

CONVENTION COLLECTIVE

ENTRE

DIOGÈNE, SUIVI COMMUNAUTAIRE

ET

**LE SYNDICAT DES MÉTALLOS
SECTION LOCALE 7625**



2022 – 2025

Table des matières

ARTICLE 1.00 BUT ET JURIDICTION DE LA CONVENTION	3
ARTICLE 2.00 DROITS DE LA DIRECTION	6
ARTICLE 3.00 RECONNAISSANCE, RÉGIME SYNDICAL ET RETENUES SYNDICALES.....	6
ARTICLE 4.00 REPRÉSENTATION SYNDICALE ET COMITÉ	7
ARTICLE 5.00 DROITS ET OBLIGATIONS DES PARTIES	11
ARTICLE 6.00 HORAIRE DE TRAVAIL, HEURES RÉGULIÈRES DE TRAVAIL, TRAVAIL SUPPLÉMENTAIRE.....	12
ARTICLE 7.00 PÉRIODE DE REPOS / PAUSE	14
ARTICLE 8.00 JOURS FÉRIÉS	14
ARTICLE 9.00 – CONGÉS SOCIAUX	16
ARTICLE 10.00 – CONGÉS POUR SANTÉ MENTALE	17
ARTICLE 11.00 – CONGÉS DE MALADIE ET MOTIFS PERSONNELS.....	19
ARTICLE 12.00 – CONGÉS POUR OBLIGATION FAMILIALE	20
ARTICLE 13.00 VACANCES.....	21
ARTICLE 14.00 ANCIENNETÉ.....	25
ARTICLE 15.00 - CRÉATION DE NOUVEAUX TITRES D'EMPLOI	27
ARTICLE 16.00 ATTRIBUTION DE POSTE	27
ARTICLE 17.00 ATTRIBUTION D'UN POSTE TEMPORAIRE	29
ARTICLE 18.00 MISE À PIED ET SUPPLANTATION.....	30
ARTICLE 19.00 PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DES GRIEFS ET D'ARBITRAGE	32
ARTICLE 20.00 – MESURES DISCIPLINAIRES	34
ARTICLE 21.00 SALAIRES ET AUTRES AVANTAGES	35
ARTICLE 22.00 ÉQUIPEMENTS ET ALLOCATIONS.....	38
ARTICLE 23.00 ASSURANCES COLLECTIVES.....	39
ARTICLE 24.00 ACCIDENT DE TRAVAIL.....	40
ARTICLE 25.00 PERFECTIONNEMENT	40
ARTICLE 26.00 VALIDITÉ ET DURÉE DE LA CONVENTION	41
ANNEXE A GRILLE SALARIALES	42

ARTICLE 1.00 BUT ET JURIDICTION DE LA CONVENTION

1.01 But

La présente convention a pour but :

- a) de promouvoir des relations ordonnées entre l'Employeur, le Syndicat et les salariés régis par cette convention;
- b) d'assurer un rendement de travail adéquat;
- c) d'établir des conditions de travail équitables;
- d) de favoriser le règlement prompt et équitable de toute mésentente et de tout grief pouvant survenir entre l'Employeur, le Syndicat ou les salariés, pendant la durée de la présente convention.
- e) de reconnaître que la mission de Diogène, en tant qu'organisme communautaire, est d'offrir et de rendre des services adaptés aux besoins exprimés par des adultes ayant des problèmes de santé mentale sévères et persistants associés à la judiciarisation et/ou l'itinérance, dans le but d'atténuer leur détresse psychosociale et de favoriser la quête de leur autonomie.

1.02 Juridiction

La présente convention régit les salariés conformément au certificat d'accréditation émis par le Tribunal administratif du travail à l'égard du Syndicat des Métallos, section locale 7625.

1.03 Définition

Aux fins de la présente convention, les termes suivants ont le sens qui leur est donné ci-après, à moins que le contexte ne s'y oppose :

- a) Année de référence : désigne la période comprise entre le 1er avril et le 31 mars.
- b) Année financière/fiscale : désigne la période comprise entre le 1er avril et le 31 mars.
- c) Convention : désigne la présente convention collective de travail.
- d) Employeur : désigne Diogène, suivi communautaire

- e) Mutation : désigne le passage d'un salarié d'un poste à un autre poste dont le taux maximal de la classe est égal.
- f) Parent : l'enfant, le père, la mère, le frère, la sœur et les grands-parents du salarié ou de son conjoint, ainsi que les conjoints de ces personnes, leurs enfants et les conjoints de leurs enfants.
 - a. Est de plus considéré comme parent d'un salarié :
 - i. Une personne ayant agi ou agissant comme famille d'accueil pour le salarié ou son conjoint;
 - ii. Un enfant pour lequel le salarié ou son conjoint a agi ou agit comme famille d'accueil;
 - iii. Le tuteur, le curateur ou la personne sous tutelle ou sous curatelle du salarié ou de son conjoint;
 - iv. La personne inapte ayant désigné le salarié ou son conjoint comme mandataire;
 - v. Toute autre personne à l'égard de laquelle le salarié a droit à des prestations en vertu d'une loi pour l'aide et les soins qu'il lui procure en raison de son état de santé.
- g) Poste : désigne l'ensemble des tâches assignées à un salarié compte tenu de son titre d'emploi
- h) Promotion : désigne le passage d'un salarié d'un poste à un autre poste dont le taux maximal de la classe est supérieur.
- i) Rétrogradation : désigne le passage d'un salarié d'un poste à un autre poste dont le taux maximal de la classe est inférieur.
- j) Salarié : désigne tout salarié régi par la présente convention.
- k) Salarié régulier : désigne le salarié qui a complété sa période de probation et qui occupe un poste régulier.
- l) Salarié temporaire : désigne le salarié qui est embauché pour remplacer un salarié absent du travail pendant la totalité de la durée de l'absence, ou embauché pour un contrat ou un projet particulier dont la durée n'excède pas douze (12) mois, à moins d'entente écrite entre les parties visant à prolonger cette période. Le salarié temporaire bénéficie des avantages de la convention collective, à moins de dispositions contraires et à l'exception des dispositions qui s'appliquent uniquement aux salariés réguliers.

salarié qui cumule deux (2) contrats temporaires successifs, sans interruption de prestation de travail entre les deux, et dont la durée de service continu excède deux (2) ans, devient un salarié régulier.

m) Salarié en période de probation : désigne tout salarié qui n'a pas complété sa période de probation.

Durant cette période, l'Employeur peut mettre fin à l'emploi ou mettre à pied un salarié sans recours à la procédure des griefs prévue à cette convention. Le salarié en période de probation bénéficie des avantages de la convention à moins d'indication contraire.

n) Service : désigne les services existants chez Diogène au moment de la signature de la présente convention collective, soit le Service transitoire, le Service continu ou le Service Toit D'abord.

o) Supérieur immédiat : désigne le responsable de qui relève directement le salarié.

p) Syndicat : désigne le Syndicat des Métallos, section locale 7625.

q) Jour ouvrable : les jours compris entre le lundi et le vendredi, en excluant les jours fériés.

r) Clients : désigne les personnes qui reçoivent des services chez Diogène, suivi communautaire.

1.04 Sous-traitance

L'Employeur peut accorder un sous-contrat lorsqu'il n'y a aucun salarié régulier qualifié pour ce travail mis à pied et que l'octroi d'un tel sous-contrat n'occasionne pas de mise à pied ni réduction de la semaine normale de travail pour les salariés réguliers.

1.05 Travail des personnes exclues de l'unité

L'Employeur peut être appelé à effectuer des tâches habituellement exécutées par les salariés réguliers, dans la mesure où cela n'occasionne pas de mise à pied ni de réduction de la semaine normale de travail pour les salariés réguliers.

ARTICLE 2.00 DROITS DE LA DIRECTION

- 2.01 Le Syndicat reconnaît que l'Employeur a le droit de diriger et d'administrer son organisme conformément à ses obligations, sa mission et les besoins de ses clients, l'Employeur conservant tous les droits et privilèges qui ne sont pas spécifiquement restreints par la présente convention.
- 2.02 L'Employeur doit assurer un encadrement adéquat du personnel visant à créer un climat de travail harmonieux, à promouvoir l'équité et la justice, tout en respectant la présente convention, les chartes et les lois du travail.

ARTICLE 3.00 RECONNAISSANCE, RÉGIME SYNDICAL ET RETENUES SYNDICALES

3.01 Reconnaissance syndicale

Aux fins de négociation et d'application de la convention, l'Employeur reconnaît le Syndicat comme l'unique représentant officiel et le seul agent négociateur des salariés régis par le certificat d'accréditation.

3.02 Régime syndical

Tout salarié régi par la présente convention, à l'emploi de Diogène, suivi communautaire au moment de la signature de la présente doit devenir membre du Syndicat et payer un montant égal à la cotisation syndicale fixée par le Syndicat.

- 3.03 Tout nouveau salarié régi par la présente convention doit, comme condition d'emploi, devenir membre du Syndicat et payer le droit d'entrée syndical.

3.04 Retenue syndicale

L'Employeur s'engage, pour la durée de la présente convention, à retenir sur le salaire de chaque salarié la cotisation syndicale fixée par le Syndicat, ou un montant égal à la cotisation syndicale et à remettre mensuellement le montant des sommes ainsi perçues à la personne désignée par le Syndicat. Une liste des noms des salariés, comportant les dates d'embauche et les coordonnées ainsi que les montants qui leur ont été déduits est aussi envoyée au Syndicat, annuellement ou si un changement survient.

- 3.05 Le Syndicat s'engage à répondre en lieu et place de Diogène, suivi communautaire sur tout recours et toute réclamation qui pourraient être exercés par un salarié ou un groupe de salariés résultant de l'application du présent article.

ARTICLE 4.00 REPRÉSENTATION SYNDICALE ET COMITÉ

4.01

- a) Aux fins de négociation de la convention ou de discussion des griefs, l'Employeur reconnaît au Syndicat le droit d'avoir deux (2) délégués syndicaux dans l'unité d'accréditation. Le Syndicat avise l'Employeur du nom des délégués syndicaux élus par les salariés.
- b) Durant la négociation ou à l'occasion de la préparation de la négociation de la convention ou de la discussion de grief ou d'activités syndicales internes, l'Employeur accorde aux deux (2) délégués syndicaux de l'unité d'accréditation, un maximum de cent seize (116) heures par année pour leurs activités à ce titre, et ceci, sans perte de salaire régulier. Le délégué peut s'absenter de son travail en faisant la demande à son supérieur immédiat au moins cinq (5) jours ouvrables à l'avance ou le plus tôt possible en cas de litige impliquant un grief. L'Employeur ne peut refuser cette demande sans raison valable.

