

# CONVENTION COLLECTIVE

Commission de la capitale nationale du Québec

Personne de la catégorie professionnelle



# TABLE DES MATIÈRES

<b>CHAPITRE 1-0.00 GÉNÉRALITÉS</b>	<b>4</b>
1-1.00 Interprétation	4
1-2.00 Reconnaissance du syndicat et champ d'application de la convention	6
1-3.00 Droits et responsabilités de l'employeur	7
1-4.00 Santé et sécurité	9
1-5.00 Pratiques interdites	9
1-6.00 Accès à l'égalité en emploi	10
1-7.00 Mesure d'aide aux personnes employées	10
1-8.00 Grève et lock-out	11
<b>CHAPITRE 2-0.00 VIE SYNDICALE</b>	<b>12</b>
2-1.00 Adhésion syndicale	12
2-2.00 Régime syndical et cotisation	12
2-3.00 Représentation syndicale	13
2-4.00 Permis d'absence pour activités mixtes, activités syndicales et activités connexes	14
2-5.00 Réunions syndicales	15
2-6.00 Transmission de documents	16
2-7.00 Droit d'affichage	16
<b>CHAPITRE 3-0.00 PRATIQUES ADMINISTRATIVES ET PARTICIPATION</b>	<b>17</b>
3-1.00 Mesures administratives	17
3-2.00 Mesures disciplinaires	19
3-3.00 Langue de travail, pratique et responsabilité professionnelle	20
3-4.00 Comités de relations professionnelles	21
3-5.00 Sous-traitance	22
<b>CHAPITRE 4-0.00 DURÉE DU TRAVAIL</b>	<b>23</b>
4-1.00 Durée du travail	23
4-2.00 Heures supplémentaires	24
4-3.00 Vacances	24
4-4.00 Jours fériés et chômés	25

<b>4-5.00</b>	Congés pour événements familiaux	26
<b>4-6.00</b>	Congés pour affaires judiciaires	29
<b>4-7.00</b>	Congés sans traitement	29
<b>CHAPITRE 5-0.00</b>	<b>SÉCURITÉ D'EMPLOI</b>	<b>31</b>
<b>5-1.00</b>	Abolition de la CCNQ	31
<b>CHAPITRE 6-0.00</b>	<b>ORGANISATION DE LA CARRIÈRE</b>	<b>32</b>
<b>6-1.00</b>	Classification	32
<b>6-2.00</b>	Classement	32
<b>6-3.00</b>	Ancienneté	32
<b>6-4.00</b>	Évaluation	33
<b>6-5.00</b>	Progression salariale	33
<b>6-6.00</b>	Développement des ressources humaines	33
<b>6-7.00</b>	Dotation et mouvements du personnel	34
<b>CHAPITRE 7-0.00</b>	<b>RÉMUNÉRATION</b>	<b>36</b>
<b>7-1.00</b>	Rémunération	36
<b>7-2.00</b>	Versement de gains	37
<b>7-3.00</b>	Prime	38
<b>7-4.00</b>	Association professionnelle en demande	38
<b>7-5.00</b>	Frais de déplacement	38
<b>CHAPITRE 8-0.00</b>	<b>RÉGIMES COLLECTIFS</b>	<b>40</b>
<b>8-1.00</b>	Régimes d'assurance vie, d'assurance maladie et d'assurance traitement	40
<b>8-2.00</b>	Accidents du travail et maladies professionnelles	48
<b>8-3.00</b>	Droits parentaux	50
<b>CHAPITRE 9-0.00</b>	<b>RÈGLEMENT DE GRIEFS ET ARBITRAGE</b>	<b>62</b>
<b>9-1.00</b>	Procédure de règlements des griefs	62
<b>9-2.00</b>	Arbitrage	64
<b>CHAPITRE 10-0.00</b>	<b>CONDITIONS PARTICULIÈRES CONCERNANT CERTAINES PERSONNES EMPLOYÉES</b>	<b>66</b>
<b>10-1.00</b>	Personnes employées occasionnelles	66
<b>CHAPITRE 11-0.00</b>	<b>DISPOSITIONS TRANSITOIRES ET DURÉE DE LA CONVENTION COLLECTIVE</b>	<b>68</b>
<b>11-1.00</b>	Dispositions transitoires	68
<b>11-2.00</b>	Durée de la convention	68
<b>LETTRE D'ENTENTE NUMÉRO 1</b>	<b>PORTANT SUR LA RELATIVITÉ SALARIALE</b>	<b>69</b>
<b>LETTRE D'ENTENTE NUMÉRO 2</b>	<b>PORTANT SUR L'INDEXATION DE LA RÉMUNÉRATION</b>	<b>71</b>
<b>ANNEXE A</b>	Tableau des salaires	<b>73</b>

# CHAPITRE 1-0.00

## GÉNÉRALITÉS

### But de la convention :

L'objectif de la convention est de favoriser des relations du travail saines et harmonieuses.

### 1-1.00 Interprétation

**1-1.01** Dans la convention et sauf contexte contraire, on entend par :

- a) « ancienneté » : temps écoulé au service de l'employeur. L'ancienneté se calcule en années et en jours conformément à la section 6-3.00.
- b) « année financière » : période débutant le 1er avril d'une année et se terminant le 31 mars de l'année suivante.
- c) « conjointe ou conjoint » :
  - i) celle ou celui qui l'est devenu par suite d'un mariage ou d'une union civile reconnu par les lois du Québec ou par le fait pour une personne de résider en permanence depuis plus de trois (3) ans ou depuis un (1) an si une ou un enfant est issu de leur union, avec une personne qu'elle présente publiquement comme sa conjointe ou son conjoint. La dissolution du mariage par divorce ou annulation, la dissolution de l'union civile par jugement du tribunal, déclaration commune ou annulation, de même que la séparation de fait depuis plus de trois (3) mois dans le cas d'une union de fait, fait perdre ce statut de conjointe ou de conjoint.
  - ii) malgré le sous-paragraphe i), aux fins des sections 4-5.00 et 8-1.00, on entend par conjoint l'une ou l'autre des personnes :
- d) qui sont mariées ou unies civilement et qui cohabitent ;
- e) de sexe différent ou de même sexe qui vivent maritalement sont les père et mère d'un même enfant;
- f) de sexe différent ou de même sexe qui vivent maritalement depuis au moins un (1) an.

La dissolution du mariage par divorce ou annulation, la dissolution de l'union civile par jugement du tribunal, déclaration commune ou annulation, de même que la séparation de fait depuis plus de trois (3) mois dans le cas d'une union de fait, fait perdre ce statut de conjointe ou de conjoint.

Malgré ce qui précède, aux fins du régime d'assurance maladie, la personne employée mariée ou unie civilement qui ne cohabite pas avec la personne à laquelle elle est mariée ou unie civilement peut désigner à l'assurer celle-ci comme conjointe ou conjoint. Elle peut aussi désigner, en lieu et place de la personne avec laquelle elle est mariée ou unie civilement, une autre personne si celle-ci répond à la définition de conjointe ou de conjoint prévue par la convention;

- g) « convention » : la présente convention collective de travail des professionnelles et professionnels est conclue entre la Commission de la capitale nationale et le Syndicat de professionnelles et professionnels du gouvernement du Québec;
- h) « emploi vacant » : emploi faisant partie de l'effectif régulier autorisé pour lequel aucune personne employée n'a été nommée ou qui cesse d'être occupé à la suite du départ définitif de la personne titulaire et que l'employeur décide de doter de façon permanente;
- i) « employeur » : la Commission de la capitale nationale ou ses personnes représentantes désignées selon l'exercice du pouvoir concerné ou dévolu;
- j) « enfant à charge » : un (1) enfant de la personne employée, de sa conjointe ou de son conjoint ou des deux (2), ou l'enfant pour lequel la personne employée exerce l'autorité parentale dans le cadre d'une tutelle dative, ni marié ni uni civilement et résidant ou domicilié au Canada, qui dépend de la personne employée pour son soutien et qui satisfait l'une des conditions suivantes :
- être âgé de moins de dix-huit (18) ans;
  - être âgé de moins de vingt-cinq (25) ans et fréquenter à temps plein, à titre d'étudiante ou d'étudiant dûment inscrit, un établissement d'enseignement reconnu.
- Pour l'interprétation du premier alinéa, « enfant à charge » comprend l'enfant de la personne employée qui exerce l'autorité parentale dans le cadre d'une tutelle dative.
- Toutefois, aux fins du régime d'assurance maladie prévue par la section 81.00, est un enfant à charge l'enfant sans conjointe ou conjoint âgé de vingt-cinq (25) ans ou moins et qui fréquente à temps plein, à titre d'étudiante ou d'étudiant dûment inscrit, un établissement d'enseignement reconnu, et à l'égard duquel une personne exercerait l'autorité parentale si elle ou il était mineur :
- quel que soit son âge, avoir été frappé d'invalidité totale alors qu'il satisfaisait à l'une ou l'autre des conditions précédentes et être demeuré continuellement invalide depuis cette date;
- k) « funérailles » : l'ensemble des cérémonies pour rendre les derniers hommages au défunt, que celles-ci soient religieuses ou laïques;
- l) « personne déléguée syndicale » : une personne déléguée syndicale ou substitue que le syndicat désigne conformément à ses pratiques;
- m) « personne employée » : toute personne visée par l'unité d'accréditation;
- n) « personne employée à temps réduit » :
- personne employée qui, à la suite de sa demande, bénéficie d'un congé partiel sans traitement en application de la convention et dont la durée de la semaine de travail se trouve en conséquence provisoirement réduite;
  - personne employée en préretraite, retraite graduelle ou en retraite progressive;
- o) « personne employée occasionnelle » : personne employée qui est embauchée pour parer à un surcroît ou à un besoin temporaire de travail, pour accomplir des travaux d'une durée limitée ou des projets spéciaux ou pour effectuer des tâches saisonnières ou pour remplacer une personne employée régulière absente temporairement;
- p) « personne employée régulière » : personne employée qui occupe un poste à caractère régulier et qui a terminé avec succès son stage probatoire;

- q) « personne employée à temps partiel » : personne employée qui occupe un emploi dont le nombre d'heures de travail est inférieur à la semaine normale de travail;
- r) « personne employée en probation » : personne employée qui occupe un poste à caractère régulier ou occasionnel, mais qui n'a pas encore terminé son stage probatoire;
- s) « sous-traitance » : tâches ou travaux confiés par l'employeur à toute personne ou entité juridique ne relevant pas de l'unité de négociation;
- t) « personne supérieure hiérarchique » : personne exclue de la présente unité de négociation et qui, aux fins de la convention, constitue le deuxième niveau d'autorité et est la représentante de l'employeur auprès de la personne employée;
- u) « personne supérieure immédiate » : personne exclue de la présente unité de négociation et qui, aux fins de la convention, constitue le premier niveau d'autorité et est la représentante de l'employeur auprès de la personne employée;
- v) « syndicat » : le Syndicat de professionnelles et professionnels du gouvernement du Québec;
- w) « unité de négociation » : l'unité de négociation décrite au certificat d'accréditation en date du 24 septembre 2015.

### **1-1.02**

Les annexes, les lettres d'entente et les lettres d'intention énumérées ci-après font partie intégrante de la convention :

- Lettre d'entente numéro 1;
- Lettre d'entente numéro 2;
- Annexe A.

### **1-2.00**

#### **Reconnaissance du syndicat et champ d'application de la convention**

**1-2.01** Les parties reconnaissent que le syndicat est le seul représentant collectif des personnes employées régulières et occasionnelles qui sont membres du personnel de la Commission et qui sont visées par l'accréditation émise par le ministère du Travail.

À savoir : toutes les personnes salariées au sens du *Code du travail* qui occupent un emploi requérant un diplôme universitaire ou l'équivalent travaillant chez l'employeur.

L'employeur reconnaît également le droit à la personne déléguées syndicale d'exercer librement ses fonctions de la façon prévue à la présente convention.

**1-2.02** La convention ne s'applique pas :

- a) aux administratrices et administrateurs d'État;
- b) aux cadres;
- c) aux étudiantes et aux étudiants, ni aux stagiaires qui sont embauchées dans le cadre d'un programme de cours d'un établissement d'enseignement;
- d) aux personnes professionnelles exclues de l'unité d'accréditation.

**1-2.03** Lorsque l'employeur exclut une personne employée de l'unité de négociation pour un motif prévu par le Code du travail, il en avise aussitôt la personne employée et le syndicat, par écrit, en leur indiquant les motifs de cette exclusion. Sur demande, il fournit au syndicat une description sommaire de l'emploi de la

personne exclue.

**1-2.04** Toute entente particulière entre l'employeur et une personne employée qui modifie les conditions de travail prévues à la convention doit être entérinée et signée par le syndicat.

**1-2.05** Lors de toute rencontre prévue aux articles 3-1.00 et 3-2.00 portant sur les mesures disciplinaires et administratives de la convention entre une personne employée et l'employeur, la personne employée peut être accompagnée d'une personne déléguée syndicale.

## **1-3.00 Droits et responsabilités de l'employeur**

### **Droits de l'employeur**

**1-3.01** L'employeur conserve le libre exercice de tous ses droits d'employeur, sauf si la convention stipule le contraire.

### **Responsabilités de l'employeur**

**1-3.02** En matière civile, lorsqu'une personne employée est poursuivie en justice par un tiers pour un acte qu'elle a posé ou omis de poser dans l'exercice de ses attributions, l'employeur prend fait et cause pour la personne employée qui en fait la demande écrite à l'employeur. Après avoir consulté la personne employée, l'employeur lui désigne, à ses frais, une procureure ou un procureur, pour assurer sa défense pleine et entière.

La personne employée rembourse les frais assumés par l'employeur pour sa défense si les faits révèlent qu'il y a eu une faute intentionnelle ou faute lourde.

Malgré l'alinéa précédent, l'employeur peut ne pas réclamer à la personne employée les frais assumés pour sa défense s'il juge que l'acte a été posé de bonne foi dans des circonstances particulières.

Si la poursuite entraîne pour la personne employée une condamnation de nature pécuniaire, celle-ci est payée par l'employeur. Toutefois, si les faits révèlent qu'il y a eu faute intentionnelle ou faute lourde, la personne employée rembourse l'employeur.

**1-3.03** En matière pénale ou criminelle, lorsque la personne employée est poursuivie en justice pour un acte qu'elle a posé ou omis de poser dans l'exercice de ses attributions, l'employeur, sur demande écrite de la personne employée, lui désigne à ses frais, après l'avoir consulté, une procureure ou un procureur parmi celles et ceux à sa disposition, pour assurer sa défense pleine et entière.

Le premier alinéa ne s'applique pas lorsque l'employeur est à l'origine de la poursuite.

Si la personne employée est déclarée coupable, elle rembourse les frais assumés par l'employeur pour sa défense. De plus, si la personne employée se voit imposer une condamnation de nature pécuniaire, celle-ci est payée par la personne employée.

**1-3.04** En matière civile, pénale ou criminelle, lorsque la personne employée porte en appel un jugement rendu dans une cause où l'employeur lui a désigné une procureure ou un procureur en vertu des articles 1-3.02 ou 1-3.03 et qu'elle ou qu'il obtient gain de cause, l'employeur lui rembourse les frais judiciaires encourus selon la grille des tarifs du *Règlement sur le tarif d'honoraires pour services professionnels fournis au gouvernement par des avocats et notaires*.

**1-3.05** En matière civile, pénale ou criminelle, lorsque la personne employée est assignée à comparaître comme



témoin à l'occasion d'une enquête ou d'une pré-enquête judiciaire ou quasi-judiciaire pour un acte qu'elle a posé ou omis de poser dans l'exercice de ses attributions, l'employeur assiste la personne employée qui en fait la demande écrite à l'employeur. Après avoir consulté la personne employée, l'employeur lui désigne, à ses frais, une procureure ou un procureur.

**1-3.06** Lorsqu'une personne employée est requise pour comparaître devant le comité de discipline de l'ordre professionnel auquel elle appartient, pour un acte qu'elle a posé ou omis de poser dans l'exercice de ses attributions, l'employeur assiste la personne employée qui lui en fait la demande écrite. Après avoir consulté la personne employée, l'employeur lui désigne, à ses frais, une procureure ou un procureur.

Le premier alinéa ne s'applique pas lorsque l'employeur est à l'origine de la plainte.

La personne employée rembourse les frais d'assistance assumés par l'employeur si la preuve faite devant le comité révèle qu'il y a eu faute intentionnelle ou faute lourde.

Malgré l'alinéa précédent, l'employeur peut ne pas réclamer à la personne employée les frais assumés pour l'assister si elle ou il juge que l'acte a été posé de bonne foi dans des circonstances particulières.



## Modifications aux conditions de travail

**1-3.07** Une personne employée qui se croit lésée par une décision de l'employeur modifiant des conditions de travail non prévues par la convention, peut formuler un grief si cette décision n'est fondée sur aucun motif raisonnable dont la preuve incombe à l'employeur.

### 1-4.00 Santé et sécurité

**1-4.01** L'employeur et le syndicat conviennent de coopérer pour maintenir à un niveau élevé la sécurité et la santé au travail en vue de prévenir les maladies professionnelles et les accidents du travail.

**1-4.02** L'employeur et le syndicat conviennent de respecter les dispositions législatives et réglementaires visant à assurer la santé et la sécurité des personnes employées.

**1-4.03** Le syndicat s'engage à promouvoir auprès de ses membres le respect des mesures mises de l'avant pour protéger la santé et la sécurité des personnes employées et faire en sorte que celles-ci participent à l'identification et à l'élimination des risques.

**1-4.04** Le comité des relations professionnelles accueille avec le plus grand intérêt les commentaires et l'implication des parties dans leurs efforts d'amélioration des conditions de santé et de sécurité au travail.

Toute politique ou directive adoptée par l'employeur en matière de santé et sécurité au travail ainsi que toute modification à celles-ci, le cas échéant, doivent faire l'objet d'une consultation préalable auprès du comité des relations professionnelles.

