur retraite entre la date de ratification de la présente convention collective et le 31 décembre 2009 auront droit à un complément de la nouvelle prestation de rattachement jusqu'à concurrence de la prestation de rattachement maximum à laquelle ils auraient autrement droit en vertu de l'ancienne entente sur les prestations de rattachement.

ANNEXE « I » - LETTRE D'ENTENTE - SURPLUS DU RÉGIME DE RETRAITE

L'Employeur accepte de ne pas se prévaloir volontairement d'une exonération du paiement des contributions au Régime de retraite.

ANNEXE « J » - LETTRE D'ENTENTE

Les parties acceptent de prévoir deux réunions par année, à titre d'essai, pour tenter de résoudre les griefs en suspens, l'une avant le 15 juin et l'autre avant le 15 décembre.

ANNEXE « K » - LETTRE D'ENTENTE - PRESTATIONS DU RÉGIME DE RETRAITE DU SCFP

Un montant forfaitaire unique sera versé en 2014 et 2015 à même le surplus du Régime de retraite du SCFP, pour fournir une rente annuelle minimum du Régime de retraite du SCFP de 15 000 \$ aux personnes retraitées dont les prestations du Régime de retraite du SCFP sont inférieures à 15 000 \$. Nonobstant ce qui précède, ces paiements seront versés seulement aux personnes retraitées qui ont reçu un montant forfaitaire similaire en 1999.

DÉFICIT DE SOLVABILITÉ

Le SCFP, UNIFOR 2013 et UNIFOR 2023 se rencontreront, au besoin, durant la période d'opération de cette entente, avec des conseillers légaux et actuaires au besoin, pour identifier des approches potentielles afin de mitiger ou éliminer les problèmes liés aux besoins de financement de la solvabilité du RRES et afin de restaurer l'indexation de la rente.

Chaque partie est responsable de ses coûts reliés à ce processus.

ANNEXE « L » - LETTRE D'ENTENTE - POLITIQUE DE DÉMÉNAGEMENT

1. Procédure

Lorsque l'Employeur assume les frais de déménagement des effets mobiliers ou de toute partie de ces effets, le bureau de la personne secrétaire-trésorière nationale prendra les mesures nécessaires pour qu'une entreprise de déménagement communique avec la personne salariée pour faire une évaluation des coûts et fixer une date de déménagement.

2. Nouvelles personnes salariées

- (a) Les nouvelles personnes salariées venant des rangs du Syndicat canadien de la fonction publique embauchés pour occuper un poste dans une région autre que la région immédiate où elles résident seront indemnisées à 100% pour les frais de déménagement de base une fois leur période d'essai terminée avec succès.
- (b) Les nouvelles personnes salariées provenant de l'extérieur du Syndicat canadien de la fonction publique embauchées pour occuper un poste dans une région autre que la région immédiate où elles résident seront indemnisés à 50% pour les frais de déménagement de base une fois leur période d'essai terminée avec succès.

3. Transfert volontaire

- (a) Quand une personne salariée permanente fait une demande de transfert volontaire et obtient ce transfert pour occuper un poste dans une autre région, l'Employeur paiera 100% des frais de déménagement de base des effets mobiliers de cette personne.
- (b) Une personne salariée qui fait un transfert latéral au cours de la période de deux ans suivant sa nomination devra payer elle-même tous les frais de déménagement. L'Employeur peut renoncer à cette section lorsqu'il est avantageux pour lui de le faire.
- (c) Pour chaque transfert latéral volontaire, les frais accessoires seront remboursés pour un montant maximum de 450,00 \$ sur présentation de pièces justificatives. Cela couvre les frais de remplacement des draperies, rideaux, tapis ou l'équipement qui ne peut être déplacé au moment du transfert. La réclamation de ces dépenses, avec pièces justificatives à l'appui, sera présentée directement au bureau de la personne secrétaire-trésorière nationale.

ANNEXE « L » - LETTRE D'ENTENTE - POLITIQUE DE DÉMÉNAGEMENT (suite)

4. Transfert obligatoire et promotion

Lorsqu'on demande à une personne salariée de déménager à un autre endroit sur une base obligatoire, parce que les opérations l'exigent, ou lorsqu'une personne salariée promue à un poste supérieur doit déménager à un autre endroit, cette personne aura droit au plein paiement des frais de déménagement des effets mobiliers. De plus, elle recevra un montant maximum de 600,00 \$ pour couvrir les autres coûts relatifs au déménagement, sur présentation de pièces justificatives. La réclamation de ces dépenses, avec pièces justificatives à l'appui, sera présentée directement au bureau de la secrétaire-trésorière nationale.

5. Déménagement pendant une période d'essai

Si une personne salariée déménage ses effets mobiliers avant d'avoir terminé sa période d'essai, et si elle n'est pas retenue après sa période d'essai, elle aura la responsabilité de déménager ses effets mobiliers à son lieu de résidence, ou ailleurs; elle sera également responsable du premier déménagement en vertu du point 2, ci-dessus.

6. Perte financière lors de la vente de la résidence

Si, dans les seuls cas de transfert obligatoire, la personne salariée encoure une perte lors de la vente de sa résidence, elle devra présenter la preuve de cette perte à l'Employeur; le Conseil exécutif national examinera alors la question d'indemnisation de la personne salariée pour la perte encourue.

7. Achat d'une nouvelle résidence

Pour aider une personne salariée qui est transférée à trouver une nouvelle résidence, l'Employeur paiera les frais d'un voyage au nouveau lieu de travail pour la personne salariée et pour sa conjointe ou son conjoint afin qu'ils puissent chercher une maison.

L'Employeur remboursera à cette personne salariée qui est transférée les frais d'hébergement, l'allocation journalière normale ainsi que les frais de repas de la personne conjointe, sur présentation de pièces justificatives, et ce pour une période maximale de cinq (5) jours.