Les parties conviennent que les rencontres du Comité de relations de travail et les rencontres disciplinaires à la demande de l'Employeur sont exclues de la banque précitée de cent seize (116) heures par année et se font sans perte de salaire régulier.

- c) Lors de rencontres avec un représentant de l'employeur ou avec un salarié afin de discuter de problèmes relatifs à l'application ou de violation alléguée de la convention collective ou encore de griefs, ces rencontres doivent être

faites avec un (1) salarié et un (1) seul délégué à la fois, afin de ne pas perturber les opérations de l'Employeur. Le délégué syndical doit avoir indiqué à l'Employeur les motifs de cette rencontre et avoir obtenu au préalable la permission de rencontrer un salarié. Cette permission n'est pas refusée sans motif valable.

4.02

- a) Les délégués syndicaux peuvent s'absenter de leur travail sans solde pour assister à des congrès ou réunions officielles du Syndicat à l'extérieur de l'établissement, dans la mesure où un (1) délégué à la fois s'absente et à la condition qu'il en fasse la demande par écrit à l'Employeur au moins quatorze (14) jours à l'avance.
- b) Si, en raison de la nature de son travail, le départ d'un délégué doit survenir à un moment où le travail serait sérieusement affecté par son absence, le Syndicat doit alors se choisir un autre délégué ou convenir d'une autre date avec l'Employeur.
- c) Les parties reconnaissent les besoins accrus de formation des délégués syndicaux lors de la première année d'une première convention collective. Considérant ce qui précède, le nombre maximal de jours de congé sans solde accordé en vertu du présent article pour l'ensemble des délégués syndicaux est de quinze (15) jours ouvrables durant la première année de convention, de dix (10) jours ouvrables pour la deuxième année de convention et de huit (8) jours ouvrables pour la troisième année de convention.

4.03

- a) L'Employeur peut accorder un congé sans solde d'une durée minimale de six (6) mois et maximale de trois (3) ans à un salarié qui désire exercer une fonction syndicale. Le salarié conserve et continue d'accumuler son ancienneté pendant la durée de son congé.
- b) Le Syndicat doit demander par écrit au moins trente (30) jours à l'avance ce congé sans solde à l'Employeur et fournir les détails concernant la nature et la durée de l'absence.
- c) À l'échéance de la durée prévue de l'absence, le salarié libéré doit réintégrer son emploi chez l'Employeur, à défaut de quoi il est considéré comme ayant donné sa démission.

La durée prévue de l'absence peut être prolongée après entente entre les parties. Une telle demande de prolongation doit être transmise par écrit par

le Syndicat à l'employeur au moins trente (30) jours avant l'échéance de la durée prévue de l'absence.

4.04 Comité de relations du travail et santé et sécurité

i. **Mandat**

Le comité de relations de travail a pour but d'échanger sur tous sujets d'intérêt commun concernant l'application de la convention collective, les relations de travail et la santé et sécurité au travail.

ii. **Composition**

Le comité de relations de travail est composé d'un maximum de deux (2) représentants désignés par l'Employeur et de deux (2) représentants désignés par le Syndicat.

iii. **Fréquence**

Ce comité se réunit à la date et au lieu convenus entre les parties quatre (4) fois par année, ou plus au besoin et de consentement entre les deux parties.

iv. **Modalités**

a) Les sujets à aborder lors des rencontres du comité sont mis à l'ordre du jour par les parties. L'ordre du jour est rédigé par l'une ou l'autre des parties, à tour de rôle, et communiqué à l'avance, au moins quarante-huit (48) heures avant la rencontre ;

b) Suivant chaque rencontre du comité, les parties rédigent, à tour de rôle, un compte rendu de la rencontre et doivent l'acheminer à l'autre partie au cours de la semaine suivante, dans la mesure du possible ;

c) Les modifications ou corrections au compte rendu sont discutées lors de la rencontre suivante du comité, le cas échéant. Le compte rendu doit être signé par un représentant désigné par l'Employeur et un représentant désigné par le Syndicat.

v. **Mandat Rémunération**

Les rencontres du Comité de relations de travail se font sans perte de salaire pour les représentants désignés par le Syndicat, dans la mesure où ceux-ci étaient prévus à l'horaire lors des dites rencontres

vi. **Mandat Santé et sécurité :**

Relativement à la santé et à la sécurité, le Comité doit :

a) Discuter des accidents du travail, des maladies professionnelles qui sont survenus ainsi que des événements les ayant causés. Cette discussion

aura lieu en favorisant le partage des informations disponibles sauf dans les cas litigieux.

- b) Recevoir des copies des avis d'accidents du travail et des maladies professionnelles et, si nécessaire, enquêter sur les événements qui les ont causés ou qui auraient été susceptibles de les causer.
- c) Recevoir les suggestions et plaintes des salariés relatives à la santé et à la sécurité du travail.

Si le comité décide qu'une enquête est nécessaire, celle-ci sera effectuée sur le temps de travail, sans perte de salaire.

4.05 Accès à l'information et à la représentation

- a) L'Employeur s'engage à transmettre au Syndicat les documents suivants :
 - Les politiques de l'organisme ainsi que tout document révisé portant sur les politiques;
 - Le rapport d'activités annuel et les états financiers annuel vérifiés après la tenue de l'assemblée générale annuelle de ses membres.
- b) Les salariés peuvent faire une demande pour devenir membres de l'organisme Diogène. Tous les salariés peuvent assister aux assemblées générales à titre de membres ou d'invités s'ils ne sont pas membres, et ce, sans perte de salaire si les assemblées ont lieu à un moment où ils étaient prévus à l'horaire.
- c) L'Employeur reconnaît aux salariés un siège au Conseil d'administration. Ce salarié, élu par la majorité des salariés, a droit de parole et de vote sur le Conseil d'administration, sauf sur les sujets sur lesquels il pourrait être en conflit d'intérêt.

4.06 Tableau d'affichage

- a) Le Syndicat peut afficher à un endroit accessible à tous les salariés, aux endroits convenus entre les parties, les avis de convocation ou autre avis du même genre. Ces avis doivent être signés par le responsable syndical qui en remet copie, au préalable à l'Employeur.
- b) L'Employeur fournit un tableau d'affichage situé dans chacun des 2 bureaux ou davantage selon les besoins et afin d'être visible à tous les salariés.

ARTICLE 5.00 DROITS ET OBLIGATIONS DES PARTIES

5.01

L'Employeur par ses représentants et le Syndicat par ses membres reconnaissent que toute personne a droit à la reconnaissance et à l'exercice, en pleine égalité, des droits et libertés de la personne, sans distinction, exclusion ou préférence fondée sur la race, la couleur, le sexe, l'identité ou l'expression de genre, la grossesse, l'orientation sexuelle, l'état civil, l'âge sauf dans la mesure prévue par la loi, la religion, les convictions politiques, la langue, l'origine ethnique ou nationale, la condition sociale, le handicap ou l'utilisation d'un moyen pour pallier ce handicap. Il y a discrimination lorsqu'une telle distinction, exclusion ou préférence a pour effet de détruire ou de compromettre ce droit.

De plus, ils conviennent de se conformer à la politique contre le harcèlement psychologique et le harcèlement sexuel au travail ainsi adoptée par son conseil d'administration.

L'employeur, le Syndicat et les salariés collaborent afin d'assurer le maintien d'un milieu de travail libre de violence, de harcèlement psychologique ou de harcèlement à caractère sexuel.

5.02

L'Employeur permet, avec son autorisation, l'utilisation du service de photocopie au Syndicat dans le contexte des activités syndicales prévues à la convention collective et pour des fins de convocation de ses membres aux assemblées.

5.03

Après avoir pris rendez-vous au préalable avec l'Employeur, tout salarié a le droit de consulter son dossier officiel en présence d'un représentant de l'Employeur et, s'il le désire, d'un représentant du Syndicat. Le salarié a aussi le droit d'obtenir une copie dudit dossier dans un délai de cinq jours ouvrables suivant la consultation, et ce, sans frais (sauf s'il en a déjà reçu une copie).

5.04

L'Employeur s'engage à transmettre au Syndicat à chaque période de paie, une liste à jour des salariés de l'organisation contenant les informations suivantes :

- Nom du salarié ;
- Poste occupé ;
- Date d'embauche ou de fin d'emploi, le cas échéant ;

- Taux de salaire et échelon salarial applicable.
-

ARTICLE 6.00 HORAIRE DE TRAVAIL, HEURES RÉGULIÈRES DE TRAVAIL, TRAVAIL SUPPLÉMENTAIRE

6.01

- a) La semaine de travail commence le dimanche et se termine le samedi suivant et l'amplitude est de 8h à 20h du lundi au vendredi et de 9h à 17h, le samedi et le dimanche.
- b) La semaine normale de travail est de 32 heures répartie sur 4 jours pour les salariés du service transitoire et du service continu, et de 37.5 heures réparties sur 5 jours pour le service tout d'abord.
- c) Les parties conviennent qu'à l'intérieur d'une même semaine de travail, les journées travaillées se font de façon continue, à l'exception des semaines où les intervenants sont prévus à l'horaire le samedi et/ou le dimanche.

6.02

Normalement, l'horaire de travail est constitué de la façon suivante :

- a) Service de soutien transitoire : du lundi au vendredi et le temps de travail s'effectue sur une plage horaire comprise entre 8h00 et 20h00 en fonction des besoins des clients.
- b) Service de soutien continu : du lundi au vendredi et le temps de travail s'effectue sur une plage horaire comprise entre 8h00 et 20h00 en fonction des besoins des clients. À tour de rôle, un intervenant travaille la fin de semaine, soit le samedi et le dimanche sur une plage horaire comprise entre 9 :00 et 17 :00.
- c) Service de soutien tout d'abord : du lundi au vendredi et le temps de travail s'effectue sur une plage horaire comprise entre 8h00 et 20h00. Il y a toujours un intervenant qui travaille les soirs de la semaine jusqu'à 20 :00. À tour de rôle, un intervenant travaille la fin de semaine, soit le samedi et le dimanche sur une plage horaire comprise entre 9 :00 et 17 :00.