### 1-5.00 Pratiques interdites

**1-5.01** Il n'y aura ni menace, ni contrainte, ni discrimination, ni harcèlement, ni violence par l'employeur, par le syndicat ou par leurs représentantes et représentants respectifs ou par une personne employée envers une personne employée en raison de sa race, sa couleur, son sexe, son état de grossesse, son orientation sexuelle, son état civil, sa religion, ses convictions politiques, sa langue, son origine ethnique ou nationale, sa condition sociale, son âge, du fait que la personne est handicapée ou en raison de l'exercice d'un droit que lui reconnaît la convention ou la loi.

Malgré ce qui précède, une distinction, exclusion ou préférence fondée sur les aptitudes ou les qualités requises par un emploi est réputée non discriminatoire.

### Harcèlement sexuel

**1-5.02** Le harcèlement sexuel consiste en une conduite se manifestant par des paroles, des actes ou des gestes à connotation sexuelle, non désirés, et qui est de nature à porter atteinte à la dignité ou à l'intégrité physique ou psychologique de la personne, ou de nature à entraîner pour elle des conditions de travail défavorables ou un renvoi.

### Harcèlement psychologique

3. Aux fins de la convention, le harcèlement psychologique est celui qui est défini par *la Loi sur les normes du travail*.

## Violence

**1-5.04** La violence réfère à l'usage de brutalité, tels des coups ou des contraintes physiques, à l'endroit d'un objet ou à l'égard d'une personne employée ou de toute autre personne, dans le but d'intimider et de contraindre.

**1-5.05** L'employeur et le syndicat conviennent de prendre des moyens raisonnables en vue de favoriser un milieu de travail exempt de toute forme de harcèlement. Les parties conviennent de discuter au comité des relations professionnelles de tout projet ou de tout besoin de sensibilisation des personnes employées. Ces projets peuvent prendre la forme de campagnes d'information, de conférences ou de tout autre moyen répondant aux besoins. La mise en œuvre de tels projets relève de l'employeur. Cependant, le syndicat convient de participer à leur promotion.

**1-5.06** La personne employée qui se croit victime de harcèlement peut soumettre une plainte en vertu de la politique en vigueur.

**1-5.07** Lorsque l'employeur est informé d'un cas de discrimination, de harcèlement sexuel, de harcèlement psychologique ou de violence, il prend les moyens raisonnables pour que cesse une telle situation.

**1-5.08** Dans le cas de discrimination, de harcèlement sexuel, de harcèlement psychologique ou de violence, la personne employée peut soumettre un grief selon la section 9-1.00.

Aux fins de la rencontre prévue par l'article 9-1.09 et 9-1.10, le délai prévu par cet article est ramené à dix (10) jours.

## **1-6.00      Accès à l'égalité en emploi**

**1-6.01** L'employeur reconnaît l'importance de favoriser l'accès à l'égalité en emploi. Dans ce cadre, lorsqu'il décide d'implanter ou de modifier un programme d'accès à l'égalité pour les femmes, les membres des communautés culturelles et les personnes handicapées, il doit consulter le syndicat par le biais du comité de relations professionnelles.

Une mesure d'accès à l'égalité qui a pour effet d'ajouter, de soustraire ou de modifier la convention doit faire l'objet d'une entente écrite entre les parties.

## **1-7.00      Mesure d'aide aux personnes employées**

**1-7.01** Les parties reconnaissent l'importance de venir en aide aux personnes employées en difficulté.

L'employeur informe la personne employée au moment de son entrée en fonction de l'existence de mesures d'aide aux personnes employées.

Ces mesures ont pour but d'aider les personnes employées à résoudre des problèmes d'ordre personnel qui affectent ou qui sont susceptibles d'affecter leur rendement au travail.

**1-7.02** Les mesures d'aide aux personnes employées doivent être basées sur les principes suivants :

- a) le respect et la garantie de confidentialité entourant l'identité d'une personne employée bénéficiant du programme d'aide, de même que la confidentialité entourant la nature de son problème avec des services reçus;
- b) l'absence de préjudice causé à la personne employée du seul fait qu'elle bénéficie de mesures d'aide, et ce, que ce soit dans sa vie privée, dans l'exercice de ses attributions, dans la

progression de sa carrière ou autre;

- c) Les informations personnelles recueillies dans le seul cadre du programme ne doivent pas servir à d'autres fins.

**1-7.03** L'employeur discute avec le syndicat de l'application du programme d'aide aux personnes employées.

## **1-8.00 Grève et lock-out**

**1-8.01** Sous réserve des articles du Code du travail qui traitent de la grève et du lock-out, les parties conviennent que pendant la durée de la convention :

- a) l'employeur n'imposera pas de lock-out;
- b) il n'y aura ni grève, ni arrêt temporaire ou ralentissement de travail, ni journée d'étude, ni aucune action similaire de la part des personnes employés;
- c) ni le syndicat, ni une personne employée agissant pour lui ou en son nom, n'ordonnera, n'encouragera ou n'appuiera l'une des actions mentionnées au paragraphe b) ci-dessus.

# CHAPITRE 2-0.00

## VIE SYNDICALE

### 2-1.00 Adhésion syndicale

**2-1.01** L'employeur informe la personne déléguée syndicale de l'entrée en service de toute nouvelle personne employée.

**2-1.02** Dans les dix (10) jours de son entrée en service, l'employeur rend accessible la convention collective à la personne employée.

### 2-2.00 Régime syndical et cotisation

#### Cotisation

**2-2.01** L'employeur retient sur la paie de la personne employée une somme égale à la cotisation syndicale fixée par le syndicat.

Cette somme ne comprend pas le droit d'entrée, les cotisations spéciales et toute peine pécuniaire imposée par le syndicat à l'une ou à l'un de ses membres.

**2-2.02** Le montant de la cotisation est établi par résolution écrite du syndicat dont une copie certifiée conforme est transmise à l'employeur par la personne secrétaire du syndicat. L'avis donné par le syndicat prend effet à compter du début de la période de paie qui suit immédiatement le trentième jour après sa réception.

**2-2.03** Lorsque le montant de la cotisation fixé par le syndicat varie en fonction du traitement de la personne employée, tout changement dans la somme à retenir du traitement de la personne employée prend effet à compter de la date du changement de traitement.

**2-2.04** La retenue prévue par la présente section prend effet dès l'entrée en fonction de la personne embauchée après la signature de la convention.

**2-2.05** Dans les quinze (15) jours qui suivent celui où il a effectué la retenue prévue par la présente section, l'employeur ou son représentant remet au syndicat un chèque correspondant au montant total des retenues syndicales et donne accès à un fichier informatisé, selon les possibilités de l'équipement utilisé par l'employeur.

Lorsque l'employeur fait défaut de payer dans le délai prévu par l'alinéa précédent, les sommes dues portent intérêt au taux fixé en vertu de l'article 28 de la Loi sur l'administration fiscale à compter du trentième (30e) jour suivant l'expiration du délai déjà mentionné.

L'employeur ou son représentant achemine au syndicat un fichier informatisé qui indique la liste des personnes employées visées et, pour chacune d'entre elles, les renseignements suivants : ses nom et prénom, son sexe, son adresse personnelle, son corps d'emploi, son échelon, sa date d'entrée en fonction, son statut d'emploi, sa date de naissance, son traitement et le montant de la retenue individuelle. De plus, la liste indique s'il s'agit d'une personne employée à temps réduit.

**2-2.06** Lorsque l'employeur doit, à la suite d'un jugement ou d'une entente avec le syndicat, percevoir les arrérages de cotisation syndicale, il accepte, après consultation du syndicat sur le mode de remboursement, de

les percevoir au moyen de retenues sur la paie de la personne employée.

Dans ce cas, l'employeur ne peut être tenu responsable, envers le syndicat, du solde des cotisations qui pourraient être dues par la personne employée au moment où cette dernière ou ce dernier quitte son emploi et qui ne peuvent être déduites des sommes dues par l'employeur à la personne employée au moment de son départ.

**2-2.07** Le syndicat s'engage à ne pas tenir l'employeur responsable de toute réclamation qui pourrait lui être présentée à la suite de la retenue d'une cotisation syndicale de la paie d'une personne employée; le présent article s'applique aussi aux retenues qui pourraient être faites sur le traitement d'une personne qui ne serait pas une personne employée.

Seul le syndicat est autorisé à effectuer un remboursement des cotisations aux personnes visées sur présentation de pièces justificatives.

**2-2.08** L'employeur cesse d'effectuer la retenue prévue par la présente section à compter du moment où une personne employée cesse d'être régie par la convention.

### **Renseignements au syndicat et aux personnes employées**

**2-2.09** L'employeur ou son représentant fournit au syndicat, tous les mois, la liste des personnes visées par les paragraphes c) et d) de l'article 1-2.02.

La liste doit contenir les renseignements nominatifs suivants : nom et prénom, sexe, lieu de travail, statut d'emploi ainsi que la date d'entrée en fonction.

**2-2.10** L'employeur prend les moyens nécessaires pour fournir au syndicat les renseignements prévus par les articles 2-2.05 en lui donnant accès à un fichier informatisé, selon les possibilités de l'équipement utilisé par l'employeur.

**2-2.11** Pour chaque année civile, l'employeur fournit à la personne employée, aux fins de l'impôt, un relevé qui indique la cotisation syndicale prélevée en cours de l'année.

**2-2.12** Aux fins des articles 6-7.03, 6-7.04, 6-7.05 et 6-7.06 l'employeur fournit au syndicat la liste des personnes employées désignées soit comme remplaçante temporaire d'une personne administratrice d'État, d'une personne cadre, soit pour exercer provisoirement les fonctions d'un emploi vacant d'une personne administratrice d'État, ou d'une personne cadre, soit à exercer provisoirement les fonctions d'un emploi professionnel comportant une échelle de traitement plus élevée, lorsque la durée de la désignation est de plus de vingt et un (21) jours consécutifs.

**2-2.13** Le syndicat convient d'assurer le caractère confidentiel des renseignements fournis par l'employeur en vertu de la convention et à ne les utiliser qu'aux fins pour lesquelles ils ont été prévus.

### **2-3.00 Représentation syndicale**

**2-3.01** Le syndicat nomme ou élit des personnes employées, au plus une (1) personne déléguée syndicale et une (1) personne déléguée syndicale substitute.

**2-3.02** Une personne déléguée syndicale peut s'absenter de son travail, pendant un temps raisonnable et sans perte de traitement, si elle a d'abord obtenu la permission de l'employeur, pour les motifs suivants :

- a) assister une personne employée dans la formulation et la présentation de son grief et l'accompagner, s'il y a lieu, lors de l'application de la section 9-1.00 lorsque la présence de la personne employée est requise;
- b) accompagner une personne employée conformément aux sections 3-1.00 et 3-2.00 et à l'article 4-7.03.
- c) prendre contact avec une nouvelle personne employée au moment jugé opportun par la personne déléguée syndicale.

La permission ne peut être refusée ou retardée sans motif raisonnable. La personne déléguée syndicale doit informer l'employeur lors de son retour au travail.

**2-3.03** L'employeur fournit au syndicat la liste des personnes qui le représentent. De même, le syndicat fournit à l'employeur le nom des personnes agissant à titre de personnes déléguées syndicales et substitutes. Le syndicat et l'employeur s'informent mutuellement de tout changement.

#### **2-4.00 Permis d'absence pour activités mixtes, activités syndicales et activités connexes**

**2-4.01** La personne employée peut, conformément à la présente section, obtenir un congé d'une durée raisonnable pour :

- a) assister aux réunions d'un comité mixte formé de personnes représentantes désignées par l'employeur et le syndicat ou pour effectuer un travail requis par ce comité pourvu qu'elle en soit membre. Le temps consacré par la personne employée pour assister à un comité mixte ou pour effectuer un travail jugé nécessaire par le comité, ne peut donner ouverture à une réclamation pour des heures supplémentaires;
- b) préparer ou présenter son propre grief, agir à titre de personne déléguée syndicale ou agir à titre de témoin, si nécessaire, aux fins de la section 91.00;
- c) assister à une séance d'arbitrage, soit comme partie en cause, soit à titre de personne déléguée syndicale, soit à titre de témoin syndical, soit à titre de personne représentante spécialement désignée dans le cas d'un grief visé par l'article 9-1.05 ou 9-1.06.
- d) assister à une séance de conciliation, à une médiation ou à une audience, soit comme partie en cause, soit à titre de personne déléguée syndicale ou à titre de témoin;
- e) assister à titre de membre du syndicat à une réunion de l'un des organes syndicaux suivants : le conseil syndical, ses comités et ses conseils, la commission de surveillance et le comité exécutif du syndicat;
- f) assister à un congrès ou un colloque syndical, si elle est désignée représentante officielle du syndicat;
- g) assister à des cours de formation syndicale ou à une réunion de l'assemblée des délégués et déléguées syndicaux. La durée totale de l'absence pour ces activités n'excède pas cinq (5) jours par année financière.

**2-4.02** La personne employée qui désire obtenir un congé pour les motifs prévus à l'article 2-4.01 doit en faire la demande par écrit à l'employeur en indiquant les motifs et la durée de l'absence, au moins trois (3) jours ouvrables à l'avance. En cas de situation exceptionnelle, ce délai pourrait être moindre.

Cependant, si le syndicat ne peut respecter ce délai, il devra en expliquer les motifs à l'employeur.

La permission demandée ne peut être refusée ou retardée sans motif raisonnable.

**2-4.03** Les absences prévues par les paragraphes a) et b) de l'article 2-4.01 n'entraînent pas de perte de traitement ou de congés hebdomadaires.

**2-4.04** Dans le cas d'une absence permise pour des motifs prévus par les paragraphes c), d), e), f) et g) de l'article 2-4.01, le traitement et les avantages sociaux sont maintenus, à la condition que le syndicat rembourse à l'employeur une somme égale au traitement brut de cette personne employée pour la durée de l'absence.

**2-4.05** Le remboursement prévu à l'article 2-4.04 est effectué dans les trente (30) jours suivants l'envoi au syndicat par l'employeur d'une facture mensuelle indiquant le nom des personnes employées absentes, la durée de leur absence et les sommes dues.

À défaut de paiement par le syndicat dans le délai prévu ci-dessus, les sommes payables suivant les dispositions de l'article 2-4.04 portent intérêt aux taux fixé par règlement en vertu de l'article 28 de la Loi sur l'administration fiscale, et ce, à compter du quarante-cinquième (45<sup>e</sup>) jour suivant l'envoi au syndicat par l'employeur d'une facture mensuelle.

**2-4.06** Sur demande écrite du syndicat faite au moins quatre-vingt-dix (90) jours à l'avance, l'employeur libère, le cas échéant, une personne employée régulière, désignée par le syndicat pour agir à titre de personne conseillère syndicale; le traitement et les avantages sociaux de cette personne employée sont maintenus à condition que le syndicat rembourse à l'employeur une somme égale au traitement brut de la personne employée.

La personne employée visée au paragraphe précédent qui doit réintégrer son emploi avise l'employeur au moins quatre-vingt-dix (90) jours avant son retour.

À l'expiration de son permis d'absence, la personne employée réintègre son emploi ou un emploi équivalent.

Dans l'éventualité où son emploi aurait été aboli, déplacé ou cédé, la personne employée a droit aux avantages dont elle aurait bénéficié si elle avait alors été au travail en conformité des dispositions pertinentes et applicables en vertu de la présente convention collective.

**2-4.07** Le syndicat fournit à l'employeur la liste des personnes autorisées à agir à titre de :

- a) personne déléguée syndicale;
- b) personne déléguée syndicale substitutive;
- c) membres des comités mixtes;
- d) membre d'un comité ou conseil syndical.

## **2-5.00 Réunions syndicales**

**2-5.01** À la demande d'une personne déléguée autorisée du syndicat, l'employeur peut autoriser le syndicat à tenir, dans un local désigné, une réunion de ses membres sur les lieux de travail.

**2-5.02** Le syndicat s'engage à acquitter dans les trente (30) jours suivant la réception de la facture à cet effet, les frais additionnels d'entretien, de surveillance ou de réparation qu'entraîne l'usage des locaux de l'employeur.

**2-5.03** L'employeur fait en sorte qu'une personne déléguée syndicale qui doit rencontrer une personne employée puisse avoir un endroit privé pour le faire, selon la disponibilité des salles.



## **2-6.00           Transmission de documents**

**2-6.01** Tous les renseignements personnels confidentiels émanant des ressources humaines sont acheminés aux personnes employées de façon à protéger la confidentialité des informations.

**2-6.02** Dans les quatre-vingt-dix jours (90) jours suivant la signature de la convention, l'employeur rend la convention accessible à chaque personne employée, sur support électronique ou autrement selon les possibilités de l'équipement utilisé. Il en est de même de toute modification à la convention.

**2-6.04** La personne employée reçoit un avis de chaque modification à son traitement ou à son classement.

## **2-7.00           Droit d'affichage**

**2-7.01** L'employeur s'engage à installer à des endroits appropriés dans les édifices qu'il occupe où travaillent des personnes employées syndiquées, un tableau d'affichage à l'usage du syndicat.

**2-7.02** Le syndicat, par une personne déléguée dûment autorisée, peut afficher sur les tableaux installés par l'employeur :

- a) les avis de convocation d'une assemblée du syndicat signés par une personne déléguée autorisée par le syndicat;
- b) les ordres du jour des comités prévus par la section 3-4.00 de la convention ainsi que les comptes rendus signés par les parties;
- c) tout autre document de nature syndicale signé par une personne déléguée autorisée du syndicat à la condition qu'une copie soit remise à l'employeur.

**2-7.03** Le syndicat peut remettre ou transmettre tout document de natures syndicale aux personnes employées en dehors, des heures de travail.

L'employeur autorise la personne déléguée syndicale à utiliser son réseau de courrier électronique pour transmettre aux membres les informations prévues au paragraphe 27.02 ci-dessus à l'adresse électronique professionnelle de la personne employée.

# CHAPITRE 3-0.00

## PRATIQUES ADMINISTRATIVES ET PARTICIPATION

### 3-1.00 Mesures administratives

#### Consultation du dossier personnel

**3-1.01** La personne employée peut obtenir des renseignements concernant son dossier personnel si elle en fait la demande auprès des ressources humaines.

Sur demande de la personne employée, elle reçoit une copie de tout document versé à son dossier qui est susceptible de lui être préjudiciable ou favorable.