ANNEXE « L » - LETTRE D'ENTENTE - POLITIQUE DE DÉMÉNAGEMENT (suite)

8. Allocation/frais de séjour

Pour aider une personne salariée qui demande un transfert volontaire (ou qui est promue) avec les frais d'hébergement et de repas extraordinaires dans son nouveau lieu de résidence pour une période de temps initiale, la politique suivante pour l'allocation et les frais de séjour s'appliquera :

- (a) Pour les trente (30) premiers jours, le remboursement total du coût de la chambre d'hôtel, occupation simple.
- (b) Pour les trente (30) jours qui suivent, le remboursement de 50% du coût de la chambre d'hôtel, occupation simple.
- (c) Pour les trente (30) jours qui suivent, une allocation de séjour de cent dollars (100,00 \$) par semaine sera versée à la personne salariée.
- (d) Si la personne salariée décide de trouver un mode d'hébergement autre qu'une chambre d'hôtel au cours des 60 premiers jours (par exemple, un appartement ou une entente d'hébergement commercial), la personne salariée sera remboursée pour une part du loyer ou des frais d'hébergement proportionnelle pour le reste des 60 jours. Par exemple, si une personne salariée occupe un appartement à compter de la 45^e journée, elle sera remboursée pour 50% de la moitié du coût du loyer ou des frais d'hébergement du premier mois.
- (e) Cette allocation de séjour cessera lorsque les effets mobiliers auront été déménagés au nouvel endroit; mais en aucun cas, elle ne s'appliquera pour une période plus longue que celles décrites ci-dessus.
- (f) En plus du paiement de la chambre d'hôtel auquel on fait référence à la sous-section a) de cet article, la personne salariée aura droit au paiement de l'allocation quotidienne qui s'applique pour les séjours à l'extérieur de la ville.
- (g) En plus du paiement de la chambre d'hôtel auquel on fait référence à la sous-section b) de cet article, la personne salariée aura droit au paiement quotidienne de vingt dollars (20,00 \$).

Pour plus de précision, aucune personne salariée ne recevra plus d'une (1) allocation quotidienne par période de vingt-quatre (24) heures.

Afin de permettre à une personne salariée de trouver un logement permanent, il y aura un prolongement d'une (1) journée pour chaque journée passée à l'extérieur de la ville (lorsqu'elle a dû se loger à l'hôtel ou lorsqu'elle a passé la nuit avec une personne amie ou parente). Un reçu d'hôtel ou une explication adéquate devra accompagner le relevé des dépenses de la personne salariée.

ANNEXE « L » - LETTRE D'ENTENTE - POLITIQUE DE DÉMÉNAGEMENT (suite)

9. Transfert obligatoire

Pour aider une personne salariée qui répond à un transfert obligatoire à payer les frais d'hébergement et de repas extraordinaires dans son nouveau lieu pour une période de temps initiale, la politique suivante pour l'allocation et les frais de séjour s'appliquera :

- (a) Pour les trente (30) premiers jours, le remboursement total du coût de la chambre d'hôtel, occupation simple.
- (b) Pour les trente (30) jours qui suivent, le remboursement de 50% du coût de la chambre d'hôtel, occupation simple.
- (c) Pour les trente (30) jours qui suivent, une allocation de séjour de cent dollars (100,00 \$) par semaine sera versée à la personne salariée.
- (d) Si la personne salariée n'a pas trouvé de logement permanent au cours de la période mentionnée en a), b) ou c) ci-dessus, nommément quatre-vingt-dix (90) jours, une allocation de 75,00 \$ par semaine lui sera alors versée. Cette allocation cessera lorsque les effets mobiliers auront été déménagés au nouveau lieu de résidence mais en aucun cas l'allocation ne sera versée pour une période de plus de trois (3) mois.
- (e) Si la personne salariée décide de trouver un mode d'hébergement autre qu'une chambre d'hôtel au cours des 60 premiers jours (par exemple, un appartement ou une entente d'hébergement commercial), la personne salariée sera remboursée pour une part du loyer ou des frais d'hébergement proportionnelle pour le reste des 60 jours. Par exemple, si une personne salariée occupe un appartement à compter de la 45^e journée, elle sera remboursée pour 50% de la moitié du coût du loyer ou des frais d'hébergement du premier mois.
- (f) Cette allocation de séjour cessera lorsque les effets mobiliers auront été déménagés au nouveau lieu de résidence; mais en aucun cas, elle ne s'appliquera pour une période plus longue que celles décrites ci-dessus.
- (g) En plus du paiement de la chambre d'hôtel auquel on fait référence à la sous-section a) de cet article, la personne salariée aura droit au paiement de l'allocation quotidienne qui s'applique pour les séjours à l'extérieur de la ville.
- (h) En plus du paiement de la chambre d'hôtel auquel on fait référence à la sous-section b) de cet article, la personne salariée aura droit au paiement quotidienne de vingt dollars (20,00 \$).

ANNEXE « L » - LETTRE D'ENTENTE - POLITIQUE DE DÉMÉNAGEMENT (suite)

Pour plus de précision, aucune personne salariée ne recevra plus d'une (1) allocation quotidienne par période de vingt-quatre (24) heures.

Afin de permettre à une personne salariée de trouver un logement permanent, il y aura un prolongement d'une (1) journée pour chaque journée passée à l'extérieur de la ville (lorsqu'elle a dû se loger à l'hôtel ou lorsqu'elle a passé la nuit avec une personne amie ou parente). Un reçu d'hôtel ou une explication adéquate devra accompagner le relevé des dépenses de la personne salariée.

10. Frais de déménagement de base

Les frais de déménagement de base seront les frais réels pour déménager les effets mobiliers, y compris les frais d'emballage et de déballage des effets comme la verrerie, la vaisselle (porcelaine), les lampes et abat-jour, les petits appareils électroménagers, la cuisinière, le réfrigérateur, le congélateur, la laveuse, la sécheuse, les dessus de table en verre, les miroirs, les tableaux et les cadres, les rideaux, divers bibelots et objets cassables, les lits, les commodes, les tables, les conserves maison.

L'Employeur ne sera pas responsable pour les frais d'emballage et de déballage des effets suivants : couvertures, draps, serviettes, oreillers et coussins, jouets et jeux d'enfants, lingerie diverse, vêtements pliés, livres, contenus des armoires de cuisine comme les boîtes de conserve, les céréales, la farine, etc., les bottes et chaussures, les outils de jardinage, les outils d'automobile, etc.

L'Employeur paiera également les frais d'assurance adéquats pour les biens transférés.

La personne salariée sera également responsable du coût de déménagement des biens de la famille comme la ou les voitures, la ou les embarcations, la ou les roulotte, les aliments congelés, etc.