6.03

De façon ponctuelle, il est possible pour deux (2) salariés d'échanger entre eux un (1) jour de congé ou un (1) quart de travail avec l'approbation du supérieur immédiat, lequel ne pourra refuser sans motif valable.

6.04

- a) Les parties reconnaissent que l'Employeur peut être appelé à modifier ou à augmenter son offre de services auprès de ses clients.
- b) Par conséquent, l'Employeur conserve le droit de modifier la semaine de travail et/ou l'horaire de travail des salariés en fonction des besoins et des services à rendre aux clients. Dans un tel cas, l'Employeur s'engage à consulter le syndicat au préalable à ce sujet en comité de relation du travail. De plus, tout changement à la semaine de travail et/ou l'horaire de travail des salariés devra faire l'objet d'une entente avec le syndicat, lequel ne pourra refuser si justifié par les besoins opérationnels, dont la preuve incombe à l'Employeur.
- c) Un préavis de 30 jours au(x) salarié(s) concerné(s) par la modification à la semaine de travail et/ou à l'horaire de travail sera remis aux salariés et au Syndicat.
- d) Dans l'éventualité où l'Employeur crée un nouveau quart de travail, il procédera par affichage et par ordre inverse d'ancienneté.

6.05 Heures complémentaires et supplémentaires

- a) Tout travail effectué par un salarié au-delà de sa semaine régulière de travail, mais en deçà de 40 heures par semaine, est considéré comme des heures complémentaires. Ces heures doivent être justifiées et, dans la mesure du possible, avoir été préalablement autorisées par l'Employeur. Elles sont mises en banque en heures régulières.
- b) Tout travail effectué par un salarié au-delà de 40 heures par semaine est considéré comme des heures supplémentaires. Ces heures doivent être justifiées et, dans la mesure du possible, avoir été préalablement autorisées par l'Employeur et sont mises en banque en heures majorées de 50%.

6.06

- a) Les heures complémentaires et supplémentaires effectuées sont versées dans une banque d'heures à reprendre et doivent normalement être reprises au fur et à mesure par le salarié dans les trois (3) semaines suivantes.
- b) Lorsque, de façon exceptionnelle, un salarié a accumulé des heures et doit reprendre un bloc d'heures équivalent à une demi-journée de travail ou plus, ces heures pourront être reprises après entente entre le salarié et l'Employeur quant au moment.

- c) Ces heures complémentaires ou supplémentaires ne doivent pas être accumulées afin d'être transformées en journée complète de congé.
- d) Le salarié qui exécute quatre (4) heures ou plus de travail supplémentaire après sa journée régulière de travail a droit à une période de repas de trente (30) minutes rémunérées et banquetées au taux du temps complémentaire ou supplémentaire, selon la procédure établie dans les clauses précédentes.

6.07

Malgré ce qui précède, dans l'éventualité où les heures n'ont pu être reprises, l'Employeur se réserve le droit de demander que la banque d'heures soit réduite lorsque celle-ci dépasse huit (8) heures. Le salarié et l'Employeur devront alors convenir de la plage horaire pour la reprise des heures. À défaut d'entente, l'Employeur détermine la plage horaire pour la reprise des heures par le salarié.

6.08

Nonobstant ce qui précède, l'Employeur se réserve le droit de rémunérer les heures complémentaires à taux régulier et les heures supplémentaires à taux majoré de 50%.

ARTICLE 7.00 PÉRIODE DE REPOS / PAUSE

7.01

- a) Les salariés bénéficient quotidiennement de pauses rémunérées d'une durée totale et maximale de trente (30) minutes.
- b) Les salariés bénéficient également d'une période de repas quotidienne non rémunérée d'une durée de trente (30) minutes. Si, de façon ponctuelle, un salarié est empêché de prendre sa période de repas, en tout ou en partie, étant tenu de fournir sa prestation de travail, et que cela aurait pour effet d'entraîner des heures complémentaires ou supplémentaires, sa journée de travail pourra être réduite en conséquence.

ARTICLE 8.00 JOURS FÉRIÉS

8.01

Les salariés qui travaillent sur un horaire de quatre (4) jours par semaine bénéficient des douze (12) jours chômés et payés suivants :

- Vendredi saint
- Lundi de Pâques;

- Journée nationale des patriotes;
- Fête nationale du Québec (Saint-Jean-Baptiste) ;
- Fête du Canada;
- Fête du Travail;
- Action de grâces;
- Veille de Noël;
- Noël;
- Lendemain de Noël;
- Veille du jour de l'an;
- Jour de l'an.

Pour les salariés qui travaillent sur un horaire à cinq journées par semaine, ceux-ci ont droit à treize (13) jours chômés et payés, soient ceux mentionnés au paragraphe précédent et le jour suivant :

- Le lendemain du jour de l'an.

8.02

Les congés fériés se prennent la journée même lorsque les salariés sont prévus à l'horaire et dans la mesure où le maximum de salariés pouvant s'absenter en même temps dans les services suivants est respecté :

- Service continu : présence d'un minimum d'un (1) intervenant au travail;
- Service Toit D'Abord : présence d'un minimum de deux (2) intervenants au travail (1 de jour et 1 de soir), sauf les 24 juin, 25 décembre et 1^{er} janvier où l'intervenant de soir n'est pas tenu de travailler.

Les salariés des services concernés doivent s'entendre entre eux pour la prise du congé férié dans le respect du nombre limite de salariés absents prévu au paragraphe précédent et devront en informer la coordonnatrice clinique. À défaut d'entente, l'ancienneté primera.

8.03 Rémunération du jour férié et chômé

Lorsque le salarié travaille l'un de ces jours fériés, il doit reprendre ce congé dans les trois (3) semaines qui précèdent ou qui suivent ledit jour férié à l'exception du congé de la Fête nationale du Québec qui doit être pris le jour ouvrable précédant ou suivant le 24 juin.

Lorsque l'un de ces jours fériés coïncide avec une journée de repos hebdomadaire du salarié, ce congé doit être repris dans les trois (3) semaines qui précèdent ou qui suivent ledit jour férié.

8.04 Rémunération du jour férié

La rémunération de chacun de ces jours fériés lorsque chômeurs est équivalente au taux de salaire régulier alors en vigueur pour une journée normale de travail.

8.05 Conditions de rémunération

Pour bénéficier des jours fériés mentionnés à la clause 8.01, le salarié devra avoir travaillé sa journée normale complète de travail cédulée immédiatement avant le férié et celle qui suit immédiatement ledit férié, sauf si son absence lors de l'une de ces journées est justifiable par une raison valable ou est autorisée par l'Employeur.

ARTICLE 9.00 – CONGÉS SOCIAUX

9.01

Tout salarié a droit aux congés suivants sans perte de salaire régulier à la condition que ces jours soient pris de façon consécutive lors de décès ou lors du service funéraire et qu'ils coïncident avec un jour ouvrable pour le salarié.

9.02

Dans le cas de décès, le salarié a droit aux congés suivants :

- a) du conjoint, d'un enfant du salarié ou d'un enfant du conjoint, le salarié a droit à huit (8) jours de congés rémunérés ;
- b) du père, de la mère, du frère, de la sœur, du beau-père ou de la belle-mère, le salarié a droit à trois (3) jours de congés rémunérés ;
- c) du beau-frère ou de la belle-sœur, le salarié a droit à un (1) jour de congé rémunéré ;
- d) des grands-parents ou des petits-enfants, le salarié a droit à un (1) jour de congé rémunéré ;
- e) de la bru ou du gendre, le salarié a droit à un (1) jour de congé sans salaire;

- f) si les funérailles ont lieu à plus de cent soixante (250) kilomètres du lieu de la résidence du salarié, il a droit à deux (2) jours de congés rémunérés supplémentaires, sauf pour e).

Le salarié peut utiliser, à son choix, le bloc de journées qui lui sont octroyées lors du moment où survient le décès ou lors du service funéraire.

9.03

Dans les cas d'absence pour décès visés aux clauses précédentes, le salarié doit aviser l'Employeur de son absence le plus tôt possible.

9.04

Dans le cas de son mariage, le salarié a droit à un (1) jour de congé rémunéré. Il doit alors aviser l'Employeur de son absence au moins une semaine à l'avance.

ARTICLE 10.00 – CONGÉS POUR SANTÉ MENTALE

10.01

Les salariés bénéficient d'une banque de congé de santé mentale remise par anticipation en début d'année fiscale de la façon suivante :

- a) Pour les intervenants dont la semaine de travail régulière est établie à quatre (4) jours/semaine : quatre (4) jours de congé ;
- b) Pour les intervenants dont la semaine de travail régulière est établie à cinq (5) jours/semaine : cinq (5) jours de congé ;
- c) Pour les agents de logement : deux jours et demi (2.5) jours de congé.

10.02

Lors de l'embauche, les congés de santé mentale sont octroyés au prorata de la date d'entrée en fonction de l'année fiscale en cours.

10.03

Après sept (7) ans, les salariés ont droit aux congés de santé mentale suivants :

- a) Pour les intervenants dont la semaine de travail régulière est établie à quatre (4) jours/semaine : huit (8) jours de congé ;

- b) Pour les intervenants dont la semaine de travail régulière est établie à cinq (5) jours/semaine : dix (10) jours de congé ;
- c) Pour les agents de logement : cinq (5) jours de congé.

Ces journées supplémentaires de congés s'accumulent durant la sixième année de service et peuvent se prendre dès la sixième année de service terminée, soit le lendemain de la date de son anniversaire d'embauche, calculées au prorata de l'année fiscale en cours.

10.04

Ces congés ne peuvent pas être fractionnés à la journée. Ils doivent être pris en bloc minimalement de deux (2) jours consécutifs jusqu'à un bloc maximal de cinq (5) jours consécutifs.

10.05

La prise de ces congés doit se situer en dehors de la période normale de vacances, soit entre la fête nationale du Québec et la fête du travail, et du 15 décembre au 15 janvier.

10.06

Pour pouvoir bénéficier de ces congés de santé mentale, le salarié doit aviser son supérieur immédiat par écrit le plus tôt possible et obtenir l'autorisation de celui-ci.

10.07

L'employeur détermine le nombre de salariés qui peuvent prendre des congés de santé mentale en même temps, en fonction des besoins opérationnels et des services à rendre aux clients.