La personne employée peut également consulter son dossier s'il est sur place, et ce, en présence de la personne autorisée représentant les ressources humaines. Elle peut se faire accompagner, si elle le désire, d'une personne déléguée syndicale lors de la consultation de son dossier.

Sous réserve de l'article 6-4-05, la personne employée peut joindre sa version à un document apparaissant à son dossier.

#### Avertissement

**3-1.02** Aux fins de la convention, l'avertissement est une déclaration par laquelle l'employeur attire l'attention de la personne employée sur ses obligations.

Aucun avertissement écrit au dossier de la personne employée ne lui est opposable s'il n'a pas été suivi, dans les douze (12) mois suivants, d'une réprimande d'une suspension ou d'un congédiement. De plus, cet avertissement et les documents s'y référant sont retirés du dossier.

L'alinéa précédent ne s'applique pas aux fiches d'évaluation d'une personne employée et aux documents s'y rattachant.

#### Relevé provisoire

**3-1.03** Dans le cas présumé d'une faute grave de la personne employée ou dans le cas d'une situation urgente nécessitant une intervention rapide aux fins d'écarter provisoirement la personne employée de l'exécution de ses fonctions et de permettre à l'autorité compétente de prendre une décision appropriée, l'employeur peut la relever provisoirement de ses fonctions. Cette décision est considérée comme une mesure administrative et non disciplinaire.

De même, lorsque la personne employée se présente au travail dans un état tel qu'elle est incapable de fournir sa prestation de travail à cause de la consommation d'alcool ou de drogue non prescrite, l'employeur peut la relever provisoirement de ses fonctions.

**3-1.04** Un écrit constatant cette décision doit être transmis à la personne employée dans un délai de deux (2) jours ouvrables. La personne employée continue de recevoir le salaire et les avantages auxquels elle avait droit avant son relevé provisoire.

**3-1.05** Seule la durée du relevé provisoire excédant trente (30) jours peut être contestée par grief.

L'employeur retire du dossier personnel de la personne employée tout document relatif au relevé provisoire lorsque celui-ci prend fin s'il n'a été suivi d'aucune mesure disciplinaire.

**3-1.06** L'employeur peut utiliser provisoirement la personne employée visée par le premier alinéa de l'article 3-1.03 à d'autres postes pourvu qu'elle soit, de l'avis de l'employeur, qualifiée pour le faire.

## Rétrogradation

**3-1.07** La rétrogradation constitue une mesure par laquelle la personne employée se voit attribuer une classe d'emplois d'un niveau inférieur à laquelle elle appartient.

La rétrogradation ne constitue en aucune façon une mesure disciplinaire et ne peut en conséquence être utilisée comme sanction à la personne employée dont le rendement pourrait être jugé insatisfaisant.

**3-1.08** L'employeur peut prendre les mesures nécessaires en vue de la rétrogradation de la personne employée lorsque celle-ci ne peut plus exercer les attributions caractéristiques de sa classe d'emplois :

- a) pour cause d'invalidité, sous réserve des sections 8-1.00 et 8-2.00;
- b) soit pour cause d'incompétence, soit pour cause de la perte d'un droit qui la rend inhabile à exercer ses attributions;

Le cas échéant, l'employeur doit en prévenir la personne employée par la remise ou l'expédition sous pli recommandé d'un avis écrit, avec copie au syndicat, lui indiquant les motifs de sa décision, ainsi que le(s) nouveau(x) classement(s) et emploi(s) envisagé(s) par l'employeur.

L'avis prévu par le présent article doit être accompagné d'une copie des articles 3-1.07 à 3-1.11.

La transmission au syndicat de l'avis est faite dans un délai imparti pour la formulation du grief à cet effet. Le défaut de transmettre au syndicat l'avis prévu par le présent article ne peut être invoqué devant l'arbitre si la personne employée a formulé son grief dans le délai imparti.

**3-1.09** Si elle veut contester le bien-fondé des motifs donnés par l'employeur, la personne employée doit soumettre son grief, dans les trente (30) jours suivant la remise ou l'expédition de l'avis de l'employeur.

Si la personne employée n'exerce pas son droit de grief, l'employeur la rétrograde. La rétrogradation ne peut être rétroactive.

Seuls les faits se rapportant aux motifs mentionnés dans l'avis peuvent être allégués à l'occasion d'un arbitrage.

Si la personne employée exerce son droit de recours et si son grief est inscrit à l'arbitrage, le fardeau de la preuve incombe à l'employeur.

**3-1.10** S'il y a arbitrage, l'arbitre fait droit au grief ou le rejette.

Si l'arbitre fait droit au grief, la décision de l'employeur de prendre les mesures nécessaires en vue de la rétrogradation de la personne employée devient nulle et sans effet.

Si l'arbitre rejette le grief, l'employeur rétrograde la personne employée. La rétrogradation ne peut être rétroactive.

**3-1.11** Le taux de traitement de la personne employée est établi de la façon suivante :

- a) dans le cas d'une rétrogradation pour cause d'invalidité, le taux de traitement ne doit pas être inférieur à celui auquel la personne employée avait droit avant sa rétrogradation pourvu que son taux de traitement antérieur ne dépasse pas le taux maximum prévu par la nouvelle classe

- d'emplois à laquelle elle est rétrogradée;
- b) dans le cas d'une rétrogradation pour cause d'incompétence ou de la perte d'un droit qui rend la personne employée inhabile à exercer les attributions caractéristiques de sa classe d'emplois, le taux de traitement doit être conforme au nouveau classement de la personne employée.

## **Congédiement administratif**

**3-1.12** L'employeur peut congédier la personne employée :

- a) soit pour incompétence dans l'exercice de ses attributions;
- b) soit pour incapacité d'exercer ses attributions c'est-à-dire pour invalidité, sous réserve des sections 81.00 et 82.00, ou pour la perte d'un droit.

Le congédiement administratif ne peut être utilisé à l'encontre de la personne employée dont le rendement est jugé insatisfaisant, sauf si le rendement insatisfaisant résulte de son incompétence ou de son incapacité.

Ce congédiement est une mesure administrative ; il se fait au moyen d'un avis écrit, avec copie au syndicat. Cet avis doit indiquer les motifs de la décision.

L'avis prévu par le présent article doit être accompagné d'une copie du présent article.

La transmission au syndicat de l'avis est faite dans le délai imparti pour la formulation du grief à cet effet. Le défaut de transmettre au syndicat l'avis prévu par le présent article ne peut être invoqué devant une ou un arbitre si la personne employée a formulé son grief dans le délai imparti.

Le congédiement administratif n'est possible que dans le cas où il ne peut y avoir de rétrogradation.

## **3-2.00 Mesures disciplinaires**

**3-2.01** Toute mesure disciplinaire prise contre la personne employée peut faire l'objet d'un grief de sa part, selon la procédure prévue par la section 9-1.00.

**3-2.02** Dans le cas de réprimande, de suspension ou de congédiement, l'employeur doit informer la personne employée par écrit de la mesure disciplinaire qui lui est imposée en indiquant les motifs de cette sanction et en lui signifiant qu'il avisera le syndicat de la mesure disciplinaire à moins que dans un délai de cinq (5) jours elle ne s'oppose, par écrit à l'employeur, à transmettre une copie au syndicat. Seuls les faits se rapportant aux motifs en question peuvent servir de preuve à l'occasion d'un arbitrage.

Le fait que le syndicat ne reçoive pas la copie prévue par l'alinéa précédent ne peut être invoqué devant l'arbitre.

**3-2.03** Tout grief de suspension ou de congédiement peut être réglé selon le chapitre 90.00 de la manière suivante :

- a) soit en maintenant la décision de l'employeur;
- b) soit en convertissant un congédiement en une suspension ou en une réprimande;
- c) soit en réduisant la période de suspension ou en convertissant la suspension en une réprimande;
- d) soit en annulant la décision de l'employeur et en réinstallant la personne employée dans ses attributions avec tous ses droits et privilèges.

Le remboursement est effectué en déduisant de ces sommes les revenus de la personne employée résultant d'une activité, d'une prestation ou d'une indemnité compensatrice à cette suspension ou à ce congédiement.

**3-2.04** Aucune réprimande inscrite au dossier de la personne employée ne lui est opposable si elle n'a pas été suivie, dans les douze (12) mois suivants, d'une autre réprimande, d'une suspension ou d'un congédiement. De plus, cette réprimande et les documents s'y référant sont retirés de son dossier.

**3-2.05** Toute mesure disciplinaire annulée à la suite d'une décision de l'employeur ou d'une ou de l'arbitre doit être retirée du dossier de la personne employée sous réserve des paragraphes b) et c) de l'article 3-2.03.

L'employeur verse au dossier de l'employée une copie de la sentence arbitrale modifiant une mesure disciplinaire.

**3-2.06** La personne employée convoquée à une rencontre relative à sa suspension ou à son congédiement peut exiger la présence de la personne déléguée syndicale.

### **3-3.00 Langue de travail, pratique et responsabilité professionnelle**

**3-3.01** Aucune personne employée n'est tenue d'utiliser une langue autre que le français aux fins de communication interne.

**3-3.02** La personne employée doit utiliser la ou les autres langues qu'elle connaît aux fins de communication externe selon les besoins du service et conformément à la loi.

### **Pratique et responsabilité professionnelle**

**3-3.04** L'employeur s'efforce d'utiliser d'une manière optimale la compétence professionnelle de ses personnes employées.

L'employeur attribue à la personne employée, de façon principale et habituelle, des tâches correspondant aux attributions caractéristiques de la classe d'emplois qu'elle occupe sauf lorsqu'il y a désignation à titre provisoire, remplacement temporaire ou modification temporaire de ses attributions en raison des nécessités du service.

L'employeur précise par écrit à la personne employée les mandats importants concernant des travaux dont la durée excède six (6) mois et qui ne sont pas inclus dans la description d'emploi.

**3-3.05** L'employeur prend les moyens appropriés pour informer les personnes employées des orientations et des politiques de l'employeur qui sont utiles à leur travail. De plus, il rend accessibles aux personnes employées les textes de loi et les directives d'usage nécessaires à l'accomplissement de leur travail.

L'employeur fournit à ses personnes employées un lieu de travail compatible avec l'accomplissement normal des attributions qui leur sont confiées. Lorsque les circonstances le justifient, l'employeur peut permettre à une personne employée d'exercer ses attributions dans un autre lieu ou dans un local fermé.

**3-3.06** Dans l'élaboration et la réalisation des travaux relevant de la compétence des personnes employées, les parties s'engagent à ne laisser intervenir aucune influence contraire aux règles de l'art ainsi qu'aux principes de déontologie et d'éthique généralement reconnus dans la discipline concernée.

**3-3.07** Tout document d'ordre professionnel ou technique préparé par la personne employée ou par une personne sous sa direction est signé par elle et elle peut y inscrire les réserves appropriées. Cependant, l'utilisation de la teneur de ce document relève de l'employeur. Le droit de signature de la personne employée ne s'applique pas à un document par lequel l'employeur rend publique une orientation ou une politique.

Le nom de la personne ayant rédigé le document, ses titres professionnel et universitaire, l'ordre professionnel ainsi que l'unité administrative auxquelles elle appartient sont indiqués sur ce document d'ordre professionnel ou technique signé par la personne employée si l'employeur le publie sous quelque forme que ce soit, en tout ou en partie. Les mêmes informations apparaissent sur tout document présentant la personne employée.

**3-3.08** Malgré l'article 33.07, aucune personne employée n'est tenue de signer un document d'ordre professionnel

ou technique qu'en toute conscience professionnelle et en toute bonne foi elle ne peut approuver, ni de modifier un document d'ordre professionnel ou technique qu'elle a signé et qu'elle croit exact, au point de vue professionnel. Elle peut retirer sa signature si le document est modifié.

**3-3.09** Il est interdit à l'employeur de faire figurer le nom de la personne employée sur un document d'ordre professionnel ou technique non signé par cette personne employée s'il le publie en tout ou en partie, sous quelque forme que ce soit.

**3-3.10** Aucune mesure disciplinaire ne peut être imposée à la personne employée qui a refusé de signer un document d'ordre professionnel ou technique qu'en toute conscience professionnelle elle ne peut approuver.

#### **3-4.00 Comités de relations professionnelles**

##### **Comité de relations professionnelles**

**3-4.01** Dans les deux (2) mois de l'entrée en vigueur de la présente convention, les parties forment un comité consultatif mixte de relations professionnelles.

Ce comité est composé d'au plus trois (3) personnes représentants chacune des parties. Chaque partie peut s'adjoindre à ses frais des personnes pour la conseiller lors des réunions.

**3-4.02** Ce comité est institué dans le but d'établir un moyen de communication privilégié entre les parties afin d'entretenir de saines relations.

Ce comité a notamment pour rôle :

- a) de contribuer à la solution des problèmes de relation du travail de nature professionnelle qui lui sont soumis et de formuler des recommandations appropriées;
- b) de faire des recommandations à l'employeur sur les projets de politiques et directives affectant les personnes employées.
- c) de discuter de questions reliées au milieu de travail des personnes employées;
- d) de discuter des problèmes d'application des conditions de travail des personnes employées.
- e) de discuter de préoccupations ou d'enjeux de nature professionnelle soumis par l'employeur ou par le syndicat.

**3-4.03** Le comité se réunit une (1) fois par trimestre, ou plus souvent au besoin sur demande écrite de l'une des parties.

**3-4.04** Le comité adopte des règles de procédure pour son bon fonctionnement et sa régie interne.

Chacune des réunions du comité doit faire l'objet d'un ordre du jour et d'un compte rendu rapportant les principaux points discutés et résumant les décisions conclues lors de ces réunions, dont une copie est transmise aux membres du comité.

Lorsqu'un sujet à caractère confidentiel ou nominatif est discuté, le compte-rendu est rédigé de manière à protéger ces renseignements sans permettre d'identifier la ou les personnes employées concernées.

**3-4.05** Avant la tenue de la réunion du comité, les documents d'information relatifs aux sujets inscrits à l'ordre du jour doivent être transmis mutuellement par les parties, le cas échéant.

**3-4.06** L'employeur informe le syndicat, par l'entremise du comité de relations professionnelles, des changements majeurs à la structure organisationnelle.

### **3-5.00            Sous-traitance**

**3-5.01** Il appartient à l'employeur de définir les modes d'opération de son organisation. Toutefois, les parties conviennent de collaborer pour assurer l'utilisation optimale de ses ressources.

**3-5.02** Le syndicat peut demander une rencontre spéciale au comité de relations professionnelles pour discuter des contrats de service octroyés au cours de l'année, faire, le cas échéant, toute demande d'information et faire les recommandations appropriées. Cette rencontre peut également traiter des problèmes d'organisation du travail découlant de la sous-traitance.

**3-5.03** L'employeur fournit au comité de relations professionnelles, sur demande du syndicat, une copie du contrat de sous-traitance attribué, sous réserve de la Loi sur l'accès aux documents des organismes publics et sur la protection des renseignements personnels.



# CHAPITRE 4-0.00

## DURÉE DU TRAVAIL

### 4-1.00 Durée du travail

#### Horaire de travail

**4-1.01** La semaine normale de travail est de trente-cinq (35) heures réparties du lundi au vendredi. Le calcul de la semaine de trente-cinq heures (35 h) est établi sur un cycle correspondant à deux (2) périodes de paie pour un total de cent-quarante heures (140 h). À l'exception des articles 4-2.01 à 4-2.03, les heures travaillées en trop peuvent être basculées, jusqu'à concurrence de deux heures (2 h) et sur accord du supérieur hiérarchique, au cycle suivant.

Lors de circonstances exceptionnelles et pour répondre à un besoin spécifique de l'employeur, le supérieur immédiat peut convenir avec la personne employée de répartir autrement ses heures de travail.

L'amplitude normale d'une journée de travail se situe entre 7 h 30 et 17 h 30. La répartition des heures de travail durant la semaine ne peut générer un crédit de congé ou le paiement d'heures supplémentaires. De plus, la personne employée doit effectuer quotidiennement un minimum de six heures de travail, à défaut de quoi elle doit compléter une demande d'absence d'une demi-journée ou d'une journée complète.

Chaque personne employée doit remplir un rapport d'activités et le remettre à son supérieur immédiat dans les délais prescrits.

La personne employée qui travaille et qui profite d'une réduction de temps de travail doit s'assurer d'effectuer les heures de travail correspondant à son horaire.

**4-1.02** La personne employée dispose d'une période obligatoire de soixante (60) minutes non rémunérées pour le repas au cours de sa journée de travail. Il n'est pas possible de réduire le temps de repas pour compenser du temps de travail prévu en début ou en fin de journée.

La personne employée peut prendre, sans perte de traitement, une période de repos de quinze minutes par demi-journée de travail. Les périodes de repos peuvent également être déplacées dans le but de prolonger l'heure du repas. Par contre, la personne employée ne peut cumuler cette période en début ou en fin de journée ni pour réduire la période de repas.

**4-1.03** Un horaire spécial de travail peut être établi par l'employeur lorsque :

- a) la personne employée travaille sous l'autorité immédiate du président et directeur général et que l'horaire de travail de la personne employée est régulièrement supérieur à trente-cinq (35) heures par semaine;
- b) l'horaire de travail de la personne employée doit correspondre à celui d'une personne qui n'est pas un salarié de l'employeur et dont la semaine normale de travail excède trente-cinq (35) heures;
- c) les besoins du service nécessitent une semaine différente de la semaine normale de travail en raison des contraintes du poste.

Tout travail effectué par la personne employée en sus de trente-cinq (35) heures par semaine est payé au taux horaire prévu par l'article 7-2.07.

L'employeur peut mettre fin à l'horaire spécial d'une personne employée après l'en avoir avisé au moins trente (30) jours à l'avance.

#### **4-1.04 ARTT**

**4-1.04** L'employeur maintient un régime d'aménagement et de réduction volontaire du temps de travail conformément à la directive en vigueur.