ANNEXE « M » - LETTRE D'ENTENTE - PROCÉDURE DE TRAITEMENT DE PLAINTES POUR LES CAS DE NON-DISCRIMINATION ET DE HARCÈLEMENT

(Articles 25.02 et 25.03)

1. Le SCFP et la section locale 2013 d'UNIFOR conviennent que cette lettre d'entente vise à établir une procédure accélérée de règlement des différends découlant des articles 25.02 et 25.03 de la convention collective. Pour la durée de la Lettre d'entente, cette procédure sera suivie au lieu de la procédure de redressement des griefs de l'article 8.
2. Une personne salariée qui estime avoir été victime de discrimination, de harcèlement, d'ingérence, de restriction ou de contrainte au sens des articles 25.02 ou 25.03 tentera d'abord de régler la question de manière informelle et localement avec ou sans l'aide de la section locale 2013 d'UNIFOR, selon la volonté de la personne salariée. Si la question n'est pas réglée localement dans les dix (10) jours après qu'elle a été soulevée, la section locale 2013 d'UNIFOR informera la personne directrice générale des Ressources humaines du SCFP avant d'entreprendre d'autres démarches. L'avis donné à la personne directrice générale des Ressources humaines inclura une description des circonstances qui ont donné lieu à la plainte. Si la question n'est pas réglée à la satisfaction de la personne salariée dans les quinze (15) jours suivant l'envoi de l'avis à la personne directrice générale des Ressources humaines, la section locale 2013 d'UNIFOR pourra déposer une plainte en vertu du paragraphe 3, ci-dessous.
3. Une plainte en vertu des articles 25.02 ou 25.03 sera soumise à l'arbitrage accéléré. Une copie de la plainte sera remise à la personne ou aux personnes mises en cause et à la personne directrice générale des Ressources humaines. La plainte décrira les circonstances qui ont donné lieu à la plainte et le correctif recherché.
4. Dans les quinze (15) jours suivant la réception de la plainte, l'arbitre commencera à entendre la plainte. Tous les efforts seront faits pour que l'audition soit terminée dans les trente (30) jours, y compris la publication d'une décision, si nécessaire.
5. À sa discrétion, l'arbitre pourra agir comme médiateur pour trouver une solution.
6. Une décision rendue par l'arbitre sera finale et exécutoire. Le mandat de l'arbitre se limite strictement à l'application et à l'interprétation du texte de la convention collective sans rien y ajouter, y supprimer, sans suppléer ou le modifier. Par contre en plus de la décision exécutoire, l'arbitre peut faire des recommandations non exécutoires qu'il-elle juge appropriées compte tenu des circonstances.
7. La liste des arbitres pour la procédure d'arbitrage accélérée sera celle qui apparaît à l'article 8.03 (b).
8. Les délais prévus peuvent être prolongés par commun accord entre les parties.
9. Les frais et les dépenses de l'arbitre pour la procédure d'arbitrage accélérée seront partagés à part égale entre les parties.

ANNEXE « N » - LETTRE D'ENTENTE - SOLVABILITÉ DE LA CAISSE DE RETRAITE

Les parties s'entendent que dans l'éventualité où les montants en souffrance de la solvabilité exigent du SCFP de faire des « paiements spéciaux » à la caisse de retraite, nonobstant le fait qu'il peut y avoir un surplus sur la base de la pérennité, ces paiements plus les intérêts au taux acquis de la caisse chaque année, (montant net des dépenses d'investissement) ne doivent pas être utilisés dans le but d'améliorer les prestations de retraite, à moins que les parties y consentent à l'unanimité mais devront plutôt être retournés au SCFP sous la forme de contributions réduites, quand les montants en souffrance ont été éliminés. Cela ne sera pas considéré comme la prise volontaire d'un congé de contribution selon l'Annexe « I ».

ANNEXE « O » - LETTRE D'ENTENTE - PENSION MAXIMALE DE L'ARC

Augmentation de l'actuelle pension maximale à vie jusqu'au maximum de l'ARC pour tout service passé et futur, à compter du 1^{er} janvier 2006.

ANNEXE « P » - LETTRE D'ENTENTE - APPLICATION DE L'ARTICLE 18.02(d)

Les parties conviennent de ce qui suit aux fins de clarifier l'administration de l'article 18.02(d), tel que modifié dans le Mémoire d'entente signé par les parties le 25 septembre 2003.

Le régime de retraite comprendra une prestation de raccordement permanente équivalente au maximum permissible par la loi pour toutes les personnes salariées qui étaient membres actifs participant au régime de retraite au 31 décembre 1997. Les parties conviennent que seul le service au SCFP sera considéré pour déterminer l'admissibilité à la prestation de raccordement individuelle, pour les personnes salariées admissibles qui étaient membres actifs participant au régime après le 3 décembre 1996.

Pour les personnes salariées qui étaient membres actifs au régime de retraite au 3 décembre 1996 ou avant, tout le service ouvrant droit à pension, incluant le service ouvrant droit à pension du SCFP et le service ouvrant droit à pension transféré dans le régime de retraite du SCFP, continuera d'être considéré pour déterminer l'admissibilité des personnes salariées à la prestation de raccordement individuelle.

ANNEXE « Q » - LETTRE D'ENTENTE – DISTRIBUTION DES ÉQUIPMENTS RELIÉS AU TRAVAIL DE BUREAU

Le Comité syndical-patronal devrait revoir les pratiques et les politiques actuelles et considérer l'application appropriée des principes d'ancienneté et les exceptions concernant la manière dont les équipements liés au travail, tels que les ordinateurs, les voitures pour les personnes salariées temporaires, la répartition des permis de stationnement. etc., sont attribués.

ANNEXE « R » - LETTRE D'ENTENTE – FINANCEMENT ET ÉVALUATIONS ACTUARIELLES

Les parties conviennent que le financement adéquat du régime est dans l'intérêt de tous les participants au régime et des parties.

Les parties conviennent de surveiller l'état du financement du régime et, au besoin, de recommander des changements dans les hypothèses actuarielles; si le régime n'est pas correctement financé, les parties se réuniront pour négocier une solution aux problèmes de financement, qui incluront les suivantes : l'application de l'Annexe « N »; une hausse des cotisations de l'Employeur et des personnes salariées; l'ajustement des prestations, excluant la pension à vie. L'une ou plusieurs des solutions qui précèdent seront mises en œuvre pour assurer le financement adéquat du régime.