10.08

Lorsque plusieurs salariés requièrent un congé de santé mentale pour la même période, c'est le salarié qui a fait le premier sa demande écrite qui sera priorisé. Si deux demandes sont effectuées le même jour, l'ancienneté primera.

10.09

Les congés de santé mentale ne sont ni monnayables ni cumulables d'une année à l'autre.

ARTICLE 11.00 – CONGÉS DE MALADIE ET MOTIFS PERSONNELS

11.01

- a) Toutes les personnes salariées ont droit à une banque de congés pour raison de maladie ou pour motifs personnels de huit (8) jours rémunérés par année pour les salariés dont l'horaire normal de travail est de quatre (4) jours par semaine et de dix (10) jours rémunérés par année pour ceux dont l'horaire normal de travail est de cinq (5) jours par semaine.
- b) Les jours de congé pour maladie ou motif personnel se prennent sans distinction de la raison qui les motive.
- c) Lors de la première année de service, les congés de maladie ou pour motifs personnels sont établis au prorata de la date d'embauche par rapport à l'année fiscale en cours. Par la suite, au 1^{er} avril de chaque année, lesdits congés sont placés en banque par anticipation.

11.02

Une lettre d'engagement à rembourser les journées prises par anticipation sera signée à l'embauche (remboursement si la personne cesse de travailler chez Diogène avant la fin de l'année fiscale).

11.03

Le salarié qui s'absente pour raison de maladie ou pour motifs personnels doit aviser l'Employeur dans les plus brefs délais. L'Employeur se réserve le droit d'exiger un certificat médical lors d'absence pour raison de maladie de plus de trois (3) jours consécutifs, dans les cas de doute quant au motif d'absence ou lors d'une problématique d'absentéisme excessif chez le salarié. Il peut exiger tout autre pièce pertinente pour justifier une absence pour motifs personnels.

11.04

L'Employeur ne peut refuser le congé sans motif valable.

11.05

Ces congés pour maladie ou motifs personnels peuvent être fractionnés en demi-journée.

11.06

À la fin de l'année fiscale (31 mars), les congés de maladie ou motifs personnels non pris au cours de l'année sont monnayables à raison de cinquante pour cent (50%) du solde.

11.07

Le salarié qui n'a plus de congé de maladie et qui se voit dans l'obligation de prendre une journée de congé de maladie en raison de sa santé personnelle pourra prendre cette journée de maladie et la remettre dans les deux (2) prochaines semaines lors d'une journée où il ne travaillait normalement pas. Ainsi, le salarié ne serait pas pénalisé financièrement.

ARTICLE 12.00 – CONGÉS POUR OBLIGATION FAMILIALE

12.01

Toutes les personnes salariées ont droit à dix (10) jours de congés sans solde par année fiscale pour obligations familiales.

On entend par congé pour obligations familiales, une absence pour remplir des obligations reliées à la garde, à la santé ou à l'éducation de son enfant ou de l'enfant de son conjoint, ou en raison de l'état de santé d'un parent ou d'une personne pour laquelle le salarié agit comme proche aidant.

Dans le cas d'une absence pour obligations familiales, le salarié doit aviser l'Employeur de son absence le plus tôt possible et prendre les moyens raisonnables à sa disposition pour limiter la prise et la durée de l'absence.

12.02

L'Employeur peut demander au salarié une pièce justificative concernant la prise de ce congé.

12.03

Il est possible de fractionner ce bloc de dix (10) jours de congés en demi-journées avec l'autorisation de l'Employeur.

12.04

Le salarié qui n'a plus de journée de congé de maladie dans sa banque et qui se voit dans l'obligation de s'absenter en raison de la santé d'une personne dont il a la charge (enfant, parents, conjoint) pourra prendre cette journée en congé de

maladie et la remettre dans les deux (2) prochaines semaines, lors d'une journée où il ne travaillait normalement pas. Ainsi, le salarié ne serait pas pénalisé financièrement.

12.05 Congé sans solde

- a) Un salarié régulier peut demander un congé sans solde, d'une durée minimale de six (6) mois et d'une durée maximale de douze (12) mois, s'il possède au moins trois (3) ans d'ancienneté. Après l'obtention d'un congé sans solde, Le salarié régulier devra accumuler au moins trois (3) ans d'ancienneté avant de pouvoir être admissible à nouveau à un congé sans solde.
- b) Le salarié doit soumettre sa demande de congé sans solde par écrit à l'Employeur au moins un (1) mois avant le début du congé demandé et sa durée ne peut pas être modifiée, à moins d'une entente à cet effet entre le salarié et l'Employeur. Le salarié conserve son poste pendant la durée de son congé.
- c) L'Employeur décide s'il accorde le congé en tenant compte des besoins opérationnels.
- d) Le salarié n'accumule pas d'ancienneté pendant le congé sans solde et la durée du congé sans solde n'est pas considérée dans le calcul des congés annuels.

12.06 Pré-retraite

Les salariés réguliers peuvent se prévaloir d'une pré-retraite d'une durée maximale de deux ans, consistant en une journée de travail en moins par semaine. Cette journée sera déterminée conjointement par le salarié et l'Employeur en tenant compte des besoins opérationnels.

Le salarié en pré-retraite bénéficie des congés suivants au prorata des heures/jours travaillés : congés pour santé mentale, congés maladie et motifs personnels. Il est également entendu que l'indemnité pour vacances sera ajustée pour tenir compte de la semaine de travail réduite du salarié.

Au terme de la durée prévue pour cette pré-retraite, le salarié est réputé avoir démissionné, la décision de se prévaloir de la pré-retraite étant irrévocable.

ARTICLE 13.00 VACANCES

13.01

Pour les fins du congé annuel, l'année de référence est une période de douze (12) mois consécutifs qui s'étend du 1^{er} avril au 31 mars.

13.02

Tout salarié a droit à la fin de l'année de référence, à quatre (4) semaines de congés annuels payés ou au prorata du temps travaillé si le salarié a moins d'un (1) an de service. S'il n'a travaillé qu'une partie de l'année, ses journées de congé annuelles lui seront accordées au prorata pendant l'année de référence.

13.03

Tout salarié a droit à la fin de l'année de référence, à cinq (5) semaines de congés annuels payés ou au prorata du temps travaillé après cinq (5) ans de service. Cette semaine supplémentaire s'accumule durant la cinquième année de service et peut se prendre dès cette cinquième année terminée, soit le lendemain de la date de son anniversaire d'embauche (calculé au prorata).

13.04 Rémunération du congé annuel

- a) Tout salarié qui bénéficie de quatre (4) semaines de congé annuel a droit à une indemnité de vacances équivalente à huit pour cent (8%) du revenu brut gagné pendant l'année de référence ;
- b) Tout salarié qui bénéficie de cinq (5) semaines de congé annuel a droit à une indemnité de vacances équivalente à dix pour cent (10%) du revenu brut gagné pendant l'année de référence ;

Le salarié, qui au cours de l'année de référence, a été absent du travail pour l'une ou l'autre des raisons suivantes, accumule des crédits de vacances et son indemnité de congé annuel ne doit pas être affectée :

- a) **Maladie**
Le salarié absent du travail pour des motifs de maladie ou d'invalidité personnelle accumule des crédits de vacances pendant les six (6) premiers mois consécutifs de son absence.

- b) **Accident du travail**

Le salarié absent du travail en vertu des dispositions de la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles accumule des crédits de vacances pendant les douze (12) premiers mois consécutifs de son absence.

- c) **Mise à pied et congé sans solde**

Le salarié a droit à des vacances au prorata du nombre de journées travaillées durant l'année de référence.

13.05

Le choix des dates de vacances est assujéti à la procédure et aux modalités suivantes :

a) L'Employeur fait circuler aux salariés un calendrier pour le choix des vacances au plus tard :

- le 1^{er} avril pour les vacances d'été (1^{er} juin au 30 septembre) et
- le 1^{er} octobre pour les vacances d'hiver (1^{er} décembre au 31 mars).

b) Les salariés doivent transmettre à l'Employeur leurs choix de vacances au plus tard :

- le **15 avril** pour les vacances d'été et
- le **15 octobre** pour les vacances d'hiver.

Avant de soumettre leurs choix de vacances, les salariés d'un même service doivent s'entendre entre eux sur leurs dates de vacances. À défaut d'entente ou en cas de conflit de vacances, l'ancienneté primera.

Les demandes soumises après ces dates seront traitées selon le temps restant disponible et par ordre d'arrivée, selon le principe du premier arrivé, premier servi.

c) L'Employeur affiche le calendrier de vacances au plus tard le 1^{er} mai pour les vacances d'été et le 1^{er} novembre pour les vacances d'hiver.

d) Pour les vacances à l'extérieur des périodes d'été et d'hiver tel que définies à la clause 9.05 a), le salarié doit soumettre sa demande de vacances à l'Employeur pour approbation par celui-ci au moins trente (30) jours à l'avance après s'être entendu avec les autres salariés de son service quant au moment où il souhaite prendre ses vacances. En cas de mésentente entre les salariés du même service ou de conflit de vacances, l'ancienneté primera.

e) Les demandes de vacances doivent viser des semaines complètes et doivent commencer le dimanche et se terminer le samedi. Deux (2) des quatre (4) semaines peuvent être prises à la journée à condition d'en faire la demande à l'Employeur dans un délai raisonnable et que ce dernier y consente.

- f) Un salarié ne peut bénéficier de plus de trois (3) semaines de vacances consécutives, à moins d'entente entre le salarié et son supérieur immédiat et de façon exceptionnelle. Aucun autre congé ou jumelage de journées de congé ne sera autorisé si cela a pour effet que la durée de tous les congés excède trois (3) semaines, sauf en cas de congé sans solde ;
- g) Au plus tard le **15 janvier**, les salariés doivent céder leur période de vacances non encore déterminée parmi les périodes disponibles, tout en respectant les conditions qui précèdent et sous réserve des besoins opérationnels et des services à rendre aux clients. Les vacances doivent être prises avant le 1er avril.
- h) Malgré ce qui précède, l'Employeur peut déterminer la période de vacances des salariés qui, au 16 janvier de l'année, n'auront pas fixé leurs vacances, en autant que le présent article ait été respecté. Ces vacances doivent être prises avant le 1er avril. Si pour un motif valable le salarié est incapable d'annoncer ses vacances dans le délai requis en vertu de cet article, il pourra faire une demande d'extension de délai auprès de l'employeur.
- i) Un salarié peut transférer une (1) semaine de vacances d'une année à l'autre. Cette semaine de vacances devra obligatoirement être prise durant cette année. Une accumulation de plusieurs semaines de vacances n'est pas permise.