#### **4-2.00 Heures supplémentaires**

**4-2.01** Sont considérées comme heures supplémentaires, les heures de travail que la personne employée exécute, à la demande expresse de l'employeur:

- a) un jour férié ;
- b) le samedi et le dimanche ;
- c) du lundi au vendredi en dehors de l'amplitude normale de travail qui est de 7h30 à 17h30 sauf dans les cas définis aux articles 4-1.01 et 4.1-03 ;
- d) en sus des trente-cinq (35) heures au cours d'une semaine, indépendamment du cumul de temps réel pour un horaire régulier ;
- e) les heures visées doivent représenter une période minimale de trente (30) minutes travaillées
- f) en déplacement en dehors des heures normales de travail de la personne employée, sauf le temps consacré à un repas.

**4-2.02** En compensation des heures supplémentaires effectuées, la personne employée reçoit un crédit de temps compensé qui devra être pris dans le cycle de paie en cours ou au plus tard au cycle suivant.

Le temps compensatoire est cumulé à taux simple jusqu'à concurrence de 40 heures dans une semaine.

**4-2.03** La personne employée n'est pas tenue d'accepter de faire du surtemps lorsque sa présence est nécessaire pour remplir des obligations familiales ou qu'elle a déjà effectué plus de quinze (15) heures de temps supplémentaire dans sa semaine normale de travail.

#### **4-3.00 Vacances**

**4-3.01** La personne employée a droit, à compter du 1er avril de chaque année, à des vacances annuelles dont la durée est déterminée par le tableau suivant :

Service depuis le 1er avril 2001 <sup>(1)</sup>	Accumulation de jours de vacances du 1er avril au 31 mars (jours ouvrables)
Moins d'un an	1 <sup>2/3</sup> jours par mois de service continu (maximum 20 jours)
Un an	20 jours
Deux ans	21 jours
Trois ans	22 jours
Quatre ans	23 jours
Cinq ans	24 jours
Six ans et plus	25 jours

(1) Pour ceux qui étaient fonctionnaires lors de leur nomination à la Commission, le service s'établit à partir de leur date d'entrée en fonction dans la fonction publique.

Les vacances doivent être prises en totalité dans l'année financière sauf 4-3.07 et 4-3.09.

**4-3.02** La personne employée en vacances, continue de recevoir la paie qui lui est versée régulièrement tous les deux (2) jeudis conformément à la section 7-2.00 de la convention.

**4-3.03** Les personnes employées choisissent, par ordre décroissant d'années de service continu, les dates auxquelles elles désirent prendre leurs vacances. Ces dates sont soumises à l'approbation de l'employeur qui tient compte des nécessités du service.

La personne employée soumet ses choix à la date préalablement fixée par l'employeur. L'employeur doit afficher la liste des dates de vacances approuvées à la vue des personnes employées au plus tard un (1) mois suivant cette date.

**4-3.04** Sauf permission express de l'employeur de reporter des vacances à une date ultérieure, la personne employée doit prendre ses vacances au cours de l'année durant laquelle elles sont dues.

**4-3.05** En cas de cessation définitive de l'emploi, la personne employée qui n'a pas pris la totalité des jours de vacances acquis au 1er avril précédant immédiatement son départ reçoit une indemnité correspondante à sa réserve de vacances.

La personne a droit à une indemnité correspondant au nombre de jours de vacances acquis depuis le 1<sup>er</sup> avril précédent son départ, dont la durée se calcule au prorata de son service continu à ce 1er avril.

Pour le mois de son départ, la personne n'a cependant droit à un crédit de vacances que si elle a eu droit à son traitement pour la moitié et plus des jours ouvrables de ce mois.

**4-3.06** La personne employée qui n'a pas eu droit à son traitement pendant la période complète de douze (12) mois qui précède le 1er avril de chaque année, la durée de ses vacances est diminuée au prorata du nombre de jours ouvrables pour lesquels la personne employée n'a pas eu droit à son traitement, et ce sous réserve des dispositions du Ch.8.

Aux fins des présentes, un jour est égal à sept (7) heures.

**4-3.07** Lorsque l'employeur demande à la personne employée de modifier sa période de vacances autorisée, et ce, deux mois avant la fin de l'année financière, la personne employée peut reporter ses vacances à l'année suivante.

La personne employée qui reporte ses vacances à l'année suivante devra prioritairement écouler ses vacances reportées avant d'utiliser sa banque de vacances annuelles de l'année en cours.

**4-3.08** Malgré l'article 4-3.03, l'employeur peut autoriser un nouveau choix à la personne employée qui désire changer la date de ses vacances.

**4-3.09** La personne employée qui ne peut prendre ses vacances annuelles en raison d'un événement imprévisible donnant droit à un congé pour événements familiaux prévus par la section 4-5.00 et survenant avant la date prévue pour le début de ses vacances pourra prendre entente avec l'employeur pour reporter la période de vacances visée à une date ultérieure dans la même année financière ou conformément à l'article 4-3.08.

#### **4-4.00 Jours fériés et chômés**

**4-4.01** Aux fins de la convention, les treize (13) jours énumérés et fixés selon la liste ci-dessous sont des jours

fériés et chômés sans réduction de traitement incluant, le cas échéant, le supplément de traitement prévu par les articles 4-1.03.

**4-4.02** Les jours suivants sont des jours fériés et chômés :

1. Jour de l'An
2. Lendemain du jour de l'An
3. Vendredi saint
4. Lundi de Pâques
5. Journée nationale des patriotes
6. Fête nationale du Québec
7. Fête du Canada
8. Fête du travail
9. Action de grâces
10. Veille de Noël
11. Noël
12. Lendemain de Noël
13. Veille du jour de l'An

Si une de ces journées coïncide avec un samedi ou un dimanche, le congé est différé.

**4-4.03** La personne employée à temps partiel dont l'horaire est variable reçoit à l'occasion des jours fériés et chômés une indemnité de maintien du traitement égale à 1/20 de la rémunération correspondant à son horaire de travail des deux dernières périodes de paie ne comportant pas de jours fériés.

Lorsque la personne employée est tenue de travailler à l'occasion d'un jour férié, elle reçoit son traitement pour les heures effectivement travaillées, en plus de l'indemnité de maintien du traitement. Pour avoir droit au maintien de son traitement, la personne employée doit avoir eu droit à son traitement le jour ouvrable qui précède ou qui suit le jour férié.

Ces dispositions ne s'appliquent pas à la Fête nationale.

#### **4-5.00 Congés pour événements familiaux**

##### **Mariage ou union civile**

**4-5.01** La personne employée a le droit, sur demande présentée à l'employeur, de s'absenter sans réduction de traitement ni réduction du supplément de traitement prévu par l'article 4-1.03 lorsqu'un jour coïncide avec une journée normale de travail, pour les motifs et périodes de temps suivants :

- a) Son mariage ou son union civile : sept (7) jours consécutifs, dont le jour du mariage ou de l'union civile;

Le mariage ou l'union civile de ses père, mère, fils, fille, frère ou sœur : le jour du mariage ou de l'union civile, à la condition d'y assister. La personne employée a le droit de s'absenter une (1) journée supplémentaire, sans réduction de traitement ni réduction du supplément de traitement, lorsqu'elle assiste à l'événement et que celui-ci a lieu à plus de deux cent quarante et un (241) kilomètres de son lieu de résidence.

**4-5.02** La personne employée a droit, sur demande présentée à l'employeur, de s'absenter du travail avec

traitement, à l'occasion du mariage ou de l'union civile de l'enfant de son conjoint, à condition qu'il y assiste.

**4-5.03** Dans tous les cas, la personne employée doit prévenir l'employeur et produire un permis d'absence accompagné de la preuve ou de l'attestation de ces faits.

## Décès

**4-5.04** La personne employée a le droit, sur demande présentée à l'employeur, de s'absenter sans réduction de traitement ni réduction du supplément de traitement prévu par l'article 4-1.04 lorsqu'un jour coïncide avec une journée normale de travail, pour les motifs et périodes de temps suivants :

- a) Le décès de ses fils, fille, ou de son conjoint : sept (7) jours consécutifs dont le jour des funérailles;
- b) Le décès d'un enfant à charge : cinq (5) jours consécutifs dont le jour des funérailles;
- c) Le décès de ses père, mère, frère ou sœur : trois (3) jours consécutifs dont le jour des funérailles; De plus, à cette occasion, la personne employée peut s'absenter deux (2) jours additionnels consécutifs sans traitement;
- d) Le décès de ses beau-père, belle-mère, beau-frère, belle-sœur, gendre, belle-fille, grand-père, grand-mère, lorsque le défunt résidait au domicile de la personne employée : trois (3) jours consécutifs dont le jour des funérailles;
- e) Le décès de ses beau-père, belle-mère, beau-frère, belle-sœur, gendre, belle-fille, grand-père, grand-mère, lorsque le défunt ne résidait pas au domicile de la personne employée : le jour des funérailles;
- f) Le décès de l'enfant de son conjoint non couvert par la définition d'enfant à charge : quatre (4) jours consécutifs dont le jour des funérailles; de plus, à cette occasion, la personne employée peut s'absenter un (1) jour additionnel sans traitement;
- g) Le décès ou les funérailles de son petit-enfant : un (1) jour.

Dans tous les cas, la personne employée doit prévenir l'employeur et produire un permis d'absence accompagné de la preuve ou de l'attestation de ces faits.

**4-5.05** La personne employée a le droit de s'absenter une (1) journée supplémentaire, sans réduction de traitement ni réduction du supplément de traitement, lorsqu'elle assiste à l'un des événements prévus aux paragraphes a),b),c) et e) et que celui-ci a lieu à plus de deux cent quarante et un (241) kilomètres de son lieu de résidence.

**4-5.06** Si l'un des jours de congé octroyés en vertu des paragraphes a), b), c), d) et f) l'est à l'occasion de la crémation ou de l'inhumation de la personne défunte, ce jour de congé peut être non consécutif aux autres jours de congé.

**4-5.07** Dans tous les cas, la personne employée doit prévenir l'employeur et produire un permis d'absence accompagné de la preuve ou de l'attestation de ces faits.

## Changement de domicile

**4-5.08** La personne employée embauchée à un poste régulier ou embauchée à un poste occasionnel dont le contrat est d'un (1) an ou plus qui change de lieu de son domicile a le droit, sur demande présentée à l'employeur, de s'absenter une (1) journée, sans réduction de traitement à l'occasion du déménagement. La personne employée n'a pas droit à plus d'une (1) journée de congé par année civile pour ce motif.

## Congé pour responsabilités familiales et parentales

**4-5.09** La personne employée dont la présence est requise auprès de sa famille immédiate pour des raisons sérieuses, urgentes et imprévisibles et qui ne peut bénéficier d'un congé en vertu des autres dispositions de la présente section, a le droit de s'absenter du travail, sans réduction de traitement. La personne employée doit en faire la demande par écrit à l'employeur et doit énoncer les raisons à l'appui de celle-ci sur le formulaire prévu à cette fin.

Si la personne employée est dans l'impossibilité d'aviser au préalable l'employeur, elle doit l'informer des motifs de son absence dès qu'elle est en mesure de le faire et remplir le formulaire prévu à cette fin dès son retour au travail.

**4-5.10** Sans restreindre la portée de l'article 4-5.09 et sous réserve de l'article 4-5.11, la personne employée peut s'absenter du travail lorsque sa présence est requise auprès de son enfant ou de l'enfant de sa conjointe ou de son conjoint pour des raisons de santé, de sécurité ou d'éducation ou lorsque sa présence est requise auprès de sa conjointe ou de son conjoint, de son père, de sa mère, de son frère, de sa sœur ou de l'un de ses grands-parents en raison de son état de santé. Les jours ou demi-jours ainsi utilisés sont déduits de la réserve de congés de maladie de la personne employée et, à défaut, ces absences sont sans traitement. L'employeur peut cependant autoriser les absences en heures lorsque la personne employée peut réintégrer ses attributions sans coût additionnel pour l'employeur.

La personne employée doit avoir pris les moyens raisonnables à sa disposition pour assurer autrement sa présence et pour limiter la durée du congé.

La personne employée doit informer le plus rapidement possible l'employeur des motifs de son absence et remplir le formulaire prévu à cette fin dès son retour au travail.

**4-5.11** Le total des jours de congés utilisés en vertu de l'article 4-5.10 ne peut excéder dix (10) jours par année et peuvent être déduits de la réserve de congés de maladie de la personne employée.

**4-5.12** La personne employée peut s'absenter du travail, sans traitement, pour les motifs prévus aux articles 79.8 à 79.12 de la Loi sur les normes du travail et selon les modalités prévues à la loi.

La personne employée doit informer le plus rapidement possible l'employeur des motifs de son absence et fournir une preuve justifiant une telle absence.

Si la personne auprès de qui la personne employée est requis en application de l'alinéa précédent décède au cours du congé, la personne employée peut mettre fin à son congé afin de bénéficier, s'il y a lieu, du congé prévu par l'article 4-5.04.

**4-5.13** La personne employée dont une ou un enfant mineur a des difficultés de développement socio affectif ou dont une ou un enfant mineur est handicapé ou malade et nécessite la présence de la personne employée, pourra, si elle en fait la demande, se voir accorder un congé sans traitement selon les dispositions prévues à l'article 4-7.00.

**4-5.14** Durant les congés prévus aux articles 4-5.09, 4-5.11 ou 4-5.12, la personne employée bénéficie des avantages prévus à l'article 8-3.43.

Le retour au travail, à la suite d'un de ces congés, est effectué conformément à l'article 8-3.46.

#### **4-6.00 Congés pour affaires judiciaires**

**4-6.01** La personne employée qui est appelée à agir comme jurée, à comparaître comme témoin devant le coroner, le commissaire aux incendies ou toute commission d'enquête comme témoin dans une cause où elle n'est pas une des parties intéressées, ne subit de ce fait aucune diminution de traitement.

**4-6.02** La personne employée appelée à comparaître dans une cause où elle est l'une des parties en raison de faits survenus dans l'exercice de ses attributions, ou à comparaître comme témoin dans l'exercice de ses attributions dans une cause où elle n'est pas l'une des parties, se voit appliquer les conditions suivantes :

- a) La personne employée ne subit de ce fait aucune diminution de traitement;
- b) La personne employée appelée à comparaître un jour où elle est normalement en congé reçoit en compensation une journée de congé;
- c) Lorsque la journée où doit comparaître la personne employée à temps partiel ne correspond pas à une journée prévue à son horaire, cette dernière est rémunérée à taux normal pour chaque heure consacrée à cette activité;
- d) La personne employée appelée à comparaître en dehors de ses heures normales de travail reçoit en compensation un crédit de congé d'une durée équivalente.

**4-6.03** Malgré ce qui précède, la personne employée qui a reçu l'indemnité prévue par le Règlement sur les indemnités et les allocations payables aux témoins assignés devant les cours de justice, ou toute autre indemnité ou des honoraires, voit son traitement réduit du montant de cette indemnité ou de ces honoraires.

#### **4-7.00 Congés sans traitement**

**4-7.01** Aux fins d'application du présent article, la personne employée doit préalablement se prévaloir, le cas échéant, des autres dispositions de la présente section, de la section 4-5.00 ou de la section 8-3.00.

La personne employée peut, à sa demande et pour un motif valable, compte tenu des besoins du service, obtenir la permission de s'absenter sans traitement pour une période n'excédant pas douze (12) mois; cependant, ce congé peut être renouvelé.

Le congé ou son renouvellement doit être constaté par un écrit signé par l'employeur.

**4-7.02** Pour chaque période du 1er avril d'une année au 31 mars de l'année suivante, la personne employée a droit à un maximum de quatre (4) congés sans traitement d'une durée maximale cumulative de vingt (20) jours ouvrables, ou pour la personne employée à temps réduit ou encore pour la personne employée régulière à temps partiel, de trente (30) jours civils. Chaque demande doit être faite à l'employeur au moins quinze (15) jours précédant la date du début du congé.

Cette demande est accordée en tenant compte des nécessités du service et ne doit pas avoir pour effet de modifier la liste des vacances au préjudice des autres personnes employées.

Tout refus de la demande écrite prévue par le présent article doit être indiqué par écrit à la personne employée au plus tard dans les quinze (15) jours suivant la réception de sa demande, et ce, pour autant que cette demande soit faite après le 1er mai.

**4-7.03** Après sept (7) ans d'ancienneté et par la suite, une (1) fois par période d'au moins sept (7) ans, la personne employée régulière a droit, après entente avec l'employeur sur les conditions entourant l'exercice de ce droit, à un congé sans traitement dont la durée ne peut excéder douze (12) mois. Aux fins du présent



article, les conditions entourant l'exercice de ce droit comprennent notamment les dates de début et de fin de ce congé.

L'entente doit intervenir dans un délai permettant l'exercice du droit dans la mesure où la personne employée fait sa demande dans un délai raisonnable. À l'occasion de cette demande, la personne employée qui le désire peut se faire accompagner de sa déléguée ou de son délégué syndical.

La personne employée qui désire mettre fin à un congé sans traitement au cours de la période de congé obtenu en vertu de l'article 4-7.06 doit en informer l'employeur au moins trente (30) jours avant la date de son retour au travail.

**4-7.04** Au moins quinze (15) jours avant la date fixée pour son retour, la personne employée doit communiquer avec l'employeur afin de l'assurer de son retour à la date prévue.

La personne employée qui ne s'est pas présentée au travail dans les dix (10) jours ouvrables qui suivent la date fixée pour son retour peut, au gré de l'employeur, être considérée comme ayant abandonné son emploi et est passible de mesures disciplinaires pouvant aller jusqu'au congédiement.

**4-7.05** À son retour au travail, la personne employée réintègre son poste ou un poste équivalent.

Dans l'éventualité où son poste aurait été déplacé ou cédé, la personne employée a droit aux avantages dont elle aurait bénéficié si elle avait alors été au travail.

**4-5.06** Au cours du congé sans traitement, la personne employée continue de participer au régime d'assurance maladie et elle verse la totalité des primes, y compris la part de l'employeur.

Aux fins de l'assurance traitement, l'invalidité est présumée ne pas avoir cours durant la période de congé sans traitement si celle-ci survient au cours de la période de congé sans traitement.

La personne employée n'accumule pas de crédits de vacances au cours de la période de congé sans traitement mais peut demander le report de tous ses crédits de vacances antérieurs à la période de congé, à l'année financière suivant le congé.