ANNEXE « S » - LETTRE D'ENTENTE - FRAIS DE BARREAU

L'employeur reconnaît l'apport des personnes avocates employées à titre de personnes conseillères au service.

Sur réception d'une preuve de paiement par la personne salariée des frais de Barreau reliés à l'exercice de sa profession, l'employeur rembourse ces frais au prorata des mois pour lesquels la personne a été activement au service de l'employeur pour la période de douze mois précédente (1^{er} janvier au 31 décembre).

En contrepartie, la personne avocate, lorsque sollicitée par l'employeur, doit effectuer les dossiers requérant une personne avocate (mandats formels) ou répondre à toute autre requête pour un avis légal ou tout autre dossier qui lui est soumis.

L'employeur s'engage à répartir les mandats à tour de rôle parmi les personnes avocates employées à titre de personnes conseillères au service.

Si la personne avocate refuse sans motif valable le mandat, l'employeur ne remboursera pas les frais de barreau pour l'année de référence soit du 1^{er} avril au 31 mars de l'année suivante. Dans ce dernier cas, la personne sort du tour de rôle et le réintégrera le 1^{er} avril suivant pour se qualifier pour l'année suivante.

La présente entente peut être renouvelée par accord mutuel, ou, à défaut d'entente, expirera à la date de fin de la convention collective (le 31 décembre 2023).

ANNEXE « T » - LETTRE D'ENTENTE - FIDUCIAIRE - RRES

Les parties ont signé une entente qui permet à UNIFOR de nommer un fiduciaire et un fiduciaire suppléant au comité de fiducie mixte (CFM) du RRES. La section locale 2013 d'UNIFOR ne sera pas sujette à cette entente si la section locale 2023 n'y a pas consenti.

Cette entente requiert aussi l'approbation de tous les constituants pour que les parties y soient liées.

Le SCFP sera lié de façon irrévocable à cette entente si, et quand, cette dernière est entérinée. Le SCFP n'accordera pas son soutien à des modifications qui auraient comme résultat de priver UNIFOR du droit de nommer un fiduciaire ou un fiduciaire suppléant.

ANNEXE « U » - RÉGIME DE CONGÉS VOLONTAIRES

**RÉGIME DE CONGÉS VOLONTAIRES DES EMPLOYÉ(E)S DU
SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE**

1 novembre 1991

**MODIFICATION DE L'ANNEXE "A"
DU RÉGIME DE CONGÉS VOLONTAIRES
DES EMPLOYÉ(E)S DU SCFP**

Nonobstant les modalités du protocole d'entente du Régime de congés volontaires des employé(e)s du SCFP (Régime antérieur) institué en date du 17 mars 1985, tous les Membres du Régime qui participent au Régime antérieur cesseront de verser des cotisations à ce Régime le 31 décembre 1987 et toutes les cotisations versées à cette date ou à une date ultérieure feront partie du Régime de congés volontaires des employés du SCFP (le Régime) institué en date du 26 juillet 1986.

TABLE DES MATIÈRES

ARTICLE		PAGE
1	CRÉATION DU RÉGIME	1
2	DÉFINITIONS	2
3	ADMISSIBILITÉ ET INSCRIPTION DES MEMBRES	4
4	SERVICES OFFERTS PAR LE RÉGIME	6
5	COTISATIONS AU RÉGIME	9
6	PAIEMENT DE PRESTATIONS EN VERTU DU RÉGIME	11
7	RENSEIGNEMENTS GÉNÉRAUX	14
8	LE FONDS	17

ARTICLE 1- CRÉATION DU RÉGIME

Le Régime de congés volontaires des employé(e)s (le Régime) du Syndicat canadien de la fonction publique (SCFP) a été créé, avec effet au 26 juillet 1986, aux fins d'accepter les cotisations des Membres du SCFP qui s'inscrivent au Régime à cette date ou à une date ultérieure dans le but de préfinancer un congé rémunéré.

Le Régime acceptera également les cotisations de Membres qui avaient été inscrits au Régime antérieur et dont les cotisations avaient été discontinuées en vertu du Régime antérieur le 31 décembre 1987. Toutes les cotisations versées le 31 décembre 1987 ou à une date ultérieure se feront conformément aux dispositions exposées dans le présent document.

Les dispositions du Régime ont été établies conformément aux exigences de la Législation fédérale applicable.

Le SCFP et son Administrateur sont chargés de voir à ce que le Régime soit administré conformément aux dispositions exposées dans le présent document.

ARTICLE 2 – DÉFINITIONS

Les mots et groupes de mots utilisés dans le document décrivant le Régime ont les significations suivantes :

- 2.1 ADMINISTRATEUR** désigne l'organisation, l'individu ou le comité désigné par l'Employeur pour administrer le Régime.
- 2.2 LÉGISLATION FÉDÉRALE APPLICABLE** désigne toutes les dispositions de la Loi de l'impôt sur le revenu du Canada et/ou de la Loi de l'impôt sur le revenu du Québec applicables aux Régimes de congés volontaires des employé(e)s, ainsi que les règles administratives connexes adoptées en vertu de ces lois.
- 2.3 PÉRIODE DU DIFFÉRÉ** désigne la période durant laquelle le Membre diffère un pourcentage de ses gains actuels pour financer un congé.
- 2.4 EMPLOYEUR** désigne le Syndicat canadien des employé(e)s de la fonction publique.
- 2.5 FONDS** désigne le Fonds créé par l'Employeur pour détenir tous les actifs acquis en vertu du Régime.
- 2.6 GAINS BRUTS** désigne le salaire qui aurait été versé au Membre s'il ne participait pas au Régime.