13.06 L'octroi des vacances

L'Employeur accordera les choix de vacances des salariés réguliers en fonction des critères suivants:

- a) En fonction des dates choisies par la personne salariée après entente avec ses collègues du même service. À défaut d'entente, ou en cas de conflit de vacances, l'ancienneté primera ;
- b) L'Employeur détermine le nombre de salarié qui peuvent partir en vacances en même temps, en fonction des besoins opérationnel et des services à rendre aux clients.

13.07

En cas de cessation définitive d'emploi, les crédits de vacances figurant au dossier du salarié sont monnayés à son taux de salaire régulier au moment de son départ.

13.08

L'octroi des choix de vacances pour les salariés temporaires est effectué une fois que les salariés réguliers ont choisi leurs vacances, selon le temps restant

disponible, en fonction des besoins opérationnels et des services à rendre aux clients.

ARTICLE 14.00 ANCIENNETÉ

14.01

a) Définition

L'ancienneté signifie la durée de service continu accumulé par un salarié régulier depuis sa date d'embauche chez l'Employeur.

L'ancienneté du salarié régulier prend effet rétroactivement à sa date d'embauche une fois la période de probation terminée et réussie.

Le salarié temporaire qui obtient un poste régulier se voit reconnaître son ancienneté rétroactivement à sa date d'embauche.

b) Calcul de l'ancienneté

L'ancienneté se calcule à partir de la date d'embauche et s'exprime en année, mois et jours civils.

14.02 Accumulation et maintien de l'ancienneté

a) Sauf si stipulé autrement à la présente convention collective, les absences prévues par la convention ou autrement autorisées par l'Employeur ne constituent pas une interruption de service aux fins d'application du présent article et l'ancienneté du salarié continue de s'accumuler.

b) Malgré ce qui précède, le salarié conserve mais n'accumule pas d'ancienneté dans les cas suivants :

1. Lorsqu'un salarié régulier accepte d'être muté à un poste exclu de l'unité de négociation, pour une période n'excédant pas trois (3) mois de la date de sa mutation. Pendant cette période, le salarié pourra revenir à son ancienne occupation. Après cette période, le salarié n'aura plus d'ancienneté dans l'unité de négociation;
2. Dans le cas d'un congé sans solde, sauf pour les congés sans solde pour libération syndicale.

14.03 Perte d'ancienneté et du lien d'emploi

Le salarié perd son ancienneté et son emploi chez l'Employeur dans les cas suivants :

1. Si le salarié quitte volontairement son emploi;
2. Si le salarié est congédié pour une cause juste et suffisante;
3. S'il est mis à pied pour une durée supérieure à son ancienneté accumulée au moment de la mise à pied, et ce, jusqu'à concurrence d'un maximum de douze (12) mois;
4. Dans les cas d'absence du travail pour raison d'accident ou de maladie, autre qu'un accident du travail ou une maladie professionnelle, pour une période excédant vingt-quatre (24) mois;
5. Dans les cas d'absence du travail pour raison d'accident du travail ou de maladie professionnelle reconnu par la CNESST, pour une période excédant trente-six (36) mois;
6. S'il ne se présente pas au travail pendant trois (3) jours consécutifs incluant le jour prévu pour son retour lors d'une absence autorisée par la présente convention ou par une loi en vigueur, sans motif sérieux;
7. Lorsque le salarié ne se présente pas au travail pendant trois (3) jours consécutifs ou plus, sans motif sérieux ou sans avoir préalablement avisé l'Employeur, dont le fardeau de la preuve lui incombe;
8. S'il ne revient pas à son travail dans les cinq (5) jours ouvrables qui suivent la transmission d'un avis de rappel au travail.

14.04 Liste d'ancienneté

Au 1^{er} mai de chaque année, l'Employeur transmet par courriel à tous les salariés réguliers et au Syndicat une liste d'ancienneté indiquant les noms des salariés réguliers, leur ancienneté et le poste occupé.

Le Syndicat ou un salarié peut contester cette liste d'ancienneté dans les délais prévus à la procédure de grief et d'arbitrage, et ce, à compter de la date de transmission de ladite liste. Dans tous les cas, les erreurs sur la liste d'ancienneté ne peuvent avoir d'effet antérieurement à la date où ces erreurs ont été signalées.

14.05 Période de probation

Un salarié nouvellement embauché doit compléter une période de probation de quatre cent vingt (420) heures effectivement travaillées.

Si l'Employeur le juge nécessaire, il peut prolonger la période de probation pour une durée n'excédant pas cent quarante (140) heures effectivement travaillées, après en avoir avisé le salarié et le syndicat et avoir communiqué au salarié les points qui nécessitent une amélioration.

Toute assignation temporaire ou affectation à des travaux légers est exclue du calcul de la période de probation.

ARTICLE 15.00 - CRÉATION DE NOUVEAUX TITRES D'EMPLOI

15.01

Le Syndicat reconnaît à l'Employeur le droit de créer de nouveaux titres d'emploi, de nouveaux services ou encore de modifier les services existants.

15.02

L'Employeur doit consulter préalablement le Syndicat lorsqu'il envisage de :

- a) Créer de nouveaux titres d'emplois;
- b) Créer de nouveaux services, ou modifier les services existants;
- c) Établir une échelle salariale pour un titre d'emploi nouvellement créé;

Dans le cadre de cette consultation, l'Employeur doit fournir au Syndicat les raisons qui justifient la décision envisagée.

15.03

L'Employeur informe ensuite le Syndicat de la décision qu'il a prise suite à la consultation. Dans la détermination des taux et échelle de salaire applicables lors de la création d'un nouveau titre d'emploi, l'Employeur doit tenir compte des taux et échelles de salaire déjà en vigueur à la présente convention.

ARTICLE 16.00 ATTRIBUTION DE POSTE

16.01

Lorsque l'Employeur décide de combler un poste définitivement vacant ou de créer un nouveau poste régulier, il affiche un avis de poste vacant pendant une période de sept (7) jours ouvrables. Une copie de l'affichage est transmise par courriel aux salariés et au Syndicat. La transmission par courriel se fait aux adresses courriel bureau et personnelle des salariés. Les salariés sont responsables de communiquer une adresse courriel personnelle à l'Employeur et de l'informer de tout changement à ladite adresse courriel.

L'Employeur peut afficher le poste à l'externe simultanément. Toutefois, le processus de sélection visant les personnes candidates à l'interne doit être complété avant que le processus de sélection visant les personnes candidates de l'externe ne débute.

16.02

Le salarié intéressé doit faire part de son intérêt par écrit à l'Employeur dans le délai prévu à la clause 11.01.

De façon exceptionnelle, le salarié absent pour des raisons de maladie, lésion professionnelle ou absent pour raisons familiales ou parentales tel que prévu à la *Loi sur les normes du travail* peut poser sa candidature par l'entremise de son délégué syndical dans ce même délai.

16.03 L'affichage doit contenir notamment les informations suivantes :

- Le poste;
- Le service (à titre indicatif)
- L'horaire de travail;
- Le statut (régulier ou temporaire);
- Les qualifications et exigences du poste;
- Le taux de salaire;
- Une description sommaire du poste.

16.04 L'attribution de poste

Le choix du candidat s'effectue par ancienneté parmi les salariés réguliers qui ont posé leur candidature et qui remplissent les exigences du poste.

Les exigences du poste doivent être pertinentes et en relation avec la nature du poste à combler.

16.05

L'Employeur choisit le candidat dans les dix (10) jours ouvrables suivant la fin de la période d'affichage.

16.06 Période d'essai

Le candidat qui obtient le poste a droit à une période d'essai dont la durée est de quinze (15) jours ouvrables.

Le salarié qui a obtenu le poste affiché et qui ne désire pas conserver son nouveau poste ou qui ne satisfait pas aux exigences du poste au cours de sa période d'essai, reprend son ancien poste au taux de salaire applicable.

16.07

Lorsqu'un poste a été comblé par un salarié qui est retourné à son ancien poste au terme de sa période d'essai, l'Employeur procède à un deuxième choix parmi les candidatures obtenues en fonction de la procédure d'attribution du poste prévue au présent article.

16.08 Comité de sélection – candidat externe

Lorsque l'Employeur ne peut combler le poste à l'interne selon la procédure prévue au présent article, il forme un comité de sélection afin d'évaluer les candidats de l'externe. L'Employeur invite un salarié régulier du même service afin de siéger sur le comité de sélection avec un ou des membres de la direction. Le rôle du salarié est consultatif, étant entendu qu'il revient à la direction de Diogène de prendre la décision définitive quant à l'embauche.

16.09

L'Employeur peut nommer un (1) ou des chefs d'équipe ou responsable temporaire de projet moyennant une prime de 3\$/heure.

Dans un tel cas, l'Employeur transmet un avis d'intérêt aux salariés réguliers par courriel visant à les informer de son intention de nommer un chef d'équipe ou un responsable temporaire de projet. La transmission par courriel se fait aux adresses courriel bureau et personnelle des salariés. Les salariés sont responsables de communiquer une adresse courriel personnelle à l'Employeur et de l'informer de tout changement à ladite adresse courriel. Le salarié intéressé doit faire part de son intérêt par écrit à l'Employeur dans un délai de cinq (5) jours ouvrables.

À l'échéance du délai précité, l'Employeur nomme le chef d'équipe à sa discrétion parmi les candidats ayant signifié leur intérêt.

ARTICLE 17.00 ATTRIBUTION D'UN POSTE TEMPORAIRE

17.01

Lorsque l'Employeur décide de créer un nouveau poste temporaire pour un contrat ou un projet particulier, il l'offre d'abord aux salariés réguliers.

La procédure d'affichage et d'octroi de poste prévue aux clauses 11.01 à 11.05 s'applique, à l'exception de la clause 11.02 2^e alinéa étant entendu que le salarié régulier doit être disponible pour effectuer le travail et ce, pendant la durée du contrat ou projet.

17.02

Le salarié régulier qui occupe un poste temporaire en vertu du présent article conserve son statut de salarié régulier et il réintègre son poste régulier d'origine lorsque le besoin temporaire prend fin.