La personne employée n'accumule aucun crédit de congé de maladie au cours de la période de congé sans traitement.

Aux fins des régimes de retraite, une (1,00) pleine année de service cotisée pour chaque année de participation est reconnue à la personne employée à temps complet et le taux de traitement moyen est établi sur la base du taux de traitement qu'elle aurait reçu si elle n'avait pas bénéficié du congé sans traitement.

**4-7.07** Le congé sans traitement obtenu sur des déclarations mensongères est annulé dès que l'employeur en est informé; dès lors, la personne employée doit réintégrer son travail et elle est passible de mesures disciplinaires pouvant aller jusqu'au congédiement.

# CHAPITRE 5-0.00

## SÉCURITÉ D'EMPLOI

### **5-1.00 Abolition de la CCNQ**

Processus applicable à la personne employée régulière

**5-1.01** La personne employée régulière qui possède moins de dix (10) années de service doit être avisée par écrit au moins vingt (20) jours ouvrables avant la fin prévue de son emploi, avec copie au syndicat.

La personne employée régulière qui possède dix (10) années de service ou plus doit être avisée par écrit quarante (40) jours ouvrables avant la fin de son emploi, avec copie au syndicat.

**5-1.02** La personne employée régulière reçoit une prime de séparation d'une valeur égale au montant que représente un (1) mois de traitement de la personne employée par année reconnue, avec un maximum de six (6) mois.

# CHAPITRE 6-0.00

## ORGANISATION DE LA CARRIÈRE

### 6-1.00 Classification

**6-1.01** La classification des emplois professionnels est établie à l'Annexe A de la présente convention.

**6-1.02** Pendant la durée de la présente convention, si l'employeur veut introduire une nouvelle catégorie d'emploi professionnel, il doit consulter le syndicat sur ces changements. Le syndicat devra étudier la demande de modification et faire les recommandations appropriées à l'employeur dans les trente (30) jours suivant la demande de l'employeur. À défaut d'entente dans le délai imparti, l'employeur procède aux changements et en informe le syndicat.

**6-1.03** Lorsque l'une ou l'autre des parties estime qu'une classe d'emplois existant a fait l'objet de modifications importantes, elle peut demander une rencontre afin de discuter de la situation.

**6-1.04** La personne employée qui prétend que les attributions principales et habituelles exigées dans son poste ne correspondent plus à sa classe d'emplois, doit en informer son supérieur hiérarchique par écrit avec copie conforme aux ressources humaines qui étudiera la demande et fera part de ses recommandations au syndicat.

### 6-2.00 Classement

**6-2.01** La personne employée, dès son embauche, se voit classée dans l'une des catégories d'emploi et au niveau prévus à l'Annexe A. Son taux de traitement dans l'échelle correspondant à ce niveau est déterminé par l'employeur, en fonction de son expérience pertinente et de sa scolarité.

**6-2.02** Lors d'une promotion, le taux de traitement de la personne employée se voit majoré du plus élevé des deux montants suivants soit de cinq pour cent (5%) du traitement de la personne employée au moment de sa promotion ou soit de son classement, en fonction de son expérience pertinente et de sa scolarité, si elle intègre une échelle salariale supérieure.

### 6-3.00 Ancienneté

**6-3.01** Le service continu s'établit depuis la date d'entrée en fonction de la personne employée au sein de l'employeur. Pour la personne employée qui était fonctionnaire lors de sa nomination chez l'employeur, le service continu s'établit à partir de sa date d'entrée en fonction au sein de la fonction publique.

**6-3.02** Le service continu de la personne employée qui bénéficie d'une RTT n'est pas diminué en raison de son assujettissement à une réduction du temps de travail, jusqu'à concurrence de vingt (20) % du temps complet, sur une base annuelle.

**6-3.03** Le 1er mars de chaque année, l'employeur rend accessible la liste d'ancienneté au 31 janvier.

**6-3.04** En cas d'égalité d'ancienneté, l'employeur procède, au besoin, à un tirage au sort en présence d'un délégué syndical.

**6-3.05** La personne employée perd son ancienneté dans l'une ou l'autre des circonstances suivantes :

- a) démission
- b) fin d'emploi au cours de la période de probation
- c) congédiement administratif ou disciplinaire
- d) retraite

#### **6-4.00 Évaluation**

**6-4.01** L'évaluation de la personne employée est une appréciation par ses supérieurs :

- des résultats de son travail eu égard à ses attributions, aux responsabilités qui lui sont confiées et aux attentes qui lui ont été signifiées;
- de ses connaissances, de ses habiletés professionnelles et des qualités personnelles qu'elle a démontrées dans l'accomplissement de son travail.

**6-4.02** La personne employée est évaluée une (1) fois par année. C'est lors de cette rencontre que les attentes pour l'année en cours lui sont signifiées. Une rencontre de mi-année peut avoir lieu afin de réviser les attentes, en fonction des objectifs organisationnels, et de formuler une appréciation du travail, sans toutefois procéder à une évaluation formelle.

La personne employée, pour l'une ou l'autre de ces rencontres, est informée de la période couverte ainsi que du délai fixé pour la réalisation du processus.

**6-4.03** Si l'employeur ne procède pas à une ou des évaluations de rendement, le rendement de la personne employée est jugé satisfaisant.

**6-4.04** L'évaluation est faite au moyen d'une fiche d'évaluation dûment remplie et signée par le supérieur immédiat de la personne employée. Si une évaluation mi-année a lieu, la fiche est également signée par les 2 parties et consignée au dossier de la personne employée.

Le supérieur immédiat remet une copie de la fiche d'évaluation à la personne employée et lui fait signer l'original pour attester qu'il l'a reçue. Si elle refuse de signer l'original, elle est alors réputée avoir reçu sa copie à la date à laquelle elle lui a été remise.

**6-4.05** À compter de la réception de l'évaluation, la personne employée dispose de quinze (15) jours consécutifs pour prendre connaissance de son évaluation et faire parvenir par écrit à son supérieur immédiat ses commentaires, lesquels sont intégrés à l'original de la fiche conservée au dossier de la personne employée. À compter de la date de réception des commentaires de l'employé, le supérieur immédiat doit signifier par écrit s'il souhaite y répondre. Il dispose alors de quinze (15) jours pour le faire. Cette réponse est intégrée à l'original de la fiche conservée au dossier de la personne employée.

#### **6-5.00 Progression salariale**

**6-5.01** La personne employée est admissible à l'avancement salarial, qui lui est accordé sur rendement satisfaisant suivant les règles d'avancement du *Règlement sur les conditions de travail*.

#### **6-6.00 Développement des ressources humaines**

**6-6.01** Le perfectionnement des personnes employées est essentiel. L'employeur favorise l'acquisition, le maintien

et le développement des connaissances et compétences sous forme de participation individuelle ou collective à des activités de perfectionnement.

Un plan de perfectionnement est élaboré à chaque année selon les besoins et en lien avec les compétences requises pour chacun des postes.

**6-6.02** Il appartient à l'employeur d'établir et de mettre en application sa politique de développement des ressources humaines.

**6-6.03** L'employeur élabore le plan annuel de perfectionnement selon les directives internes.

**6-6.04** Le supérieur immédiat détermine avec les personnes employées, les besoins de perfectionnement lors du processus annuel d'appréciation des performances au travail et lors de l'élaboration du plan annuel de perfectionnement.

Le supérieur immédiat analyse et autorise toute demande non planifiée de perfectionnement et soumet une recommandation aux ressources humaines.

**6-6.05** Aux fins de la présente section, la personne employée doit se référer à la Directive 1- *Recueil des directives, politiques et autres dispositions relatives à la gestion des ressources humaines notamment concernant les frais admissible et les critères d'admissibilités.*

## **6-7.00 Dotation et mouvements du personnel**

**6-7.01** Lorsque l'employeur décide de combler un poste, il considère ses personnes employées selon la séquence suivante :

- a) il procède par affichage, qui peut s'adresser autant aux personnes candidates de l'interne que de l'externe. À qualifications équivalentes, la priorité sera accordée à un membre du personnel de l'employeur.

**6-7.02** Dans tous les cas, la personne choisie est celle que l'employeur juge la plus apte à exercer adéquatement l'emploi et qui possède les compétences requises pour accomplir les tâches de l'emploi.

## **Remplacement temporaire, désignation à titre provisoire ou modification temporaire des attributions**

**6-7.03** La personne employée peut être appelée par l'employeur :

- a) soit à remplacer temporairement une ou un cadre ;
- b) soit à exercer provisoirement les attributions d'un emploi vacant d'une ou d'un cadre.

Elle reçoit, sur une base quotidienne, la prime prévue par l'article 7-3.01 si elle exerce les attributions prévues ci-dessus pour une période d'au moins vingt-huit (28) jours consécutifs.

Sauf exception, la durée de la période de remplacement temporaire ou de désignation à titre provisoire n'excède pas douze (12) mois.

**6-7.04** La personne employée peut être appelée par l'employeur à exercer, soit par remplacement temporaire, soit par désignation à titre provisoire, soit à la suite d'une modification temporaire de ses attributions en raison des nécessités du service.

Elle reçoit, sur une base quotidienne, la prime prévue par l'article 7-3.01 si elle exerce les attributions prévues ci-dessus pour une période d'au moins vingt-huit (28) jours consécutifs.

Sauf exception, la durée de la période de remplacement temporaire, de désignation à titre provisoire ou de modification temporaire des attributions n'excède pas douze (12) mois.

**6-7.05** L'employeur ne peut, durant les périodes prévues par la présente section, désigner une autre personne employée ou interrompre ces périodes dans le seul but d'éviter l'application des articles 6-7.03, 6-7.04 et 7-3.01.

**6-7.06** Aux fins de l'article 6-7.03, la personne employée ainsi désignée doit remplir les attributions et responsabilités inhérentes à l'emploi auquel elle est désignée.

# CHAPITRE 7-0.00

## RÉMUNÉRATION

### 7-1.00 Rémunération

#### Dispositions générales

**7-1.01** Aux fins de la convention, on entend par «traitement», le traitement annuel de la personne employée comprenant son taux de traitement et, le cas échéant, la somme forfaitaire.

Pour la personne employée à temps réduit, ce traitement est proportionnel aux heures prévues par son horaire de travail.

**7-1.02** On entend par «taux de traitement», le taux de traitement annuel de la personne employée selon le taux de l'échelle correspond à son classement, à l'exclusion de toute somme forfaitaire, supplément ou majoration de traitement, rémunération additionnelle, prime et allocation.

Cependant, lorsqu'à la suite de circonstances particulières, le taux de traitement de la personne employée est supérieur à celui correspondant à son classement, elle est hors échelle et ce taux supérieur lui tient compte de taux de traitement annuel.

**7-1.03** L'échelle de traitement est constituée par l'ensemble des taux de traitement d'une classe d'emplois.

**7-1.04** L'indexation des taux de salaire des personnes employées est décrite dans la lettre d'entente numéro 2 relative à l'indexation présentée à l'annexe A ainsi que les modalités de rétroactivité.

Conformément à la lettre d'entente numéro 1 relative à la relativité salariale, la nouvelle classification des emplois, la nouvelle structure salariale et l'intégration des personnes employées dans cette structure seront présentées suite à l'exercice et intégrées dans une lettre d'entente à la présente convention.

#### Personnes employées hors échelle

**7-1.05** La personne employée dont le taux de traitement, le jour précédant la date de la majoration des taux et échelles des traitements, est plus élevé que le taux maximum de l'échelle des traitements en vigueur pour sa spécialité, bénéficie, à la date de la majoration des taux et des échelles des traitements, d'un taux minimum d'augmentation qui est égal à la moitié du pourcentage d'augmentation applicable, au 1<sup>er</sup> avril de la période en cause par rapport au 31 mars précédent, au taux de traitement maximum de l'échelle du 31 mars précédent correspondant à sa spécialité.

**7-1.06** Si l'application du taux minimum d'augmentation déterminé à l'article 7-1.05 a pour effet de situer au 1<sup>er</sup> avril une personne employée qui était hors-échelle au 31 mars de l'année précédente à un taux de traitement inférieur au maximum de l'échelle des traitements correspondant à sa spécialité, ce taux minimum d'augmentation est porté au pourcentage nécessaire pour permettre à cette personne employée l'atteinte du maximum de l'échelle de traitement.

**7-1.07** La différence entre, d'une part, le pourcentage d'augmentation du taux maximum de l'échelle des traitements correspondant à la spécialité, de la personne employée et, d'autre part, le taux minimum d'augmentation établi conformément aux articles 7-1.05 et 7-1.06 lui est versée sous forme d'un montant

forfaitaire calculé sur la base de son taux de traitement au 31 mars.

La somme forfaitaire horaire est versée à chaque période de paie à compter de la date de prise d'effet du taux minimum d'augmentation, au prorata des heures régulières rémunérées pour la période de paie. Cette somme forfaitaire horaire équivaut à un mille huit cent vingt-sixième et trois dixièmes (1/1826,3) de la somme forfaitaire annuelle prévue.

**7-1.08** Malgré les articles 7-1.05, 7-1.06 et 7-1.07, la personne employée devenue hors échelle à la suite d'une promotion voit son taux de traitement du 31 mars majoré, le 1er avril, du pourcentage d'augmentation applicable au taux maximum de l'échelle de traitement correspondant à son niveau d'emploi.

## **7-2.00 Versement des gains**

**7-2.01** La personne employée reçoit sa paie toutes les deux (2) semaines, le jeudi.

**7-2.02** La totalité de la paie de la personne employée lui est versée par virement automatique dans un compte unique dans une institution financière de son choix au Québec.

Aux fins de permettre le versement de la paie, la personne employée remplit et remet à l'employeur le formulaire d'adhésion au virement automatique.

Un état de dépôt est remis à la personne employée et contient les mentions nécessaires à la conciliation des gains bruts avec les gains nets.

L'employeur peut modifier le formulaire d'adhésion en transmettant un avis au syndicat quarante-cinq (45) jours à l'avance, si cette modification est relative aux informations requises pour que ce formulaire soit dûment rempli conformément au présent article.

**7-2.03** La nouvelle personne employée, ou la personne employée qui revient au travail après une absence sans traitement reçoit sa paie dans les trente (30) jours qui suivent son entrée en fonction ou son retour au travail.

**7-2.05** Les sommes que l'employeur doit payer à la personne employée en exécution d'une sentence arbitrale ou d'une entente intervenue entre les parties et réglant un grief sont payables dans les quarante-cinq (45) jours suivant la signature de l'entente ou, selon le cas, suivant la date de la sentence arbitrale.

Les sommes dues en exécution d'une sentence arbitrale portent intérêt à compter du dépôt du grief.

**7-2.06** Lorsque le défaut de paiement dans le délai prévu est imputable à l'employeur, le traitement dû, déduction faite des acomptes octroyés à la personne employée, porte intérêt à compter de l'expiration d'un délai de quarante-cinq (45) jours dans le cas de l'article 7-2.04 et à compter de l'expiration d'un délai de trente (30) jours dans le cas de la paie habituelle au taux fixé par le règlement adopté en vertu de l'article 28 de la Loi sur le ministère du Revenu.

De plus, les sommes payables suivant l'article 7-2.05 portent intérêt au taux fixé par le règlement adopté en vertu de l'article 28 de la Loi sur le ministère du Revenu à compter de l'expiration du délai prévu par cet article.

**7-2.07** Le taux de traitement horaire de la personne employée s'obtient en divisant son taux de traitement annuel par 1826,3.

**7-2.08** À son départ, la personne employée qui a donné un avis de quinze (15) jours reçoit de l'employeur :

a) un état détaillé des sommes dues relatives au traitement, aux congés de maladie et aux vacances;



Ces sommes sont payables dans les soixante (60) jours suivant la date du départ de la personne employée.

Lorsque le défaut de paiement dans le délai prévu est imputable à l'employeur, ces sommes dues portent intérêt au taux fixé par le règlement adopté en vertu de l'article 28 de la Loi sur le ministère du Revenu à compter de l'expiration de ce délai.

**7-2.09** L'ex-personne employée qui, après son départ, se croit lésé par une prétendue violation ou fausse interprétation de l'article précédent, peut soumettre un grief selon la section 9-1.00.

**7-2.10** Avant de réclamer de la personne employée des sommes qui lui ont été versées en trop, l'employeur consulte la personne employée sur le mode de remboursement.

S'il n'y a pas entente entre l'employeur et la personne employée sur le mode de remboursement, l'employeur procède à la retenue pendant une période égale à celle au cours de laquelle le versement en trop a été effectué. La retenue ne doit toutefois pas excéder trente pour cent (30%) du traitement brut par période de paie.

Cependant, si la personne employée conteste par grief une réclamation relative à une absence de dix (10) jours ouvrables et plus reliée à l'application des sections 8-1.00 et 8-2.00, la somme n'est pas récupérée avant le règlement du grief si la personne employée en formule la demande par écrit. Toutefois, après le règlement du grief, la personne employée, le cas échéant, doit rembourser, selon le présent article, la somme versée en trop laquelle porte intérêt au taux fixé par le règlement adopté en vertu de l'article 28 de la Loi sur le ministère du Revenu à compter de la date de la réclamation par l'employeur, jusqu'à la date du début du remboursement.

**7-2.11** Lorsque des intérêts sont exigibles en vertu d'une disposition de la convention, ces derniers ne portent pas intérêt.

### **7-3.00 Prime**

#### **Prime de désignation**

**7-3.01** La prime de désignation prévue par l'article 6-7.04 est calculée au prorata de la durée du remplacement temporaire, de la désignation à titre provisoire ou de la modification temporaire des attributions à partir de la somme annuelle suivante pour 2019 : 4 696 \$.

### **7-4.00 Association professionnelle en demande**

La cotisation professionnelle annuelle de la personne employée peut être remboursée selon les modalités prévues dans les règlements internes de l'employeur et selon certaines conditions. Le titre professionnel doit être requis dans le cadre de l'emploi. L'employeur détermine pour quels postes le titre professionnel est requis et en informe les personnes employées.