- 2.7 PÉRIODE DE CONGÉ** désigne le laps de temps durant lequel l'employé(e) bénéficiera d'une absence autorisée, qui a été financée par le Régime durant la Période du différé.
- 2.8 MEMBRE** désigne tout(e) employé(e) de l'Employeur qui est habilité à jouir des droits et avantages du Régime et qui a décidé d'y participer le 26 juillet 1986 ou à une date ultérieure, ainsi que les employé(e)s qui étaient Membres du Régime antérieur et qui ont décidé, le 31 décembre 1987 ou à une date ultérieure, de continuer à verser leurs cotisations.
- 2.9 COMPTE DE MEMBRE** désigne le compte représentant la valeur des actifs détenus au nom du Membre.
- 2.10 GAINS NETS** désigne le salaire effectif reçu par l'employé(e) durant la Période du différé, plus l'intérêt inscrit sur la partie A de son Compte de Membre.
- 2.11 RÉGIME** désigne le Régime de congés volontaires des employé(e)s du SCFP, lequel est exposé dans le présent document et est sujet à modification de temps à autre.
- 2.12 RÉGIME ANTÉRIEUR** désigne le Régime de congés volontaires des employé(e)s du SCFP institué avant le 26 juillet 1986.

Les expressions définies ci-dessus sont écrites partout dans le présent document avec une majuscule.

ARTICLE 3- ADMISSIBILITÉ ET INSCRIPTION DES MEMBRES

- 3.1** Il incombe à l'Employeur de déterminer l'admissibilité de ses employé(e)s au Régime conformément aux conventions collectives en vigueur; en outre, l'Employeur devra soumettre à l'Administrateur du Régime les noms des employé(e)s qui désirent y participer.
- 3.2** Pour devenir Membre du Régime, l'employé(e) doit soumettre une demande écrite en remplissant les formules nécessaires, c'est-à-dire la Demande d'adhésion et la Désignation de bénéficiaire de prestations de décès. Ces formules doivent être retournées au Bureau de la secrétaire-trésorière nationale du SCFP.
- 3.3** Pour qu'une Période de congé soit accordée, celle-ci peut dépendre du fait que l'Employeur trouve un remplaçant satisfaisant pour le Membre qui sollicite ce congé. Après avoir reçu la demande écrite du Membre, l'Employeur informera par écrit ce dernier dans un délai raisonnable, de son acceptation ou de son refus, auquel cas il devra lui fournir des explications.
- 3.4** Le Membre est tenu de reprendre son travail conformément aux modalités de l'emploi qui étaient en vigueur la veille du jour où a commencé la Période de congé, et ce, pour une période qui ne sera pas plus courte que la Période de congé.

- 3.5** Conformément aux dispositions du Régime, il n'est pas possible de se prévaloir d'une Période de congé plus d'une fois tous les trois ans, et la durée de chaque Période de congé sera d'au moins six mois. Cependant, il y a lieu de noter que les Périodes de congé prises dans l'unique but d'étudier à plein temps dans une institution désignée peuvent être de trois mois consécutifs.
- 3.6** Nonobstant les dispositions précédentes, une Période de congé doit être prise dès la fin d'une Période du différé, qui ne peut dépasser la période de six ans commencée avec le début de l'échelonnement du salaire.
- 3.7** Si l'Employeur n'accorde pas une Période de congé au terme ou à l'approche du terme de la Période du différé, il doit mettre fin à la participation du Membre au Régime et lui rembourser toutes les sommes versées, comme l'exige la Loi de l'impôt sur le revenu, c'est-à-dire durant la première année d'imposition qui commence après la fin de la Période du différé maximale.

ARTICLE 4 - SERVICES OFFERTS PAR LE RÉGIME

4.1 L'ADMINISTRATEUR ASSUME LES RESPONSABILITÉS SUIVANTES :

- (a) Constituer et maintenir des dossiers séparés pour chaque Membre. Le Compte de Membre comportera deux parties : la Partie A, qui représentera le montant total des revenus d'emploi différés; la Partie B, qui représentera les revenus d'investissement dont le Compte de Membre aura été recredité et qui auront été déclarés au Membre pour fins d'impôt

- (b) Soumettre à chaque Membre et à l'Employeur des relevés annuels des prestations après la fin de chaque année. Les relevés des Membres doivent être remis à l'Employeur, qui les distribuera aux Membres.
 - (i) Le relevé annuel des prestations du Membre doit indiquer toutes les opérations inscrites à son Compte de Membre au cours de l'année, ainsi que les soldes d'ouverture et de fermeture.

 - (ii) Le relevé annuel des prestations de l'Employeur indiquera le solde inscrit à chaque Compte de Membre.

- (c) Préparer les déclarations et relevés appropriés, identifier comme revenus de placements la partie des revenus de placements gagnés et inscrits à la partie A du Compte de Membre, identifier comme revenus de placements les revenus de placements gagnés et inscrits à la partie B du Compte de Membre et remplir la formule de déclaration T5 appropriée.

- (d) Déterminer les prestations au début de toute Période de congé, cessation d'emploi ou désistement résultant de difficultés financières, d'invalidité, de décès ou de dissolution du Régime, conformément aux dispositions du Régime.

4.2 L'EMPLOYEUR ASSUMERA LES RESPONSABILITÉS SUIVANTES :

- a) Fournir les services de distribution pour aider à promouvoir le Régime parmi les employé(e)s;

- b) Réduire les gains des employé(e)s participants, conformément aux dispositions du Régime;

- c) Émettre un chèque toutes les deux semaines pour l'ensemble des dépôts et préparer une liste des employé(e)s participants;

- d) Informer l'Administrateur de tous les cas de cessations, de décès, d'invalidité et des Périodes de congé choisies;

- (e) Recevoir les paiements provenant du Fonds et transmettre ces sommes aux employé(e)s concernés, après avoir effectué les retenues à la source appropriées;
- (f) Réinvestir les revenus de placements, conformément aux instructions du Membre.

ARTICLE 5 - COTISATIONS DES MEMBRES

5.1 COTISATIONS DES MEMBRES

Les cotisations de chaque Membre à un Régime quelconque correspondent au pourcentage des Gains bruts qui aurait été payé au Membre par l'Employeur durant l'année, abstraction faite de sa participation au Régime. Le pourcentage déduit des Gains bruts est fixé d'un commun accord par l'Employeur et le Membre et est sujet aux termes et conditions de toute autre entente conclue entre l'Employeur et le Membre.

5.2 LIMITE DES COTISATIONS

Les cotisations des Membres ne peuvent être inférieures à 5 % des Gains bruts annuels ni supérieures à 33 1/3 % de ces gains, soit le pourcentage maximum autorisé par la Loi canadienne de l'impôt sur le revenu.