ARTICLE 18.00 MISE À PIED ET SUPPLANTATION

18.01 Procédure de mise à pied et d'abolition de poste

Avant de procéder à l'abolition d'un poste, à une réduction des heures de travail ou à une mise à pied, l'Employeur doit rencontrer le Syndicat afin d'en discuter et de tenter de trouver des solutions alternatives.

Lorsque l'employeur décide d'effectuer une mise à pied ou d'abolir un poste, il procède par poste (titre d'emploi) à l'intérieur d'un même service et par ordre inverse d'ancienneté parmi les salariés réguliers de ce service, étant entendu que les salariés temporaires seront mis à pied en premier.

18.02 Procédure de supplantation

Le salarié régulier qui est mis à pied ou dont le poste a été aboli peut déplacer un salarié ayant moins d'ancienneté dans un autre service à la condition de pouvoir satisfaire aux exigences du poste.

Le salarié bénéficie de trois (3) jours ouvrables pour faire son choix, après que l'Employeur l'ait informé par écrit des possibilités de supplantation. Une copie est remise au Syndicat.

18.03 Rappel au travail

Selon les besoins des opérations, l'Employeur rappelle les salariés réguliers qui ont conservé leur droit d'ancienneté. Lors d'un rappel au travail, l'Employeur procède par ordre d'ancienneté à condition de pouvoir satisfaire aux exigences du poste.

L'avis de rappel est transmis au salarié par courriel, à l'adresse courriel personnelle figurant à son dossier d'employé. À défaut d'avoir communiqué à l'Employeur une adresse courriel personnelle, l'avis de rappel est transmis au salarié par courrier recommandé à sa dernière adresse connue. Le délai commence à courir à compter de la réception du courriel ou du courrier recommandé, selon le cas. Le salarié est responsable d'informer l'Employeur de

toute modification à son adresse postale ou de l'adresse courriel personnelle via laquelle il peut être joint.

18.04 Préavis de mise à pied ou de licenciement

- a) L'Employeur doit donner un préavis écrit à un salarié avant de mettre fin à son contrat de travail ou de le mettre à pied.
- b) Ce préavis est de :
- 1 semaine : si le salarié régulier est à l'emploi de Diogène depuis plus de trois (3) mois mais moins d'un (1) an;
 - 4 semaines : si le salarié régulier est à l'emploi de Diogène depuis plus d'un (1) an mais moins de trois (3) ans;
 - 8 semaines : si le salarié régulier est à l'emploi de Diogène depuis plus de trois (3) ans.

Pour les salariés temporaires, le préavis est celui prévu à la *Loi sur les normes du travail*.

- c) Ce préavis ne s'applique pas à l'égard d'un salarié :
- qui ne justifie pas de trois mois de service continu;
 - dont le contrat pour une durée déterminée ou pour une entreprise déterminée expire;
 - qui a commis une faute grave;
 - dont la fin du contrat de travail ou la mise à pied résulte d'un cas de force majeure.
- d) L'Employeur qui ne donne pas le préavis prévu à 12.04 ou qui donne un préavis d'une durée insuffisante doit verser au salarié une indemnité compensatrice équivalente à son salaire habituel, sans tenir compte des heures supplémentaires, pour une période égale à celle de la durée ou de la durée résiduaire de l'avis auquel il avait droit.
- Cette indemnité doit être versée au moment de la cessation d'emploi ou de la mise à pied.
- e) En cas de départ volontaire ou de démission d'un salarié, celui-ci est tenu de donner à l'Employeur le préavis suivant :

- 1 semaine : si le salarié est à l'emploi de Diogène depuis plus de trois (3) mois mais moins d'un (1) an;
- 2 semaines : si le salarié est à l'emploi de Diogène depuis plus d'un (1) an mais moins de trois (3) ans;
- 4 semaines : si le salarié est à l'emploi de Diogène depuis plus de trois (3) ans.

18.04 Fermeture partielle ou totale des activités de Diogène

L'Employeur avise au moins huit (8) semaines à l'avance les salariés visés et le Syndicat de toute fermeture partielle ou totale de l'entreprise, sauf en cas de force majeure ou d'événement imprévu. Dans le cas où une telle fermeture entraîne un licenciement collectif, en conformité avec les dispositions de la *Loi sur les normes du travail*, le préavis pourrait être supérieur, selon le nombre de salarié visés.

ARTICLE 19.00 PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DES GRIEFS ET D'ARBITRAGE

19.01

C'est le ferme désir de l'Employeur et du Syndicat de régler dans le plus bref délai possible, tout grief relatif aux conditions de travail. Le Syndicat ou le salarié s'engagent à tenter de régler la situation avec son supérieur immédiat avant de formuler un grief.

Le salarié peut être accompagné lors de cette rencontre par un représentant syndical.

19.02 Griefs

Tout salarié, groupe de salariés ou le Syndicat peuvent déposer un grief en cas de mécontentement relative à l'application ou à l'interprétation de la convention collective et les chartes des droits de la personne.

La *Loi sur les normes du travail* s'applique dans la mesure où la présente convention ne respecte pas les conditions de travail minimales en vertu de cette loi.

Un grief collectif est un grief qui affecte plus d'un salarié qui croient avoir été lésés par l'Employeur dans l'application ou l'interprétation de la convention collective incluant les chartes des droits de la personne, et qui concerne un acte de même nature. La *Loi sur les normes du travail* s'applique dans la mesure où la présente

convention ne respecte pas les conditions de travail minimales en vertu de cette loi.

19.03 Procédure de règlement des griefs et d'arbitrage

L'employeur et le syndicat conviennent de se rencontrer afin de rechercher des solutions aux mécontentements avant le dépôt d'un grief. Ces discussions peuvent avoir lieu lors du comité de relations de travail ou à un autre moment convenu entre les parties.

Afin de régler tout grief pouvant survenir pendant la durée de la convention collective, les parties se conforment à la procédure suivante :

1^{ère} étape : Dépôt du grief

Tout grief doit être soumis par écrit au supérieur immédiat ou à la direction dans un délai n'excédant pas quinze (15) jours ouvrables de la date de l'événement ou de la connaissance de l'événement par le salarié qui donne lieu au grief.

2^e étape : Réponse au grief

Dans les dix (10) jours ouvrables suivant la réception du grief, l'employeur transmet par écrit sa décision au syndicat.

Suivant la réponse de l'employeur, les parties peuvent se rencontrer afin de discuter du grief et tenter de trouver un règlement.

3^e étape : Arbitrage

Si le syndicat décide de porter le grief à l'arbitrage, il doit le faire dans les trente (30) jours ouvrables suivant la réponse écrite de l'Employeur à l'étape 2 ou encore de l'expiration du délai pour transmettre une telle réponse.

Dans ce cas, le syndicat transmet un avis écrit à l'employeur dans ce même délai afin de l'aviser de sa décision de porter le grief à l'arbitrage.

19.04

Les délais prévus au présent article sont de rigueur et ne peuvent être modifiés que par une entente écrite entre l'Employeur et le Syndicat.

19.05

Le salarié en probation n'a pas droit à la procédure de grief afin de contester sa mise à pied ou la fin de son emploi.

19.06 Entente écrite

Dans tous les cas, les ententes intervenants entre les parties au cours de la procédure de grief, qui auraient pour effet de régler le grief en discussion sont constatées par écrit et signées par les représentants des parties. De telles ententes écrites et signées lient les parties et les salariés régis par la présente convention.

19.07 Arbitrage

- a) Les parties s'entendent pour confier l'arbitrage de tout grief non réglé à un arbitre seul suivant les clauses précédentes. À défaut d'entente sur le choix d'un arbitre dans les vingt (20) jours ouvrables faisant suite à l'avis d'arbitrage, l'une ou l'autre des parties fait une demande au ministre du Travail du Québec pour que ce dernier choisisse et désigne l'arbitre et en avise obligatoirement, par écrit, l'autre partie en même temps.
- b) La juridiction et les pouvoirs de l'arbitre de griefs sont ceux prévus au Code du travail.
- c) En cas d'incapacité d'agir d'un arbitre désigné en la manière prévue au paragraphe a), un remplaçant est désigné selon la même procédure.
- d) Les frais et honoraires de l'arbitre sont payés à parts égales entre les parties.

ARTICLE 20.00 – MESURES DISCIPLINAIRES

20.01

Lorsqu'un acte posé par un salarié entraîne une mesure disciplinaire, l'Employeur prend l'une des trois (3) mesures qui suivent :

- a) l'avertissement écrit;
- b) la suspension ;
- c) le congédiement.

20.02

La décision d'imposer une mesure disciplinaire est communiquée par écrit au salarié concerné dans les trente (30) jours calendrier de l'incident y donnant lieu ou de la connaissance des faits par l'employeur concernant l'incident.

20.03

Toute mesure disciplinaire doit être remise au salarié en main propre. Le salarié a le droit de se faire accompagner d'un délégué syndical lors de la remise d'une

mesure disciplinaire et copie de la mesure disciplinaire est transmise au délégué syndical dans un délai de quarante-huit (48) heures.

20.04

Toute mesure disciplinaire versée au dossier d'un salarié ne peut être invoquée contre lui et est retirée de son dossier après douze (12) mois de sa réception, à moins qu'il n'y ait eu, durant cette période, une autre mesure disciplinaire pour des faits de même nature. Dans un tel cas, le délai est reconduit pour une autre période de douze (12) mois à partir de la date de réception de la dernière mesure disciplinaire.

Les absences de plus de six (6) semaines consécutives sont exclues du calcul des délais mentionnés à l'alinéa précédent.

20.05

Tout salarié qui fait l'objet d'une mesure disciplinaire peut soumettre son cas à la procédure de griefs et, s'il y a lieu, à l'arbitrage et le fardeau de la preuve incombe à l'Employeur.

ARTICLE 21.00 SALAIRES ET AUTRES AVANTAGES

Les échelles de salaire actualisées

Les mouvements de personnel interne se font selon le principe : « échelon pour échelon ». En cas de promotion ou rétrogradation, on insère le salarié dans le même échelon de la nouvelle grille salariale applicable.

21.01

a) Actualisation des échelles salariales : Voir document Excel. Les taux à l'entrée en vigueur de la convention collective sont ceux qui y sont prévus pour l'année 2022-2023. Les ajustements seront effectués à compter du 1^{er} septembre 2022.