### **7-5.00 Frais de déplacement**

**7-5.01** Les frais de déplacement sont remboursables à la personne employée à condition qu'ils soient raisonnables et nécessaires dans le cadre de l'exercice de ses fonctions et qu'ils aient été réellement supportés. Tout déplacement effectué par la personne employée doit être réalisé de la manière la plus économique possible.

Le covoiturage est privilégié lorsque plus d'une personne employée est autorisée à se déplacer au même endroit.

Sur présentation des pièces justificatives, l'employeur rembourse à la personne employée les dépenses admissibles pour les déplacements autorisés, et ce conformément à la directive en vigueur sur les frais de déplacement.

# CHAPITRE 8-0.00

## RÉGIMES COLLECTIFS

### 8-1.00 Régimes d'assurance vie, d'assurance maladie et d'assurance traitement

#### Dispositions générales

**8-1.01** Aux fins de la présente section, on entend par personne à charge une personne majeure, sans conjointe ou conjoint, atteinte d'une déficience fonctionnelle définie dans le *Règlement sur le régime général d'assurance médicaments* (L. R. Q., c. A-29.01, r.2) et survenue avant qu'elle n'ait atteint l'âge de dix-huit (18) ans, qui ne reçoit aucune prestation en vertu d'un programme d'aide de dernier recours prévu par la *Loi sur le soutien du revenu et favorisant l'emploi et la solidarité sociale, domiciliée chez la personne employée qui exercerait l'autorité parentale si elle était mineure*.

**8-1.02** En cas de décès, de maladie ou d'accident, les régimes suivants sont prévus :

- a) pour la personne employée dont la semaine normale de travail est à temps plein ou à soixante-quinze pour cent (75%) et plus du temps plein et qui a accumulé vingt et un (21) jours ouvrables rémunérés, l'employeur verse sa pleine contribution;
- b) pour la personne employée dont la semaine normale de travail est de plus de vingt-cinq pour cent (25%) et moins de soixante-quinze pour cent (75%) du temps plein et qui a accumulé vingt et un (21) jours ouvrables rémunérés, l'employeur verse la moitié de sa contribution payable pour une personne employée à temps plein. La personne employée paie le solde de la contribution de l'employeur en plus de sa propre contribution;
- c) la personne employée dont la semaine normale de travail est de vingt-cinq pour cent (25%) et moins du temps plein est exclue totalement.

Aux fins du présent article, un (1) jour est égal à sept (7) heures; toutefois, pour la personne employée à temps plein dont l'horaire de travail excède l'horaire normal prévu par l'article 41.01, un (1) jour est égal au nombre moyen d'heures prévues par son horaire quotidien.

**8-1.03** Par invalidité, on entend un état d'incapacité résultant d'une maladie, y compris un accident ou une complication d'une grossesse ou une intervention chirurgicale reliée directement à la planification des naissances, nécessitant des soins médicaux et qui rend la personne employée totalement incapable d'accomplir les attributions habituelles de son emploi ou de tout autre emploi analogue comportant une rémunération similaire qui lui est offert par l'employeur.

Toutefois, la personne employée invalide peut être utilisée temporairement à d'autres attributions pour lesquelles elle est apte, autant que possible dans un emploi de la catégorie des emplois du personnel professionnel. À ce moment, son taux de traitement et, le cas échéant, la somme forfaitaire ne sont pas réduits.

**8-1.04** À moins que la personne employée n'établisse à la satisfaction de l'employeur qu'une période subséquente est attribuable à une maladie ou un accident complètement étranger à la cause de l'invalidité précédente, une période d'invalidité est :

- a) dans le cas où elle est inférieure à cinquante-deux (52) semaines, toute période continue d'invalidité ou une suite de périodes successives séparées par moins de quinze (15) jours de travail effectif à temps plein ou de disponibilité pour un travail à temps plein;

- b) dans le cas où elle est égale ou supérieure à cinquante-deux (52) semaines, toute période continue d'invalidité ou une suite de périodes successives séparées par moins de trente (30) jours de travail effectif à temps plein ou de disponibilité pour un travail à temps plein.

Toutefois, est considérée comme faisant partie de la même invalidité, toute période pour laquelle la personne employée doit s'absenter de son travail pour suivre des traitements prescrits par une ou un médecin et reliés à une invalidité antérieure. À cette fin, une telle période peut être comptabilisée sur une base horaire.

**8-1.05** À l'exception d'une période d'invalidité justifiée par un don d'organe sans rétribution, une période d'invalidité résultant d'une maladie ou d'une blessure volontairement causée par la personne employée elle-même, de l'alcoolisme ou de la toxicomanie, de la participation active à une émeute, à une insurrection, à des infractions ou à des actes criminels, du service dans les forces armées ou une période d'invalidité au cours de laquelle la personne employée refuse ou néglige les traitements ou les soins médicaux prescrits par son médecin n'est pas reconnue comme une période d'invalidité aux fins de la présente section.

**8-1.06** Malgré l'article 8-1.05, dans le cas d'alcoolisme ou de toxicomanie, la période pendant laquelle la personne employée reçoit des traitements ou des soins médicaux en vue de son rétablissement est reconnue comme une période d'invalidité.

**8-1.07** En contrepartie de la contribution de l'employeur aux prestations d'assurance prévue ci-après, la totalité du rabais consenti par Emploi et Développement social Canada (EDSC) dans le cas d'un régime enregistré est acquise à l'employeur.

### Régimes d'assurance

**8-1.08** L'employeur administre le régime d'assurance maladie et les régimes complémentaires d'assurance selon la teneur du contrat intervenu entre l'assureur et le syndicat; il effectue notamment la retenue des cotisations requises. Ce contrat, qui ne peut comporter de stipulations impliquant une obligation monétaire de la part de l'employeur autre que celles découlant de la présente section ni de stipulations contraires à la convention, prévoit un maximum de trois (3) régimes complémentaires dont le coût est entièrement à la charge des personnes participantes. Ces régimes couvrent la personne employée, sa conjointe ou son conjoint, son enfant à charge et sa personne à charge.

L'assureur ou le groupe d'assureurs agissant comme assureur seul retenu par le syndicat, a son siège social au Québec.

**8-1.09** Toute disposition du contrat visant l'administration des régimes fait l'objet d'une entente entre l'employeur et le syndicat. Toute mésentente relative à l'interprétation ou à l'application de cette entente ne peut faire l'objet d'un grief.

**8-1.10** Les régimes complémentaires peuvent comporter séparément ou en combinaison avec des prestations d'assurance maladie, des prestations d'assurance vie, d'assurance traitement et d'assurance pour les soins dentaires. Les prestations d'assurance traitement complémentaires doivent répondre aux exigences suivantes :

- a) le délai de carence ne peut être inférieur à six (6) mois ni à la période correspondant à l'épuisement de la réserve de congés de maladie de la ou du prestataire;
- b) la prestation ne peut dépasser quatre-vingt-dix pour cent (90 %) du traitement net d'impôts; cette prestation comprenant celles que la personne employée peut recevoir de toutes autres sources, notamment en vertu de la Loi sur l'indemnisation des victimes d'actes criminels, de la *Loi sur l'assurance automobile*, de la Loi sur le régime de rentes du Québec, de la Loi sur les accidents

du travail et les maladies professionnelles et du Régime de retraite; ce maximum ne doit pas être interprété comme imposant une limite identique aux avantages que la personne employée peut recevoir d'autres sources;

- c) les prestations d'assurance traitement payées en vertu du régime d'assurance traitement prévu ci-après se soustraient de la somme prévue par le régime complémentaire.

**8-1.11** Une entente en application de l'article 8-1.09 comporte entre autres les stipulations suivantes :

- a) une garantie que le tarif selon lequel les primes sont calculées ne peut être majoré durant les douze (12) premiers mois de son entrée en vigueur ni plus fréquemment qu'à tous les douze (12) mois par la suite, sous réserve d'une mésentente avec l'assureur conduisant à un appel d'offres, et une garantie que l'employeur est avisé de toute majoration relative à ce tarif au minimum deux (2) mois avant son entrée en vigueur. Cet avis peut être de quarante-cinq (45) jours s'il n'y a pas de changement d'assureur ni de changement de structure de tarification dans les régimes;
- b) sous réserve de la possibilité de laisser les sommes en dépôt, tout dividende ou ristourne le cas échéant, fait l'objet d'un congé de prime. Dans ce cas, l'employeur est avisé au moins quarante-cinq (45) jours avant son entrée en vigueur.
- c) L'alinéa précédent n'a pas pour effet d'empêcher qu'un dividende ou qu'une ristourne soit affecté à une bonification de régime :
- d) la prime pour une période est établie selon le tarif qui est applicable à la personne participante le premier jour de la période;
- e) aucune prime n'est payable pour une période le premier jour de laquelle la personne employée n'est pas une participante; de même, la pleine prime est payable pour une période au cours de laquelle la personne employée cesse d'être une participante;
- f) dans le cas de promotion, de rétrogradation, de réorientation professionnelle, de reclassement ou d'intégration, le nouvel assureur accorde à la personne employée visée, sans preuve d'assurabilité, un montant d'assurance vie égal au montant d'assurance vie antérieurement détenu par cette personne employée en vertu du contrat qui la protégeait lorsque de tels avantages sont disponibles en vertu du contrat du nouveau groupe auquel la personne employée adhère;
- g) la transmission à l'employeur d'une copie conforme du contrat et de tout avenant de même que, lorsqu'il y a appel d'offres, le cahier des charges et les éléments non conformes au cahier des charges par l'assureur choisi, le tout à l'exclusion des dispositions relatives aux formules financières;
- h) les conditions concernant la retenue des primes, notamment celles qui pourraient être exigées par la compagnie d'assurance lors d'un rappel de traitement et ce, en application du contrat d'assurance. Dans ce dernier cas, les travaux requis pour l'établissement et la retenue des primes applicables sont à la charge du syndicat;
- i) la transmission par l'assureur à l'employeur des relevés d'expérience normalement émis périodiquement par l'assureur en fonction des caractéristiques des adhérentes et adhérents.

### **Régime d'assurance vie**

**8-1.12** La personne employée bénéficie d'un montant d'assurance vie de six mille quatre cents dollars (6 400 \$).

**8-1.13** Le montant mentionné à l'article 8-1.12 est réduit de cinquante pour cent (50 %) pour les personnes

employées visées par le paragraphe b) de l'article 8-1.02.

### **Régime d'assurance maladie**

**8-1.14** La contribution de l'employeur au régime d'assurance maladie pour la personne employée ne peut excéder le moindre des montants suivants :

- a) 5,00 \$ par mois : dans le cas d'une personne participante assurée pour elle-même, sa conjointe ou son conjoint, son enfant à charge ou sa personne à charge;
- b) 2,00 \$ par mois : dans le cas d'une personne participante assurée seule;
- c) le double de la cotisation versée par la personne participante elle-même pour les prestations prévues par le régime.

**8-1.15** Advenant l'extension aux médicaments de la couverture du Régime d'assurance maladie du Québec, les montants de 2,00 \$ et 5,00 \$ sont diminués des deux tiers (2/3) du coût mensuel des prestations d'assurance médicaments incluses dans le régime d'assurance maladie et le solde non requis pour le maintien des autres prestations de ce régime peut être utilisé jusqu'à l'expiration de la convention à titre de contribution patronale au régime complémentaire prévu ci-dessus, sous réserve que l'employeur ne peut être appelé à verser une somme supérieure à celle versée par la personne participante elle-même. Les régimes complémentaires existant à la date de l'extension peuvent être modifiés en conséquence et, au besoin, de nouveaux avantages peuvent être ajoutés à ces régimes complémentaires ou de nouveaux régimes complémentaires peuvent être mis en vigueur sous réserve du maximum prévu par l'article 8-1.08, comprenant ou non le solde des prestations du régime d'assurance maladie.

**8-1.16** La participation au régime d'assurance maladie est obligatoire, mais la personne employée peut, moyennant un avis écrit à l'assureur, refuser ou cesser de participer au régime d'assurance maladie à la condition qu'elle établisse qu'elle-même, sa conjointe ou son conjoint, son enfant à charge et sa personne à charge, sont assurés en vertu d'un régime d'assurance comportant des prestations similaires ou qu'elle est elle-même assurée à titre de conjointe ou conjoint, d'enfant à charge ou de personne à charge.

Cet avis doit être adressé immédiatement à l'assureur qui doit transmettre sa décision dans les trente (30) jours suivant sa réception. Toute exemption prend effet à compter du début de la deuxième période de paie suivant l'acceptation par l'assureur.

**8-1.17** La personne employée qui a refusé ou cessé de participer au régime peut y devenir admissible à la condition d'établir à la satisfaction de l'assureur :

- a) qu'antérieurement elle était assurée comme conjointe ou conjoint, enfant à charge ou personne à charge en vertu du présent régime d'assurance ou de tout autre régime accordant une protection similaire;
- b) qu'il est devenu impossible qu'elle continue à être assurée comme conjointe ou conjoint, enfant à charge ou personne à charge;
- c) qu'elle présente sa demande dans les trente (30) jours suivant la cessation de son assurance comme conjointe ou conjoint, enfant à charge ou personne à charge.

Sous réserve des conditions précédentes, l'assurance prend effet le premier jour de la période au cours de laquelle la demande parvient à l'assureur.

Dans le cas d'une personne qui, antérieurement à sa demande, n'était pas assurée en vertu du présent régime d'assurance, l'assureur n'est pas responsable du paiement de prestations qui pourraient être payables par l'assureur précédent en vertu d'une clause de prolongation ou de conversion ou autrement.

## Régime d'assurance traitement

**8-1.18** Sous réserve de la convention, la personne employée a droit pour toute période d'invalidité durant laquelle elle est absente du travail :

- a) jusqu'à concurrence du nombre de cinq (5) jours de congé de maladie accumulés à sa réserve : au traitement qu'elle recevrait si elle était au travail.
- i. Malgré ce qui précède, la personne employée qui reçoit une prestation d'invalidité d'un organisme public prévu par l'article 8-1.21 se voit appliquer les dispositions suivantes :
- ii. chaque jour d'absence en invalidité équivaut à l'utilisation d'un (1) jour complet de congé de maladie;
- b) la période d'invalidité pendant laquelle la personne employée peut bénéficier du présent paragraphe ne doit jamais dépasser le nombre de jours de congé de maladie à sa réserve à la date de son départ en invalidité;
- c) à compter de l'épuisement des jours de congé de maladie accumulés, le cas échéant, sous réserve d'un délai de carence correspondant à sa semaine de travail sans excéder cinq (5) jours ouvrables depuis le début de la période d'invalidité et jusqu'à concurrence de cinquante-deux (52) semaines : au paiement d'une prestation d'un montant égal à 40 \$ par semaine plus soixante pour cent (60 %) de son taux de traitement et, le cas échéant, de la somme forfaitaire en excédent de cette somme, mais pas moins de soixante-six et deux tiers pour cent (66 2/3 %) de son taux de traitement et, le cas échéant, de la somme forfaitaire;
- d) à compter de l'expiration de la période précitée de cinquante-deux (52) semaines, jusqu'à concurrence d'une période additionnelle de cinquante-deux (52) semaines : au paiement d'une prestation d'un montant égal à soixante-quinze pour cent (75 %) de la somme déterminée pour la période précitée.

L'assignation temporaire au sens de la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles* de même que le retour au travail dans le cadre d'un programme de réadaptation professionnelle ne doivent pas avoir pour effet de prolonger la période d'invalidité prévue par le présent article. Il en est de même pour les périodes où, en application de l'article 8-1.03 ou de l'article 8-1.19, la personne employée revient au travail.

Le taux de traitement et, le cas échéant, la somme forfaitaire de la personne employée aux fins du calcul des montants prévus par les paragraphes b) et c) ci-dessus sont ceux prévus par l'article 7-1.02 à la date où commence le paiement de la prestation comprenant, le cas échéant, le supplément de traitement prévu par l'article 4-1.03 pour une semaine habituellement majorée.

Toutefois, ce taux de traitement est réajusté conformément à la section 7-1.00 entraînant, le cas échéant, une nouvelle somme forfaitaire servant au réajustement de la prestation. Il est également réajusté en fonction de l'avancement d'échelon auquel la personne employée aurait normalement droit si toutes les conditions d'obtention de cet avancement d'échelon prévues par l'article 6-5.00 sont respectées.

Pour la personne employée à temps réduit, la prestation visée par aux paragraphes b) et c) du présent article est calculée sur la base de son horaire normal de travail au cours des deux périodes de paie précédent le début de l'invalidité.

**8-1.19** À compter de la cinquième semaine d'invalidité au sens de l'article 8-1.03, la personne employée peut, après approbation de l'employeur, bénéficier d'une période de réadaptation aux attributions habituelles de son emploi ou d'un emploi analogue tout en continuant d'être assujettie au régime d'assurance traitement pourvu que cette réadaptation puisse lui permettre d'accomplir toutes les attributions habituelles de son emploi ou

d'un emploi analogue. Durant cette période de réadaptation, la personne employée reçoit son traitement pour le temps travaillé uniquement, au lieu des avantages prévus par les paragraphes a), b) ou c) de l'article 8-1.18, et ce, tant que ce travail demeure en fonction de la réadaptation et que l'invalidité persiste.

Malgré l'alinéa précédent, la personne employée peut, après approbation de l'employeur, s'absenter au cours de la période de réadaptation, pendant une période maximale de cinq (5) jours ouvrables consécutifs. Les jours de congé ainsi utilisés sont déduits de sa réserve de vacances.

La période de réadaptation, incluant le cas échéant, les jours de vacances prévus à l'alinéa précédent, ne peut excéder six (6) mois consécutifs ni avoir pour effet de prolonger au-delà de cent quatre (104) semaines les périodes d'invalidité en application des paragraphes b) et c) de l'article 8-1.18.

**8-1.20** Tant que des prestations demeurent payables, y compris le délai de carence, le cas échéant, la personne employée invalide continue de participer au régime de retraite auquel elle est assujettie et demeure assurée; toutefois, elle doit verser les cotisations requises, sauf qu'à compter de l'épuisement de ses jours de congé de maladie accumulés, elle bénéficie de l'exonération de ces cotisations au régime de retraite auquel elle est assujettie si le régime y pourvoit sans perdre de droits. Les dispositions relatives à l'exonération de ces cotisations font partie intégrante du régime de retraite et le coût en résultant est partagé comme celui de toute autre prestation.