Le niveau des cotisations peut être modifié une fois par année. Les cotisations peuvent être discontinuées à tout moment par simple avis approprié donné à l'Employeur.

5.3 PÉRIODE POUR LAQUELLE LES COTISATIONS SONT PERMISES

Les Membres peuvent continuer à verser leurs cotisations jusqu'à ce que se produise ou commence l'une des éventualités suivantes : la Période de congé, la cessation d'emploi, le retrait du Régime par suite de difficultés financières, d'invalidité, de dissolution du Régime ou de décès du Membre.

5.4 ACQUISITION

Une fois que les cotisations ont été versées, elles sont toutes irrévocables et sont acquises au bénéfice du Membre intégralement et inconditionnellement. Les prestations à verser au Membre en vertu du Régime ne devront être versées au Membre que conformément aux dispositions de l'article 6 du présent document.

ARTICLE 6 - PAIEMENT DES PRESTATIONS EN VERTU DU RÉGIME

Les prestations à verser en vertu de cette section seront égales au montant inscrit au Compte de Membre et n'excéderont pas ce montant.

6.1 COMMENCEMENT DE LA PÉRIODE DE CONGÉ

Le Membre peut décider de commencer à recevoir les prestations au début de la Période de congé; il peut opter soit pour une somme globale, soit pour des versements mensuels égaux échelonnés jusqu'à la fin de la Période de congé. Les paiements échelonnés seront versés à la fin de chaque période de deux semaines.

6.2 DÉCÈS DURANT LA PÉRIODE DE CONGÉ

Si le Membre décède avant de recevoir tous les paiements prévus pour la Période de congé, sa succession ou le bénéficiaire désigné recevra un paiement forfaitaire égal au solde des paiements auxquels le Membre aurait eu droit.

6.3 CESSATION D'EMPLOI

Lorsqu'un Membre cesse de travailler pour l'Employeur, un paiement forfaitaire lui sera versé immédiatement au moment de son départ.

6.4 DÉCÈS ANTÉRIEUR À LA PÉRIODE DE CONGÉ

Lorsqu'un Membre décède avant le début de la Période de congé, un paiement forfaitaire devra être versé à sa succession ou au bénéficiaire désigné.

6.5 RETRAIT POUR CAUSE D'INVALIDITÉ

Un Membre peut décider de se retirer du Régime pour cause d'invalidité. En pareil cas, si le Membre est considéré comme invalide en vertu du contrat d'assurance collective d'invalidité à long terme de l'Employeur, il peut se retirer du Régime et une somme globale lui sera versée.

6.6 RETRAIT POUR CAUSE DE DIFFICULTÉS FINANCIÈRES

Un Membre peut décider de se retirer du Régime à cause de difficultés financières. En pareil cas, le Membre doit fournir à l'Employeur un avis écrit indiquant le motif du retrait et demander la permission de se retirer du Régime. L'Employeur détermine à sa discrétion si le Membre peut se retirer du Régime et un paiement forfaitaire devra alors lui être versé.

6.7 DISSOLUTION DU RÉGIME

En cas de dissolution du Régime, un paiement forfaitaire devra être versé à chacun des Membres.

6.8 TRANSFERT À UN AUTRE EMPLOYEUR

Si un Membre va travailler temporairement pour un autre employeur, sa participation au Régime ne sera pas discontinuée. Sa participation au Régime avec l'Employeur continuera, et les prestations deviendront payables conformément aux dispositions du Régime.

ARTICLE 7 - RENSEIGNEMENTS GÉNÉRAUX

7.1 Le Membre doit donner un avis d'au moins six mois à l'Employeur avant la date effective à laquelle il entend commencer la Période de congé prévue dans le Régime. En consultation avec le Membre et le Directeur du SCFP du Membre, l'Employeur essaiera de trouver un remplaçant convenable. Si cela s'avère impossible, l'Employeur ne peut repousser le début de la Période de congé du Membre au-delà de la période d'avis de six mois.

Si le Membre décide de se retirer du Régime, la valeur des prestations sera déterminée de la même manière qu'en cas de retrait du Membre pour cause de difficultés financières.

L'Employeur ou le Membre ne peut repousser la Période de congé de plus de sept ans après la date où le report des revenus a commencé.

7.2 Durant la Période de congé, le Membre ne recevra de l'Employeur ou de toute personne liée à ce dernier aucun gain ou salaire autre que les montants qui ont été différés en vertu du Régime et les avantages sociaux raisonnables.

7.3 L'Employeur prélèvera les montants suivants de la rémunération du Membre :

- (a) Les retenues au titre de l'assurance-chômage sont basées sur les Gains bruts, majorés des revenus de placement payés durant l'année et inscrits à la partie A du Compte de Membre, ce, jusqu'à concurrence de la limite des gains assurables au titre de l'assurance-chômage durant la Période du différé. Durant la Période de congé, les primes d'assurance-chômage ne sont pas déduites des prestations versées au Membre.
- (b) Les retenues au titre du Régime de pension du Canada/Régime de rentes du Québec et de l'Impôt sur le revenu sont calculées durant la Période du différé en fonction des Gains nets jusqu'à concurrence du plafond des Fins annuels du RPC/RRQ. Durant la Période de congé, les cotisations au RPC/RRQ et les versements au titre de l'impôt sur le revenu sont déduits du salaire différé.
- (c) Les retenues du Régime de pension effectuées pour le Régime de pension enregistré de l'Employeur seront faites durant la Période du différé sur la même base qui serait utilisée si le Membre ne participait pas à ce Régime de congés volontaires des employé(e)s du SCFP.

- (d) Durant la Période de congé, le Membre paiera, le cas échéant, à la fois la part de l'Employeur et la sienne dans le coût du Régime de pension, de l'assurance médicale et hospitalisation, de l'assurance-vie collective, de l'assurance-invalidité à long terme et de tout autre avantage exigeant une cotisation de l'Employeur, sauf la portion des primes du RPC qui est assumée par ce dernier. Ce paiement sera déduit du montant à payer au Membre en vertu du Régime et, le cas échéant, sera basé sur les Gains bruts d'avant la Période de congé, lesquels seront majorés de toute augmentation acquise par voie de négociation.
- 7.4** L'Employeur fera toutes les retenues nécessaires sur le montant des prestations avant de verser les prestations au Membre. L'Employeur déclarera le montant différé payé à l'employé(e) comme revenu du travail sur l'État de la rémunération payée au Membre (T4) pour l'année durant laquelle le Membre reçoit un tel paiement.
- 7.5** Les crédits au titre du congé de maladie et de vacances ne s'accumuleront pas durant la Période du congé et ne pourront être utilisés durant cette période.
- 7.6** Lorsque l'Employeur a agi de bonne foi tant qu'aux directives écrites du Membre, il est dégagé de toute responsabilité et protégé contre toute poursuite pouvant découler du fonctionnement de ce Régime.