Pour la période du 1^{er} avril 2023 au 31 mars 2024 : Les échelles salariales seront majorées par rapport aux échelles 2022-2023 en fonction du pourcentage d'augmentation de la subvention PSOC totale accordée à Diogène par rapport à celle de l'exercice financier précédent. L'augmentation salariale minimale sera de 1,5%, advenant que le résultat de la PSOC soit moindre. Les ajustements salariaux seront effectués au plus tard le 30 septembre 2023 et seront rétroactifs au 1^{er} avril 2023.

Pour la période du 1^{er} avril 2024 au 31 mars 2025 : Les échelles salariales seront majorées par rapport aux échelles 2023-2024 en fonction du pourcentage d'augmentation de la subvention PSOC totale accordée à Diogène par rapport à celle de l'exercice financier précédent. L'augmentation salariale minimale sera de 1,5%, advenant que le résultat de la PSOC soit moindre. Les ajustements salariaux seront effectués au plus tard le 30 septembre 2024 et seront rétroactifs au 1^{er} avril 2024.

Pour la période du 1^{er} avril 2025 au 31 mars 2026 : Les échelles salariales seront majorées par rapport aux échelles 2024-2025 en fonction du pourcentage d'augmentation de la subvention PSOC totale accordée à Diogène par rapport à celle de l'exercice financier précédent. L'augmentation salariale minimale sera de 1,5%, advenant que le résultat de la PSOC soit moindre

Les ajustements salariaux seront effectués au plus tard le 30 septembre 2025 et seront rétroactifs au 1^{er} avril 2025.

- b) Tout nouveau salarié débute au salaire de base de l'échelle salariale applicable, à l'exception du nouveau salarié possédant au moins trois (3) années d'expérience travaillées à titre d'intervenant effectuant des suivis dans la communauté auprès d'une clientèle aux prises avec des problèmes de santé mentale et judiciairisée ou itinérante, qui lui débute à l'échelon suivant :
- i) Trois (3) ans mais moins de cinq (5) ans d'expérience : échelon 2
 - ii) Cinq (5) ans et plus d'expérience : échelon 3

Il revient au salarié de fournir à l'Employeur la preuve documentaire de son expérience permettant de justifier son intégration dans l'échelon 2 ou 3 de l'échelle salariale applicable. La poursuite de la progression salariale s'effectue ensuite en fonction de l'écart prévu avec les échelons suivants.

Aux fins de la présente clause, l'Employeur peut, à sa discrétion, reconnaître toute expérience pertinente à titre d'intervenant auprès d'une clientèle aux prises avec des problèmes de santé mentale et judiciairisée ou itinérante, sans qu'il n'y ait de composante impliquant un suivi dans la communauté, et autoriser l'intégration d'un nouveau salarié à l'échelon 2 ou 3, selon le cas;

- c) L'atteinte de l'échelon un (1) se fait lorsque la période d'essai est considérée comme réussie.
- d) L'atteinte de l'échelon deux (2) se fait neuf mois plus tard, soit un an après le premier jour de travail.
- e) L'atteinte de l'échelon trois (3) se fait un an plus tard, soit deux ans après la première journée de travail.

- f) Enfin, l'atteinte du quatrième (4) échelon se fait là aussi un an plus tard, soit trois ans après le premier jour de travail.
- g) En cas d'erreur de cent dollars (100 \$) et plus sur la paie imputable à l'Employeur, celui-ci effectue un remboursement dans les trois (3) jours ouvrables qui suivent la demande du salarié. En cas d'erreur de moins de cent dollars (100 \$) sur la paie, l'Employeur effectue ce remboursement sur la paie qui suit.
- h) Advenant une erreur sur la paie impliquant une somme versée en trop à un salarié ou une somme due par un salarié à Diogène, suivi communautaire, l'Employeur procédera à récupérer une telle somme après entente avec le salarié ou, à défaut d'entente, sur chaque paie versée au salarié à raison d'un montant maximum équivalent à 10% du total brut de la paie, et ce, jusqu'à remboursement complet de la somme versée en trop par l'Employeur ou de la dette du salarié. L'Employeur et le salarié doivent convenir d'une entente de remboursement relative au remboursement de la prime d'assurance collective assumée par l'Employeur pendant la durée de l'absence maladie du salarié, dans la mesure où l'Employeur a accepté de s'acquitter de la part du salarié. En tout temps, en cas de fin d'emploi du salarié chez l'Employeur alors que celui-ci doit une somme d'argent à Diogène, suivi communautaire, l'Employeur effectuera compensation à même toute somme d'argent due au salarié suivant sa fin d'emploi jusqu'à extinction de la dette de celui-ci.

21.02 Régime volontaire d'épargne-retraite (RVER)

- a) L'Employeur maintient et gère le RVER collectif en vigueur au moment de la signature de la convention collective et ce, pendant la durée de la convention.
- b) L'Employeur contribue, à raison de trois pour cent (3%) du salaire brut gagné par le salarié pendant l'année fiscale dans le RVER.
Le salarié peut contribuer s'il le désire, mais sans contribution supplémentaire de l'Employeur.
- c) La contribution de l'employeur sera versée à la fin de l'année fiscale.

ARTICLE 22.00 ÉQUIPEMENTS ET ALLOCATIONS

22.01

Une allocation de six cent soixante-quinze dollars bruts (675 \$) est versée au 1^{er} octobre de chaque année directement sur la paye des employés intervenants communautaires pour l'achat d'équipements de travail.

22.02

Un téléphone cellulaire incluant les services de bases (téléphonie et message texte) est fourni à chacun des salariés ou si le cellulaire personnel est utilisé, l'Employeur remet une somme de quarante-cinq dollars (45 \$) par mois au salarié.

22.03

L'organisme met à la disposition des personnes salariées les volumes, articles, revues, livres de référence et bottins de ressources qui sont pertinents à leur travail. Les intervenants peuvent les consulter et les emprunter pour leurs besoins personnels.

22.04

Une carte mensuelle de la STM est fournie à tous les employés.

22.05

Le remboursement de transport en taxi de même que le remboursement du kilométrage, lorsque le salarié utilise sa voiture personnelle, se fait de façon exceptionnelle et après autorisation du supérieur immédiat. Dans le cas du kilométrage, lorsqu'autorisé au préalable, le remboursement s'effectue à raison de cinquante sous (0,50 \$) du kilomètre.

22.06

L'Employeur verse à la personne salariée occupant un poste d'intervention un montant d'argent destiné à assumer les dépenses encourues dans l'exercice des fonctions (frais de programme et frais de déplacement). Ce montant lui est alloué au moment de son entrée en fonction et les dépenses encourues seront remboursées le dernier jeudi de chaque mois sur présentation de pièces justificatives. Un pourcentage du montant alloué pourra être remboursé sans la présentation de pièces justificatives jusqu'à concurrence de dix pour cent (10 %) du total du montant reliée aux frais de programme (exclusion les frais reliés au transport) mais avec une description sommaire des dépenses effectués.

Les catégories de dépenses visées sont les suivantes :

- Boissons et Nourriture (occasions spéciales) achetés lors d'une rencontre avec les demandeurs/participants;
- Articles offerts aux demandeurs/participants dans le but d'objectifs cliniques précis ou d'occasions spéciales;
- Achat de titre de transport pour les demandeurs/participants dans le cadre de démarches spécifiques.

22.07

Le temps de déplacement est rémunéré et calculé de la façon suivante :

- a) Le domicile de l'intervenant et le lieu de rencontre avec le demandeur OU
- b) Le bureau et le lieu de rencontre avec le demandeur.

Le temps de déplacement est calculé et rémunéré en fonction du lieu le plus rapproché entre a) ou b), aussi bien en début de journée qu'en fin de journée.

ARTICLE 23.00 ASSURANCES COLLECTIVES

23.01

L'Employeur s'engage à maintenir les régimes d'assurance collective en vigueur au moment de la signature de la convention collective.

Tous les salariés ayant un contrat d'une durée d'un (1) an et plus sont éligibles au régime d'assurance collective après une période de six (6) mois suivant la date d'embauche.

23.02

Les primes d'assurance sont payées à cinquante pour cent (50%) par l'Employeur et cinquante pour cent (50%) par le salarié.

23.03

Le salarié en congé sans solde doit assumer la totalité de la prime d'assurance, incluant la part de l'Employeur, afin de pouvoir continuer de bénéficier du régime d'assurance collective.

Le salarié en congé de maladie doit continuer de s'acquitter de sa prime d'assurance collective, suite à quoi, l'Employeur s'acquittera également de sa part de la prime d'assurance collective. L'Employeur peut accepter de s'acquitter de la prime du salarié pendant une absence maladie dans la mesure où une entente

de remboursement est conclue et applicable dès le retour au travail du salarié.

23.04

L'Employeur s'engage à négocier avec les représentants du syndicat tout changement à la prime et aux avantages couverts par le régime d'assurance collective.

23.05

L'Employeur s'engage à maintenir une assurance responsabilité professionnelle à ses frais pour tous les salariés.

ARTICLE 24.00 ACCIDENT DE TRAVAIL

24.01

L'Employeur doit prendre les mesures prévues par la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles pour assurer la sécurité et la santé des salariés.

24.02

Dans les cas d'urgence, l'Employeur assure les premiers soins à tout salarié durant les heures de travail et, si nécessaire, le fait transporter à l'hôpital aux frais de l'Employeur.

ARTICLE 25.00 PERFECTIONNEMENT

25.01

Tout salarié a la possibilité et le devoir de s'impliquer dans le processus de formation continue. L'Employeur facilitera cette implication de la façon suivante :

- a) Selon leur champ d'intérêt et les besoins de l'organisme, les salariés peuvent participer à des colloques, journées d'étude, formations et séminaires, après avoir obtenu l'autorisation de l'Employeur ;
- b) À la suite de la participation à une formation, un colloque ou un autre type de perfectionnement, le salarié doit rapporter à l'organisme toutes les informations pertinentes susceptibles de profiter à l'ensemble de l'équipe ;
- c) L'Employeur s'engage à déboursier les frais d'inscription liés à ces activités ainsi que les frais afférents liés au transport, aux repas et à l'hébergement s'il y a lieu. Le salarié doit obtenir auparavant l'autorisation de l'Employeur avant d'engager ces dépenses ;

d) Lorsque ces formations se déroulent pendant les heures normales de travail, le salarié reçoit son salaire régulier comme s'il s'agissait d'une journée normale de travail.