Aux fins de la convention, la personne employée bénéficiant de prestations en vertu du régime d'assurance traitement visé par la section 8-1.00 est réputée en congé sans traitement même si l'employeur assume le paiement des prestations.

La personne employée absente pour invalidité et soumise à l'application des paragraphes b) et c) de l'article 8-1.18 pendant une période équivalant à la moitié de ses heures normales ou moins entre le 31 mars et le 1er avril de l'année suivante, est réputée absente avec traitement aux fins de l'article 4-3.01 de la convention. Si la personne employée est absente pour une période additionnelle à cette période au cours d'une même année financière et soumise à l'application des paragraphes b) et c) de l'article 8-1.18, elle est réputée en congé sans traitement pour la durée de cette période additionnelle.

Aux fins de l'alinéa précédent, les périodes au cours desquelles la personne employée à temps réduit reçoit des prestations d'assurance traitement sont considérées comme des absences avec traitement jusqu'à concurrence de la moitié des heures prévues à son horaire pendant l'année financière. Les absences pour invalidité en sus de ces heures sont réputées sans traitement.

**8-1.21** Les prestations sont réduites du montant initial de toute prestation d'invalidité de base payable par un organisme public en vertu de lois telles que la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles, la Loi sur l'assurance automobile, la Loi d'indemnisation des victimes d'actes criminels, la Loi visant à favoriser le civisme, la Loi sur le régime de rentes du Québec ou en vertu du régime de retraite, sans égard aux augmentations ultérieures des prestations de base résultant de l'indexation.

Aux fins du présent article, les jours de congé de maladie utilisés conformément au paragraphe a) de l'article 8-1.18 signifient des prestations et il ne doit être déduit de la réserve de congés de maladie de la personne employée que la différence exprimée en jours ouvrables entre le montant de son traitement et celui des prestations versées par un des organismes prévus par l'alinéa précédent.

La détermination du montant de la prestation d'assurance traitement à verser à la personne employée bénéficiant d'une prestation d'invalidité payable par un organisme public est faite de la façon suivante :

- la prestation versée par l'organisme public est soustraite de la prestation nette découlant des paragraphes a), b) et c) de l'article 8-1.18. Cette dernière est obtenue en réduisant la prestation brute des impôts provincial et fédéral, des contributions au Régime de rentes du Québec et au Régime québécois d'assurance parentale et au Régime d'assurance emploi; de



plus, les prestations prévues par le paragraphe a) déjà mentionné sont réduites des contributions au régime de retraite. La différence entre cette prestation nette et la prestation versée par l'organisme public est ramenée à un brut imposable qui constitue le montant à verser.

La réduction de la prestation prévue par les paragraphes a), b) et c) de l'article 8-1.18 s'applique à compter du moment où la personne employée est reconnue admissible et commence à toucher effectivement la prestation de l'organisme public. Dans le cas où la prestation reçue de l'organisme public est accordée rétroactivement et malgré l'article 7-2.10, la personne employée rembourse à l'employeur, dès qu'elle reçoit cette prestation, la portion de la prestation versée en vertu de l'article 8-1.18 qui aurait dû être déduite en application du premier alinéa du présent article.

Malgré l'alinéa qui précède, la personne employée présumée admissible à une prestation d'invalidité en vertu de la Loi sur l'indemnisation des victimes d'actes criminels peut refuser de présenter sa demande à l'organisme concerné si elle a choisi de ne pas porter plainte à la suite de l'acte criminel commis contre lui.

La personne employée bénéficiaire d'une prestation d'invalidité et d'indemnités en vertu d'un ou de plusieurs régimes publics ou de son régime de retraite doit, pour recevoir les prestations prévues par le présent chapitre, informer l'employeur des sommes qui lui sont payables. Le cas échéant, elle doit signer les formulaires requis pour autoriser par écrit l'employeur à obtenir les renseignements nécessaires auprès des organismes visés.

**8-1.22** Le versement des sommes payables tant à titre de jours de congé de maladie qu'à titre d'assurance traitement est effectué directement par l'employeur, mais sous réserve de la présentation par la personne employée des pièces justificatives raisonnablement exigibles comportant notamment le diagnostic pathologique, les soins et traitement prescrits et la durée probable de l'absence.

**8-1.23** Quelle que soit la durée de l'absence, qu'elle soit indemnisée ou non et qu'un contrat d'assurance soit souscrit ou non aux fins de garantir le risque, l'employeur ou bien l'assureur pourra vérifier le motif de l'absence et contrôler tant la nature que la durée de l'invalidité.

**8-1.24** De façon à permettre cette vérification, la personne employée doit aviser l'employeur sans délai lorsqu'elle ne peut se présenter au travail à cause d'une maladie et soumettre promptement les pièces justificatives requises visées par l'article 8-1.22.

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

Toute divergence d'opinions entre la ou le médecin désigné par l'employeur et celle ou celui de la personne employée doit être soumise pour adjudication finale à une ou un troisième médecin, choisi d'un commun accord par les parties et payé à parts égales par l'employeur et le syndicat. À cet effet, la ou le médecin choisi rencontre la personne employée. Le cas échéant, l'employeur rembourse les frais de déplacements à la personne employée, conformément à la directive en vigueur sur les frais de déplacement.

L'employeur traite les certificats ou les résultats d'examens médicaux de la personne employée de façon confidentielle.

**8-1.25** La personne employée qui, sans motif valable, ne se présente pas à l'examen médical auquel elle ou il est convoqué en vertu de la section 8-1.00 ou 8-2.00, rembourse à l'employeur les honoraires de la ou du médecin désigné par l'employeur, ou la part de l'employeur lorsque la ou le médecin est choisi d'un commun accord par les parties. Le cas échéant, les modalités de remboursement prévues à l'article 7-2.10 s'appliquent en adaptant ce qui doit être adapté.

**8-1.26** La vérification peut être faite sur une base d'échantillonnage de même qu'au besoin lorsque, compte tenu de l'accumulation des absences, l'employeur le juge à propos. Advenant que la personne employée ait fait une fausse déclaration ou que le motif de l'absence soit autre que la maladie de la personne employée, l'employeur peut prendre les mesures disciplinaires appropriées.

**8-1.27** Si en raison de la nature de sa maladie ou de ses blessures, la personne employée n'a pu aviser l'employeur sans délai ou soumettre promptement les preuves requises, elle doit le faire dès que possible.

**8-1.28** S'il y a refus de paiement en raison de l'inexistence ou de la cessation présumée de l'invalidité, la personne employée peut en appeler de la décision selon la section 9-1.00.

### Réserve de congés de maladie

**8-1.29** Pour chaque mois civil pendant lequel elle a eu droit à son traitement pour la moitié ou plus des heures normales ouvrables calculées à partir des heures normales de la personne employée à temps plein, l'employeur crédite à la personne employée 0,58 jour de congé de maladie, lequel ne pourra être utilisé avant la fin de ce mois. Si elle ne répond pas à la condition exigée, la personne employée perd son droit au crédit pour ce mois.

Pour la personne employée à temps réduit, la valeur du crédit de congé de maladie prévu à l'alinéa précédent est obtenue en divisant le nombre d'heures de travail prévues à l'horaire de la personne employée pour ce mois par le nombre d'heures prévues à l'horaire de la personne employée à temps plein pour ce même mois. Ce crédit ne sera octroyé que si la personne employée a eu droit à son traitement pendant la moitié ou plus des heures de travail prévues à son horaire pendant le mois.

**8-1.30** Les crédits de congé de maladie qu'acquiert la personne employée sont versés à sa réserve. Les jours utilisés sont soustraits de sa réserve.

Pour la personne employée à temps réduit, les jours de congé de maladie à sa réserve sont convertis en heures à raison de sept (7) heures par jour. L'utilisation des congés de maladie est faite sur la base du temps prévu à son horaire de travail.

**8-1.31** Les jours de congé de maladie non utilisés au cours de la période du 1er avril au 31 mars ne peuvent être reportés à l'année suivante et sont remboursés à 100 % du taux de traitement en cours au 31 mars.

La personne employée peut choisir de ne pas monnayer les jours accumulés et non utilisés au 31 mars afin de constituer une banque d'un maximum de cinq (5) jours de congé de maladie pour combler le délai de carence du régime d'assurance-traitement. Si les congés ne sont pas utilisés à cette fin, ils ne peuvent être monnayés, sauf en cas de cessation d'emploi.

### Dispositions particulières

**8-1.32** Le paiement de la prestation en vertu des paragraphes b) et c) de l'article 8-1.18 cesse au plus tard avec celui prévu pour la dernière semaine du mois au cours duquel la personne employée prend sa retraite totale et définitive. Le montant de la prestation se fractionne, le cas échéant, à raison d'un cinquième (1/5) du montant prévu pour une semaine complète par jour ouvrable d'invalidité au cours de la semaine normale de travail.

**8-1.33** Aucune prestation n'est payable durant une grève ou un lock-out, sauf pour une invalidité ayant commencé antérieurement.

**8-1.34** La personne employée qui est en congé sans traitement ou qui est suspendue, n'accumule et ne peut utiliser aucun crédit de congé de maladie et n'est admissible à aucun des avantages prévus par l'article 8-1.18, mais elle conserve, sous réserve de l'article 8-1-33, les jours de congé de maladie accumulés à sa réserve au moment de son départ.

**8-1.35** Les dispositions relatives aux divers régimes d'assurance prévus par la présente section ne s'appliquent pas à la personne employée qui, à la suite de l'attribution d'un nouveau classement, conserve, à sa demande et en vertu de la directive applicable, les divers régimes d'assurance collective auxquels elle participait avant l'attribution de son nouveau classement.

### **Remboursement de la réserve de congé de maladie**

**8-1.36** En cas de cessation définitive d'emploi, l'employeur paie à la personne employée, le solde des jours de congé de maladie accumulés à son crédit ainsi que les jours de congés de maladie restant dans sa réserve, au moment du départ à 100% au taux de traitement au moment du départ. L'employeur paie également aux ayants droits en cas de décès.

### **8-2.00 Accidents du travail et maladies professionnelles**

**8-2.01** La présente section s'applique uniquement à la personne employée qui est, selon la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles, incapable d'exercer son emploi en raison d'une lésion professionnelle attribuable à son travail au service de l'employeur.

### **Indemnités et avantages**

**8-2.02** La personne employée visée par la présente section reçoit, pendant la période où lui est versée une indemnité de remplacement du revenu, un montant égal à la différence entre l'indemnité de remplacement du revenu prévue par la Loi et le traitement net qu'elle retirerait normalement de son emploi pendant cette période. Cette somme complémentaire à l'indemnité de remplacement du revenu est ramenée à un brut imposable et ne doit pas avoir pour effet d'augmenter le traitement net auquel la personne employée aurait droit durant cette période.

Cette somme complémentaire à l'indemnité de remplacement du revenu est versée pendant une période continue maximale de deux (2) ans, mais cesse d'être versée lorsque la personne employée n'est plus admissible, selon la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles*, au versement de l'indemnité de remplacement du revenu.

**8-2.03** Aux fins de l'article 8-2.02, le traitement net s'entend du traitement défini à la section 7-1.00 majoré le cas échéant, pendant les périodes où elle y a droit, du supplément de traitement prévu par l'article 4-1.01 et des allocations de disparités régionales, diminué des impôts fédéral et provincial, des cotisations syndicales ainsi que des cotisations versées par la personne employée au Régime de rentes du Québec, au Régime québécois d'assurance parentale, au régime de retraite et aux régimes collectifs d'assurance.

**8-2.04** La personne employée bénéficiant de l'indemnité de remplacement du revenu mentionnée à l'article 8-2.02 est réputée invalide au sens de l'article 8-1.03 et régie par la section 8-1.00, sous réserve notamment du deuxième alinéa de l'article 8-1.18 concernant particulièrement l'assignation temporaire et la réadaptation professionnelle. Toutefois, malgré toute autre disposition contraire dans la convention, les dispositions suivantes s'appliquent à son égard en la manière prévue ci-après :

a) crédits de vacances

Aux fins de l'article 4-3.01, la personne employée est réputée absente avec traitement;

b) crédits de maladie

Aux fins de l'article 8-1.29, la personne employée est réputée absente avec traitement;

c) assurance traitement

Pendant la période où elle reçoit l'indemnité complémentaire prévue par l'article 82.02, la personne employée n'utilise pas de jours de congé de maladie et aucun débit n'est effectué à sa réserve; toutefois, le présent paragraphe ne doit pas avoir pour effet de modifier l'application des autres dispositions des articles 8-1.18 et 81.21, notamment en ce qui a trait à la durée de l'absence.

## **Droit de retour au travail**

**8-2.05** La personne employée visée par la présente section qui redevient capable d'exercer les attributions caractéristiques de son emploi avant l'expiration de la période d'assurance traitement prévue par l'article 8-1.18 doit aviser l'employeur dès que sa lésion professionnelle est consolidée, et ce, sous réserve de l'article 8-2.06. À son retour au travail, la personne employée réintègre son poste ou un poste équivalent. Dans l'éventualité où son poste aurait été aboli, déplacé ou cédé, la personne employée a droit aux avantages dont elle aurait bénéficié si elle avait alors été au travail.

**8-2.06** La personne employée visée par la présente section peut obtenir un congé sans traitement d'une durée maximale de six (6) mois en prolongation de la période prévue par l'article 8-1.18, aux conditions suivantes :

- a) la période d'assurance-traitement dont la personne employée peut bénéficier en vertu de l'article 8-1.18 est inférieure à deux (2) ans et six (6) mois;
- b) la personne employée fait l'objet d'une mesure de réadaptation prévue par la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles, avant l'expiration de la période d'assurance-traitement prévue par l'article 81.18.

La durée du congé sans traitement est alors déterminée de façon à permettre à la personne employée de poursuivre son programme de réadaptation, mais ne doit pas excéder le délai de deux (2) ans et six (6) mois depuis le début de l'incapacité prévue par l'article 8-1.18.

## **Dispositions générales**

**8-2.07** Malgré les articles 3-1.07 à 3-1.11, lorsqu'en application de l'article 3-1.08 l'employeur rétrograde pour cause d'invalidité la personne employée visée par la présente section, son taux de traitement et la somme forfaitaire, le cas échéant, ne sont pas réduits. Par la suite, son taux de traitement est réajusté conformément à la section 7-1.00.

**8-2.08** La personne employée visée par la présente section qui temporairement ne reçoit plus d'indemnité de remplacement du revenu peut, si elle en fait la demande à l'employeur, recevoir les montants d'assurance-traitement prévus par l'article 8-1.18 qui lui sont applicables à la date de sa demande pourvu qu'elle soit réputée invalide au sens de l'article 8-1.03.

Dans ce cas, les mécanismes de révision et d'appel prévus par la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles tiennent lieu de procédure d'appel pour déterminer les droits de la personne employée à recevoir l'indemnité de remplacement du revenu.

Malgré l'article 7-2.10, dès que, à la suite d'une décision d'une instance prévue par la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles, la personne employée reçoit à nouveau son indemnité de remplacement

du revenu, elle rembourse à l'employeur les sommes reçues en vertu du présent article et les articles 8-1.18, 81.21, 8-2.02, 82.03 et 8-2.04 s'appliquent alors intégralement, le cas échéant, pour toute la période visée.

Le présent article ne doit pas avoir pour effet de prolonger les périodes prévues par les articles 8-2.05 et 8-2.06.

**8-2.09** La personne employée qui réclame une indemnité de remplacement du revenu peut en appeler uniquement selon les recours prévus par la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles aux fins d'établir son invalidité, de tels recours remplaçant la procédure de règlement des griefs prévue par la section 9-1.00.

De même, lorsque l'employeur exige que la personne employée se soumette à un examen médical, il le fait conformément à la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles*.

**8-2.10** La personne employée visée par la présente section, appelée à s'absenter du travail pour comparaître devant une instance prévue par la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles* ne subit aucune diminution de traitement pour la période où sa présence est requise.

### **8-3.00 DROITS PARENTAUX**

#### **Dispositions générales**

**8-3.01** À moins de stipulation contraire, aucune disposition de la présente section ne peut avoir pour effet de conférer à la personne employée un avantage supérieur à celui dont elle aurait bénéficié si elle était restée au travail.

**8-3.02** Les indemnités du congé de maternité, du congé de paternité et du congé pour adoption prévues par la présente section sont uniquement versées à titre de supplément aux prestations d'assurance parentale ou aux prestations d'assurance emploi ou, dans les cas et conditions prévus par la présente section, à titre de paiements durant une période d'absence pour laquelle le Régime québécois d'assurance parentale et le Régime d'assurance emploi ne s'appliquent pas.

Les indemnités prévues pour le congé de maternité, le congé de paternité et pour le congé pour adoption ne sont toutefois versées que pendant les semaines durant lesquelles la personne employée reçoit, ou recevrait si elle en faisait la demande, des prestations du Régime québécois d'assurance parentale ou du Régime d'assurance emploi.

**8-3.03** Dans le cas où la personne employée partage avec sa conjointe ou son conjoint les prestations prévues par le Régime québécois d'assurance parentale ou par le Régime d'assurance emploi, les indemnités prévues par la présente section ne sont versées que si la personne employée reçoit effectivement des prestations de l'un ou l'autre de ces régimes.

**8-3.04** Le traitement, le traitement différé et les indemnités de départ ne sont ni augmentés ni diminués par les versements reçus en vertu du Régime québécois d'assurance parentale ou du Régime de prestations supplémentaires d'assurance emploi.

**8-3.05** L'employeur ne rembourse pas à la personne employée les sommes qui pourraient lui être exigées par le ministre de l'Emploi et de la Solidarité sociale en vertu de la Loi sur l'assurance parentale ou de Ressources humaines et Développement social Canada (EDSC) en vertu de la Loi sur l'assurance emploi.

**8-3.06** Lorsque les parents sont tous deux de sexe féminin, les indemnités et avantages octroyés au père de

l'enfant sont alors octroyés à celle des deux mères qui n'a pas donné naissance à l'enfant.