ARTICLE 8 - LE FONDS

8.1 CRÉATION DU FONDS

L'Employeur créera un Fonds destiné à recevoir toutes les cotisations versées au Régime. Les cotisations seront tenues, investies et gérées par l'Administrateur au profit des Membres, conformément aux termes et conditions du Régime.

8.2 INVESTISSEMENT DU FONDS

Les sommes versées au Fonds seront investies conformément aux dispositions établies par l'Employeur.

8.3 COMPTES DES MEMBRES

L'Administrateur ouvrira et maintiendra un Compte de Membre pour inscrire toutes les cotisations et les revenus des placements effectués au nom de chaque Membre. Les revenus de placement seront distribués entre les divers Membres au prorata du montant des avoirs qu'ils détiennent dans le Fonds.

8.4 INTÉRÊTS

Les intérêts gagnés sur les montants différés et figurant à la partie A du Compte de Membre sont considérés comme des gains pour l'année durant laquelle ils sont gagnés et doivent être déclarés par l'Employeur sur le feuillet T4 du Membre (État de la rémunération payée). Les intérêts gagnés et inscrits à la partie B du Compte de Membre sont considérés comme revenus de placement et doivent être déclarés sur le bordereau T5 du Membre (État des revenus de placements).

8.5 PAIEMENTS PROVENANT DU FONDS

De temps à autre, l'Employeur autorisera par écrit l'Administrateur à effectuer des versements de prestations à partir du Fonds, ce, conformément aux modalités du Régime. L'Administrateur sera autorisé à effectuer de tels paiements s'il reçoit des instructions écrites de l'Employeur. Le paiement effectué à partir d'un Compte de Membre sera basé sur la juste valeur marchande de ce compte au moment du paiement. De plus, l'Administrateur sera tenu de verser chaque année les revenus de placement répartis pour l'année entre la partie A et la partie B des divers Comptes de Membre.

8.6 PAIEMENT DE DÉPENSES

L'Administrateur est habilité à imputer au Fonds un montant raisonnable pour les frais et dépenses convenus, sauf si l'Employeur les prend à sa charge.

**RÉGIME DE CONGÉS VOLONTAIRES
DES EMPLOYÉ(E)S DU SCFP
DEMANDE D'ADHÉSION**

À REMPLIR PAR L'EMPLOYÉ(E) :

M. Mlle Mme Mad.

Nom de famille Prénom et initiale Né(e) le : (M/J/A) N.A.S.

App. No. rue Nom de la rue C.P. R.R. no.

Ville Province Code postal

Employeur Adresse

DÉCLARATION :

Je demande par les présentes l'adhésion au Régime de congés volontaires des employé(e)s du SCFP et je consens à me conformer aux Règles du Régime.

Je comprends que le Régime est assujéti à la Loi de l'impôt sur le revenu et qu'il pourra de temps à autre être modifié pour satisfaire aux exigences de Revenu Canada.

Je demande au SCFP de déduire _____% de mon salaire (pas moins de cinq (5 %) et pas plus de trente-trois et un tiers (33-1/3 %)) à chaque paye, et de verser la somme ainsi déduite au Fonds du Régime de congés volontaires des employé(e)s du SCFP. Ma participation audit Régime commencera avec la période de paye qui débute le _____.

Je reconnais que lors d'un congé volontaire, le produit de mon avoir au sein du Régime me sera versé.

Je déclare avoir reçu copie des dispositions du Régime.

Témoïn Date Signature de l'employé(e)

À REMPLIR PAR LE SCFP:

La personne ci-haut mentionnée est employé(e) du SCFP et est admissible au Régime de congés volontaires des employé(e)s du SCFP.

Le SCFP convient de verser, comme contribution additionnelle au compte de l'employé(e), tout revenu dérivé de la participation de l'employé(e) au Régime.

Date Agent(e) autorisé(e) du SCFP

**RÉGIME DE CONGÉS VOLONTAIRES
DES EMPLOYÉ(E)S DU SCFP
DÉSIGNATION DE BÉNÉFICIAIRE
DE PRESTATIONS DE DÉCÈS**

(À remplir en même temps que la demande d'adhésion)

Je demande qu'en cas de décès, l'intégralité de mon avoir dans le Régime soit versé au bénéficiaire que j'aurai désigné ou à ma succession si je n'en désigne pas un ou si le bénéficiaire désigné décède avant moi.

Je désigne par la présente _____, _____ mon _____
Nom de famille *Prénom au long* *Relation*

de _____ comme bénéficiaire de
Adresse

toutes les sommes d'argent à payer à mon décès en vertu du Régime.

Témoïn

Date

Membre

NOTA (1) - Il est entendu que si, au moment de mon décès, le Régime a déjà commencé à me verser des prestations, le montant restant sera versé intégralement, selon le cas, au bénéficiaire désigné ou à ma succession.

**RÉGIME DE CONGÉS VOLONTAIRE
DES EMPLOYÉ(E)S DU SCFP
DEMANDE DE PRESTATIONS**
(en lettres moulées s.v.p.)

DÉCLARATION DE L'EMPLOYÉ(E) :

Je, _____ N.A.S. _____

- a été autorisé(e) à prendre un congé volontaire d'une période d'au moins trois (3) mois.
- a obtenu le consentement de retirer les contributions à cause de difficultés financières, tel que convenu sous les provisions du régime.

Je demande, par la présente, d'envoyer les prestations du Régime de la façon suivante (un choix) :

- en un versement forfaitaire.
- en versements à toutes les deux (2) semaines.