25.02

L'Employeur remboursera aussi au salarié, sur présentation de pièces justificatives, jusqu'à concurrence de centcinquante dollars (150,00 \$) par année fiscale, les frais de formation spécifiques ayant un lien pertinent et nécessaire avec le travail de l'organisme, et préalablement autorisés par l'Employeur (cours d'anglais, conférence de fin de semaine, cours universitaires, etc.).

Ces formations spécifiques, se tenant en dehors des heures normales de travail, la personne salariée ne recevra ni salaire ni remboursement du coût de kilométrage ni frais de repas, s'il y a lieu.

La personne salariée qui s'engage dans une telle activité de formation spécifique devra y participer dans son intégralité, sans quoi l'Employeur ne remboursera pas les coûts associés (ou demandera au salarié qu'il rembourse les coûts déjà défrayés par l'Employeur, le cas échéant).

25.03

Au début de chaque année fiscale, l'équipe de travail de chaque service est consultée par la coordonnatrice clinique au sujet des formations et autres types de perfectionnement à suivre au cours de l'année en fonction des intérêts et des besoins de l'organisme.

En cours d'année, un salarié peut soumettre à son supérieur immédiat une demande de formation ou de perfectionnement pour une activité non discutée ou non prévue suivant la consultation de l'équipe de travail en début d'année fiscale.

ARTICLE 26.00 VALIDITÉ ET DURÉE DE LA CONVENTION

26.01 Validité

Toute clause de la présente convention qui pourrait être contraire à la législation provinciale ou fédérale affectant l'ordre public est nulle et non avenue, sans pour cela affecter la validité des autres clauses de cette convention.

26.02 Grève et lockout

L'Employeur convient de ne pas faire de lockout et le Syndicat convient qu'il n'y aura pas de grève ni de ralentissement d'activités destiné à limiter la production ni

aucune autre action concertée qui aurait pour effet d'arrêter, de réduire ou d'entraver le travail ou la production pendant la durée de la présente convention collective.

Le Syndicat s'engage, pendant la durée de la présente convention et pendant les négociations prévues par le Code du travail, tant pour lui-même que pour ses officiers, agents ou représentants, à ne pas autoriser, inciter, aider, collaborer ou participer à aucun arrêt de travail, piquetage, grève ou autre interruption, empêchement ou ralentissement de travail.

26.03 Durée de la convention

Les parties s'entendent pour une convention d'une durée de trois (3) ans à compter de la signature ou de la sentence arbitrale.

26.04 Rétroactivité

- a) Cette convention entre en vigueur lors de la date de sa signature et elle n'a aucun effet rétroactif sauf pour ce qui y est expressément convenu. Elle demeure en vigueur tout le temps des négociations en vue de son renouvellement, et ce, jusqu'à l'entrée en vigueur d'une nouvelle convention, conformément au Code du travail et sous réserve des droits des parties en vertu dudit code.
- b) Pour compenser l'absence d'augmentations salariales annuelles depuis le 1^{er} avril 2020, l'Employeur versera un montant équivalent à 8% du salaire brut actualisé pour la première année financière (1^{er} avril 2020 au 31 mars 2021), de 4% pour la deuxième année financière (1^{er} avril 2021 au 31 mars 2022) et de 4% pour la troisième année financière (1^{er} avril 2022 au 31 août 2022), étant entendu que les salaires actualisés entreront en vigueur à compter du 1^{er} septembre 2022).

Il est entendu que ce montant sera versé aux salariés qui sont à l'emploi au moment de l'entrée en vigueur de la convention collective et sera ajusté au prorata de la durée de service au cours de l'année financière en question, arrondie au mois près. Le calcul de la durée de service pour l'année financière en cours n'excèdera pas le 31 août 2022.

L'ensemble de ces sommes seront versées au plus tard le 31 août 2022.

- c) Pour compenser l'absence de contribution retraite de la part de l'Employeur depuis le 1^{er} avril 2020, une cotisation équivalente à 3% du salaire brut actualisé pour chacune des années financières (1^{er} avril 2020-31 mars 2021 et 1^{er} avril 2021-31 mars 2022) sera versée au RVER collectif au plus tard le 1^{er} août 2022. La contribution pour l'année financière en cours (1^{er} avril 2022 au 31 mars 2023, qui comprend une portion rétroactive et une portion pendant la durée de la convention collective) sera versée à la fin de l'année

financière et correspond à la totalité de la contribution de l'Employeur dans le RVER des salariés pour l'année financière 2022-2023.

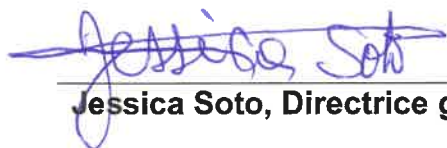
Il est entendu que ce montant sera versé aux salariés qui sont à l'emploi au moment de l'entrée en vigueur de la convention collective et sera ajusté au prorata de la durée de service au cours de l'année financière en question, arrondie au mois près.

26.06 Règlement des recours

Voir Projet de transaction (conditionnel à l'approbation des salariées concernées).
L'entente de principe forme un tout indissociable et est sujet à l'approbation des membres réunis en assemblée.

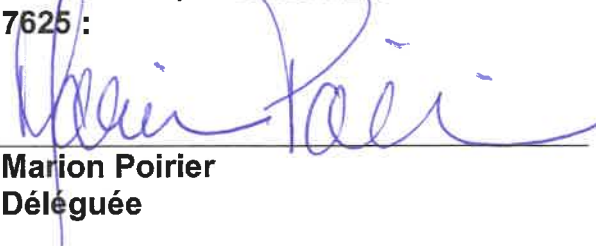
EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Montréal, ce 21 décembre 2022.

**POUR DIOGÈNE, SUIVI
COMMUNAUTAIRE :**

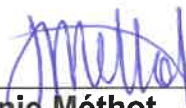


Jessica Soto, Directrice générale

**POUR LE SYNDICAT DES
MÉTALLOS, SECTION LOCALE
7625 :**



**Marion Poirier
Déléguée**



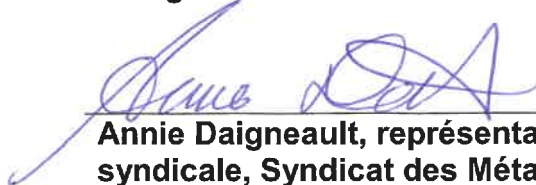
**Joanie Méthot
Déléguée**



**Pierre-Richard Joseph
Agent d'affaires syndicales**



**Karelle Chabot Séguin
Déléguée**



**Annie Daigneault, représentante
syndicale, Syndicat des Métallos**

ANNEXE A - Échelles salariales

Échelon	(+ 2,6%)		(+ 1,6%)		(+ 2,9%)		% Total
	Taux horaires (2019 = M2-675\$)	Taux horaires (2020-2021)	Taux horaires (2021-2022)	Taux horaires (2022-2023)			
Base	22,2565 \$	22,8352 \$	23,2005 \$	23,8733 \$	7,3		
Échelon 1	23,5667 \$	24,1794 \$	24,5663 \$	25,2787 \$	7,3		
Échelon 2	24,5102 \$	25,1475 \$	25,5498 \$	26,2908 \$	7,3		
Échelon 3	25,5313 \$	26,1951 \$	26,6142 \$	27,3860 \$	7,3		
Échelon 4	26,3637 \$	27,0492 \$	27,4819 \$	28,2789 \$	7,3		

Échelon	(+ 2,6%)		(+ 1,6%)		(+ 2,9%)		% Total
	Taux horaires (2019 = M2-675\$)	Taux horaires (2020-2021)	Taux horaires (2021-2022)	Taux horaires (2022-2023)			
Base	24,9038 \$	25,5513 \$	25,9601 \$	26,7130 \$	7,3		
Échelon 1	26,2774 \$	26,9606 \$	27,3920 \$	28,1863 \$	7,3		
Échelon 2	27,6510 \$	28,3699 \$	28,8238 \$	29,6597 \$	7,3		
Échelon 3	29,0247 \$	29,7793 \$	30,2558 \$	31,1332 \$	7,3		
Échelon 4	30,3983 \$	31,1887 \$	31,6877 \$	32,6066 \$	7,3		

Échelon	(+ 2,6%)		(+ 1,6%)		(+ 2,9%)		% Total
	Taux horaires (2019 = M2-675\$)	Taux horaires (2020-2021)	Taux horaires (2021-2022)	Taux horaires (2022-2023)			
Base	22,2565 \$	22,8352 \$	23,2005 \$	23,8733 \$	7,3		
Échelon 1	23,6016 \$	24,2152 \$	24,6027 \$	25,3162 \$	7,3		
Échelon 2	24,5450 \$	25,1832 \$	25,5861 \$	26,3281 \$	7,3		
Échelon 3	25,5313 \$	26,1951 \$	26,6142 \$	27,3860 \$	7,3		
Échelon 4	26,3637 \$	27,0492 \$	27,4819 \$	28,2789 \$	7,3		

Échelon	(+ 2,6%)		(+ 1,6%)		(+ 2,9%)		% Total
	Taux horaires (2019 = M2)	Taux horaires (2020-2021)	Taux horaires (2021-2022)	Taux horaires (2022-2023)			
Base	16,8790 \$	17,3179 \$	17,5949 \$	18,1052 \$	7,3		
Échelon 1	17,5728 \$	18,0297 \$	18,3182 \$	18,8494 \$	7,3		
Échelon 2	18,3090 \$	18,7850 \$	19,0856 \$	19,6391 \$	7,3		
Échelon 3	18,9825 \$	19,4760 \$	19,7877 \$	20,3615 \$	7,3		
Échelon 4	21,5128 \$	22,0721 \$	22,4253 \$	23,0756 \$	7,3		

Échelon	(+ 2,6%)		(+ 1,6%)		(+ 2,9%)		% Total
	Taux horaires (2019 = M2)	Taux horaires (2020-2021)	Taux horaires (2021-2022)	Taux horaires (2022-2023)			
Base	21,9780 \$	22,5494 \$	22,9102 \$	23,5746 \$	7,3		
Échelon 1	22,8021 \$	23,3950 \$	23,7693 \$	24,4586 \$	7,3		
Échelon 2	23,6263 \$	24,2406 \$	24,6284 \$	25,3427 \$	7,3		
Échelon 3	24,4505 \$	25,0862 \$	25,4876 \$	26,2267 \$	7,3		
Échelon 4	25,2747 \$	25,9318 \$	26,3468 \$	27,1108 \$	7,3		