Veuillez envoyer ce(s) montant(s) à l'adresse suivante :

Date

Signature de l'employé(e)

À ÊTRE COMPLÉTÉ PAR LE SCFP:

L'employé(e) nommé(e) ci-haut a :

- été autorisé(e) à prendre un congé volontaire du _____
au _____.
- obtenu le consentement de retirer ses contributions à cause de difficultés financières, tel que convenu sous les provisions du régime, et a le droit de recevoir les prestations en vertu des termes du Régime de congé volontaire des employé(e) s du SCFP.

Le salaire régulier qui autrement aurait été versé à cette personne pendant la période susmentionnée est de _____ \$.

Au taux courant, le salaire annuel s'élève à _____ \$.

Date

Officier autorisé(e) pour le SCFP

ANNEXE « V » – LETTRE D'ENTENTE – PROGRAMME D'AIDE AUX EMPLOYÉS (PAE)

Le SCFP offre un PAE au personnel actif et retraité depuis 1980. Les parties conviennent qu'il est dans l'intérêt du SCFP, du personnel actif et du personnel retraité d'assurer un PAE durable.

En conséquence, les parties conviennent de se rencontrer, pendant la durée de la présente convention collective, pour discuter de la gouvernance du programme.

ANNEXE « W » – LETTRE D'ENTENTE – MILIEU SYNDICAL SÉCURITAIRE

Les parties conviennent de se rencontrer pour discuter de l'intersection entre le projet d'un milieu de travail sécuritaire et les attentes du personnel.

**ANNEXE « X » – LETTRE D'ENTENTE – COMITÉ SUR L'ÉQUITÉ EN EMPLOI DU
SCFP/UNIFOR 2013**

L'Employeur et UNIFOR 2013 reconnaissent et entendent faire respecter la dignité, la valeur propre et les droits inhérents de chaque personne. Les parties s'engagent à soutenir l'égalité et la protection contre toute forme de discrimination et de harcèlement; ainsi qu'à éliminer les obstacles face à l'égalité des chances. Le SCFP et UNIFOR 2013 ont l'intention de travailler ensemble à l'accomplissement de ces objectifs.

Les parties conviennent de coopérer à la mise en œuvre d'un programme destiné à assurer l'équité en emploi et à veiller à ce que les personnes salariées membres d'UNIFOR 2013 soient représentatives de la diversité de leurs membres et de la communauté dans laquelle ils travaillent.

ANNEXE « Y » – LETTRE D'ENTENTE COMITÉ CHARGE DE TRAVAIL

Les parties conviennent que les problématiques en lien avec la charge de travail sont un enjeu important et que des discussions s'imposent.

L'employeur s'engage à libérer, à ses frais, jusqu'à deux (2) membres d'Unifor 2013, au choix de la section locale, pour la préparation des rencontres du comité sur la charge de travail, et ce, jusqu'à concurrence de l'équivalent de quatre-vingt-dix (90) jours de travail. L'Employeur doit être consulté en ce qui concerne les exigences opérationnelles relativement à ou aux personne(s) choisie(s) par UNIFOR 2013, afin de veiller à ce que ces libérations syndicales ne nuisent pas au soutien nécessaire aux services. La période de libération syndicale devra être utilisée dans les douze (12) mois suivant la date de ratification.

L'Employeur fournira sur demande les données pertinentes au travail des membres du comité. Une personne représentante de l'Employeur sera désignée comme agente de liaison et de soutien des membres du comité et les rencontrera à leur demande.

Le ou les membres du personnel choisi(s) par UNIFOR 2013 travaille(nt) étroitement avec les comités identifiés à l'article 28 :

1. Pour les fins d'évaluation de la charge de travail, la semaine normale de travail des personnes conseillères sera déterminée.
2. L'efficacité et l'efficacités des outils de travail ont un impact sur la charge de travail. Le choix des outils de travail des personnes conseillères devra faire l'objet de discussions par les membres du comité.

ANNEXE « Z » – LETTRE UNIFOR 2013 RÉGIME DE RETRAITE

RÉVISÉ

Le 4 juillet 2023

PAR COURRIEL

Alexandre Prigent
Président
Unifor 2013
apregent@scfp.ca

Alexandre,

Cette lettre fait suite à notre conversation au mois de mai dernier au cours de laquelle nous nous sommes engagés à éclaircir par écrit la position du SCFP concernant les modifications à l'article 18.01.

Nous croyons que le libellé que nous avons déjà accepté d'insérer dans la convention collective est suffisant et reflète l'intention du SCFP :

Tout changement au régime de retraite qui affecte la cotisation ou les avantages des membres d'Unifor 2013 doit faire l'objet d'une entente entre les parties à moins d'exigence législative ou réglementaire.

Nous sommes d'accord avec votre suggestion d'ajouter la date de décembre 2019 au libellé de la convention collective, car celle-ci reflète la modification la plus récente apportée au texte du RRES.

Cependant, nous ne sommes pas d'accord pour ajouter d'autres dispositions à la convention collective. Comme nous en avons discuté en mai, les points sur lesquels nous sommes d'accord concernant la mise en œuvre de la nouvelle disposition sont les deux que voici :

1. En cas de modifications au texte du RRES qui entraîneraient une augmentation des prestations pour les membres d'Unifor 2013 et qui pourraient nécessiter une augmentation des cotisations des membres d'Unifor 2013, il faudra l'accord d'Unifor 2013 avant leur mise en œuvre. Si Unifor 2013 n'accepte pas l'augmentation des cotisations pour financer l'augmentation des prestations, les membres d'Unifor 2013 ne recevront pas l'augmentation des prestations.

.../2

2. En cas de modifications faites au texte du RRES qui entraînerait une diminution des prestations ou une augmentation des cotisations des membres d'Unifor 2013, des discussions avec Unifor 2013 auront lieu au préalable. Si Unifor 2013 n'est pas d'accord et que le texte du RRES est amendé par ses parties constituantes, entraînant une diminution des prestations ou une augmentation des cotisations requises, le SCFP garantira que le texte du RRES tel qu'amendé en décembre 2019 demeura en vigueur pour les membres d'Unifor 2013.

Cette lettre servira à clarifier la compréhension du SCFP du nouveau libellé de l'article 18.01 et espérons le tout conforme.

Veuillez recevoir nos salutations solidaires.

Le président national,



MARK HANCOCK

:sg/sec

:mmf/ révisé le 14 septembre 2023

cc: A. Davidson

La secrétaire-trésorière nationale,



CANDACE RENNICK