**8-3.07** Toute indemnité ou prestation visée par la présente section dont le paiement a débuté avant une grève ou un lock-out continue à être versée pendant cette grève ou ce lock-out.

**8-3.08** S'il est établi devant une ou un arbitre qu'une personne employée temporaire s'est prévaluée d'un congé de maternité ou d'un congé sans traitement ou partiel sans traitement en prolongation d'un congé de maternité et que l'employeur a mis fin à son emploi, celui-ci doit démontrer qu'il a mis fin à son emploi pour des raisons autres que celles d'avoir utilisé le congé de maternité ou le congé sans traitement ou partiel sans traitement.

### **Congé de maternité**

**8-3.09** L'employée enceinte qui est admissible au Régime québécois d'assurance parentale a droit à un congé de maternité d'une durée de vingt et une (21) semaines qui, sous réserve des articles 8-3.39 et 8-3.40, doivent être consécutives.

L'employée enceinte qui est admissible au Régime d'assurance emploi a droit à un congé de maternité d'une durée de vingt (20) semaines qui, sous réserve des articles 8-3.39 et 8-3.40, doivent être consécutives.

L'employée dont la grossesse est interrompue à compter du début de la vingtième semaine précédant la date prévue de l'accouchement a également droit à ce congé de maternité sans toutefois donner ouverture au congé prévu à l'article 8-3.38.

La personne employée dont la conjointe décède se voit transférer le résiduel du congé de maternité et bénéficie des droits et indemnités qui y sont rattachés.

**8-3.10** La répartition du congé de maternité, avant et après l'accouchement, appartient à l'employée et comprend le jour de l'accouchement. Toutefois, pour l'employée admissible au Régime québécois d'assurance parentale ou au Régime d'assurance emploi, ce congé est simultanément à la période de versement des prestations accordées en vertu du régime applicable et doit débuter au plus tard la semaine suivant le début du versement de telles prestations.

**8-3.11** L'employée qui devient enceinte alors qu'elle bénéficie d'un congé sans traitement ou d'un congé partiel sans traitement prévu par la présente section a aussi droit au congé de maternité et aux indemnités prévues par les articles 8-3.16, 8-3.18 ou 8-3.19, selon le cas.

L'employée qui accouche alors qu'elle est invalide au sens de l'article 8-1.03 bénéficie, le cas échéant, de la partie résiduelle du congé de maternité à compter de la date où elle est médicalement apte au travail, et ce, pour autant qu'elle satisfasse aux conditions prévues par la section 8-3.00.

**8-3.12** Le congé de maternité peut être d'une durée moindre que celle prévue par l'article 8-3.09. Si l'employée revient au travail dans les deux (2) semaines suivant la naissance, elle produit, sur demande de l'employeur, un certificat médical attestant de son rétablissement suffisant pour reprendre le travail.

**8-3.13** Si la naissance a lieu après la date prévue, l'employée a droit à une prolongation de son congé de maternité égale à la période de retard, sauf si elle dispose déjà d'une période d'au moins deux (2) semaines de congé de maternité après la naissance.

L'employée peut en outre bénéficier d'une prolongation du congé de maternité si son propre état de santé ou l'état de santé de son enfant l'exige. La durée de cette prolongation est celle qui est indiquée au certificat médical qui doit être fourni par l'employée.

Durant ces prolongations, l'employée ne reçoit ni indemnité ni traitement. L'employée bénéficie des avantages

prévus par l'article 8-3.42 pendant les six (6) premières semaines de la prolongation et, pendant les semaines subséquentes, des avantages prévus à l'article 8-3.43.

**8-3.14** L'employée qui ne peut, à cause de son état de santé, reprendre son emploi à l'expiration de la période prévue par les articles 8-3.09 ou 8-3.13 est considérée comme étant absente pour cause de maladie et est alors assujettie aux dispositions de la section 81.00 pourvu qu'elle y ait normalement droit.

### Préavis de départ

**8-3.15** Pour obtenir le congé de maternité, l'employée doit donner un avis écrit à l'employeur au moins quinze (15) jours avant la date du départ.

Cet avis doit être accompagné d'un certificat médical ou d'un rapport écrit signé par une sage-femme attestant de la grossesse et de la date prévue pour l'accouchement.

Le délai de présentation de l'avis peut être moindre si un certificat médical atteste que l'employée doit quitter son emploi plus tôt que prévu.

En cas d'imprévu, l'employée est exemptée de la formalité de l'avis, sous réserve de la production à l'employeur d'un certificat médical attestant qu'elle devait quitter son emploi sans délai.

### *Indemnités prévues pour l'employée admissible au Régime québécois d'assurance parentale*

**8-3.16** L'employée qui a accumulé vingt (20) semaines de service<sup>1</sup> tel que défini au paragraphe c) de l'article 8-3.20 et qui est admissible au Régime québécois d'assurance parentale, reçoit, pendant les vingt et une (21) semaines de son congé de maternité, une indemnité calculée selon la formule suivante<sup>2</sup>:

1. en additionnant :

a) le montant représentant cent pourcent (100 %) du traitement hebdomadaire jusqu'à concurrence de deux cent vingt-cinq dollars (225 \$) ;

b) et le montant représentant quatre-vingt-huit pourcent (88 %) de la différence entre le traitement hebdomadaire et le montant établi au précédent paragraphe a) ;

2. et en soustrayant de cette somme le montant des prestations de maternité ou parentales qu'elle reçoit, ou qu'elle recevrait si elle en faisait la demande, du Régime québécois d'assurance parentale.

Cette indemnité se calcule à partir des prestations d'assurance parentale que l'employée a le droit de recevoir sans tenir compte des montants soustraits de ces prestations en raison du remboursement de prestations, intérêts, pénalités et autres sommes recouvrables en vertu de la *Loi sur l'assurance parentale*.

Si une modification est apportée au montant de la prestation versée par le Régime québécois d'assurance parentale à la suite d'une modification des informations fournies par l'employeur, celui-ci corrige le montant de l'indemnité en conséquence.

Lorsque l'employée travaille pour plus d'un employeur, l'indemnité est égale à la différence entre le montant établi au paragraphe 1. du premier alinéa et le montant des prestations d'assurance parentale correspondant à la proportion du traitement hebdomadaire qu'elle ou qu'il lui verse par rapport à la somme des traitements hebdomadaires versés par l'ensemble des employeurs. À cette fin, l'employée produit à chacun des employeurs un état des traitements hebdomadaires versés par chacun de ceux-ci en même temps que le montant des prestations qui lui sont versées en vertu du Régime québécois d'assurance parentale.

<sup>1</sup>L'employée absente accumule du service si son absence est autorisée, notamment pour invalidité, et comporte une prestation ou une rémunération.

<sup>2</sup> Cette formule a été utilisée pour tenir compte du fait, notamment, que l'employée bénéficie en pareille situation d'une exonération des cotisations aux régimes de retraite, au Régime québécois d'assurance parentale et au Régime d'assurance emploi.



**8-3.17** L'employeur ne peut compenser, par l'indemnité qu'il verse à l'employée en congé de maternité, la diminution des prestations d'assurance parentale attribuable au traitement gagné auprès d'un autre employeur.

Malgré l'alinéa précédent, l'employeur effectue cette compensation si l'employée démontre que le traitement gagné est un traitement habituel, au moyen d'une lettre de l'employeur à cet effet. Si l'employée démontre qu'une partie seulement de ce traitement est habituel, la compensation est limitée à cette partie.

L'employeur qui verse le traitement habituel prévu par l'alinéa précédent doit, à la demande de l'employée, lui produire cette lettre.

Le total des sommes reçues par l'employée durant son congé de maternité, en prestations d'assurance parentale, indemnités et traitement ne peut excéder le montant brut établi au paragraphe 1. du premier alinéa de l'article 8-3.16. La formule doit être appliquée sur la somme des traitements hebdomadaires versés de son employeur, prévue à l'article 8-3.16 ou, le cas échéant, de ses employeurs.

#### *Indemnités prévues pour l'employée admissible au Régime d'assurance emploi*

**8-3.18** L'employée qui a accumulé vingt (20) semaines de service<sup>3</sup> tel que défini au paragraphe c) de l'article 8-3.20, et qui n'est pas admissible au Régime québécois d'assurance parentale mais qui est admissible au Régime d'assurance emploi a le droit de recevoir pendant les vingt (20) semaines de son congé de maternité, une indemnité calculée selon la formule suivante<sup>4</sup> :

- a) pour chacune des semaines du délai de carence prévu par le Régime d'assurance emploi, une indemnité calculée de la façon suivante : en additionnant :
    - i. le montant représentant cent pourcent (100%) du traitement hebdomadaire jusqu'à concurrence de deux cent vingt-cinq dollars (225 \$) ;
    - ii. et le montant représentant quatre-vingt-huit pourcent (88 %) de la différence entre le traitement hebdomadaire et le montant établi au précédent sous-paragraphe i.
  - b) pour chacune des semaines qui suivent la période prévue au paragraphe a), une indemnité calculée selon la formule suivante<sup>4</sup> :
    - i. en additionnant : i. le montant représentant cent pourcent (100%) du traitement hebdomadaire jusqu'à concurrence de deux cent vingt-cinq dollars (225 \$);
    - ii. et le montant représentant quatre-vingt-huit pourcent (88%) de la différence entre le traitement hebdomadaire et le montant établi au précédent sous-paragraphe i;
2. et en soustrayant de cette somme le montant des prestations de maternité ou parentales qu'elle reçoit, ou qu'elle recevrait si elle en faisait la demande, en vertu du Régime d'assurance emploi.

Cette indemnité se calcule à partir des prestations d'assurance emploi que l'employée a le droit de recevoir sans tenir compte des montants soustraits de ces prestations en raison du remboursement de prestations, intérêts, pénalités et autres sommes recouvrables en vertu du Régime d'assurance emploi.

Si une modification est apportée au montant de la prestation d'assurance emploi à la suite d'une modification des informations fournies par l'employeur, celui-ci corrige le montant de l'indemnité en conséquence.

Lorsque l'employée travaille pour plus d'un employeur, l'indemnité est égale à la différence entre le montant établi au sous-paragraphe 1. du paragraphe b) du premier alinéa et le montant des prestations d'assurance

---

<sup>3</sup> L'employée absente accumule du service si son absence est autorisée, notamment pour invalidité, et comporte une prestation ou une rémunération.

<sup>4</sup> Cette formule a été utilisée pour tenir compte du fait, notamment, que l'employée bénéficie en pareille situation d'une exonération des cotisations aux régimes de retraite, au Régime québécois d'assurance parentale et au Régime d'assurance emploi.



emploi correspondant à la proportion du traitement hebdomadaire qu'elle ou qu'il lui verse par rapport à la somme des traitements hebdomadaires versés par l'ensemble des employeurs. À cette fin, l'employée produit à chacun des employeurs un état des traitements hebdomadaires versés par chacun de ceux-ci en même temps que le montant des prestations qui lui sont versées en vertu du Régime d'assurance emploi.

De plus, si EDSC réduit le nombre de semaines de prestations d'assurance emploi auquel l'employée aurait eu autrement droit si elle n'avait bénéficié de prestations d'assurance emploi avant son congé de maternité, l'employée continue de recevoir, pour une période équivalente aux semaines soustraites par EDSC, l'indemnité prévue au premier alinéa du paragraphe b) du présent article comme si elle avait, durant cette période, bénéficié de prestations d'assurance emploi.

L'article 8-3.17 s'applique à l'employée visée par le présent article, en faisant les adaptations nécessaires. Indemnités prévues pour l'employée non admissible au Régime québécois d'assurance parentale ni au Régime d'assurance emploi

**8-3.19** L'employée non admissible aux prestations du Régime québécois d'assurance parentale, ni aux prestations du Régime d'assurance emploi, est exclue du bénéfice de toute indemnité.

Toutefois, l'employée qui a accumulé vingt (20) semaines de service<sup>5</sup> que défini au paragraphe c) de l'article 8-3.20 et qui ne reçoit pas de prestations d'un régime de droits parentaux établi par une autre province ou un territoire, a le droit à un congé d'une durée de vingt (20) semaines et de recevoir, pour chaque semaine durant douze (12) semaines, une indemnité calculée selon la formule suivante<sup>6</sup>:

en additionnant:

- a) le montant représentant cent pourcent (100%) du traitement hebdomadaire jusqu'à concurrence de deux cent vingt-cinq dollars (225 \$) ;
- b) et le montant représentant quatre-vingt-huit pourcent (88%) de la différence entre le traitement hebdomadaire et le montant établi au précédent paragraphe a).

Le dernier alinéa de l'article 8-3.17 s'applique à l'employée visée par le présent article, en faisant les adaptations nécessaires.

### **Dispositions particulières**

**8-3.20** Dans les cas visés par les articles 8-3.16, 8-3.18 et 8-3.19 :

- a) aucune indemnité ne peut être versée durant la période de vacances annuelles au cours de laquelle l'employée est rémunérée;
- b) l'indemnité est versée à intervalles de deux (2) semaines, le premier versement n'étant toutefois exigible, dans le cas de l'employée admissible au Régime québécois d'assurance parentale ou au Régime d'assurance emploi, que quinze (15) jours après l'obtention par l'employeur d'une preuve qu'elle reçoit des prestations en vertu de l'un ou l'autre de ces régimes. Aux fins du présent paragraphe, sont considérés comme preuves un état ou un relevé des prestations ainsi que les renseignements fournis par le ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale ou par EDSC au moyen d'un relevé officiel;
- c) le service s'entend du temps travaillé y compris les absences autorisées, notamment pour

---

<sup>5</sup> L'employée absente accumule du service si son absence est autorisée, notamment pour invalidité, et comporte une prestation ou une rémunération.

<sup>6</sup> Cette formule a été utilisée pour tenir compte du fait, notamment, que l'employée bénéficie en pareille situation d'une exonération des cotisations aux régimes de retraite, au Régime québécois d'assurance parentale et au Régime d'assurance emploi.

invalidité, qui comportent une prestation ou un traitement.

Ce service se calcule auprès de l'ensemble des employeurs des secteurs public et parapublic (Fonction publique, Éducation, Santé et Services sociaux), des agences de la santé et des services sociaux, des organismes dont la loi prévoit que les conditions de travail ou les normes et barèmes de rémunération de leurs salariées et salariés sont déterminés ou approuvés par le gouvernement, de l'Office franco-québécois de la jeunesse, de la Société de gestion du réseau informatique des commissions scolaires, ainsi que de tout autre organisme dont le nom apparaît à l'annexe «C» de la *Loi sur le régime de négociation des conventions collectives dans les secteurs public et parapublic* (L.R.Q., c. R-8.2).

L'exigence de vingt (20) semaines de service requises en vertu des articles 8-3.16, 83.18 et 8-3.19 est réputée satisfaite lorsque l'employée a répondu à cette exigence auprès de l'un ou l'autre employeur mentionné au présent paragraphe :

- d) le traitement s'entend du traitement de la personne employée tel qu'il est prévu par l'article 71.01 incluant, le cas échéant, le supplément de traitement prévu par l'article 4-1.03 pour une semaine habituellement majorée ainsi que les primes prévues par les articles 7-3.01, à l'exclusion de toute autre rémunération additionnelle, même pour les heures supplémentaires.

Ce traitement est ajusté en fonction de l'avancement d'échelon auquel la personne employée a droit si les conditions d'obtention de cet avancement d'échelon prévues par l'article 6-5.00 sont respectées.

Le traitement hebdomadaire de l'employée à temps réduit ou à temps partiel est le traitement hebdomadaire moyen des vingt (20) dernières semaines précédant son congé de maternité. Si, pendant cette période, l'employée à temps réduit ou à temps partiel a reçu des prestations établies à un certain pourcentage de son traitement, le traitement retenu aux fins du calcul de l'indemnité est celui à partir duquel ces prestations ont été établies.

Par ailleurs, toute période pendant laquelle l'employée à temps réduit ou à temps partiel qui est en congé spécial tel que prévu par l'article 8-3.22 ne reçoit aucune indemnité de la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité au travail (CNESST), est exclue aux fins du calcul de son traitement hebdomadaire moyen.

Si la période des vingt (20) dernières semaines précédant le congé de maternité de l'employée à temps réduit ou à temps partiel comprend la date de majoration des taux des échelles de traitement, le calcul du traitement hebdomadaire est fait à partir du traitement en vigueur à cette date. Si, par ailleurs, le congé de maternité comprend cette date, le traitement hebdomadaire évolue à cette date selon la formule de redressement de l'échelle des traitements qui lui est applicable.

**8-3.21** L'employée peut reporter ses vacances annuelles si celles-ci se situent à l'intérieur du congé de maternité et si, au plus tard deux (2) semaines avant l'expiration de ce congé, elle avise par écrit l'employeur de la date du report.

La date du report doit se situer à la suite du congé de maternité ou être soumise, dès le retour au travail de l'employée, à l'approbation de l'employeur qui tiendra compte des nécessités du service.

### **Dispositions particulières à l'occasion de la grossesse et de l'allaitement**

#### *Affectation provisoire et congé spécial*

**8-3.22** L'employée peut demander d'être affectée provisoirement à un autre poste de sa catégorie d'emplois

qu'elle est raisonnablement en mesure d'occuper, dans les cas suivants :

- a) elle est enceinte et ses conditions de travail comportent des risques de maladies infectieuses ou des dangers physiques pour elle ou l'enfant à naître;
- b) ses conditions de travail comportent des dangers pour l'enfant qu'elle allaite.

L'employée doit présenter dans les meilleurs délais un certificat médical à cet effet.

Lorsque l'employeur reçoit une demande de retrait préventif, elle ou il en avise immédiatement le syndicat et lui indique le nom de l'employée et les motifs à l'appui de la demande de ce retrait préventif.

L'employée affectée provisoirement à un autre poste conserve les droits et privilèges rattachés à son emploi.

Si l'affectation provisoire n'est pas effectuée immédiatement, l'employée a droit à un congé spécial qui débute immédiatement. À moins qu'une affectation provisoire ne survienne par après et y mette fin, le congé spécial se termine, pour l'employée enceinte, à la date de son accouchement et pour l'employée qui allaite à la fin de la période de l'allaitement. Toutefois, pour l'employée admissible aux prestations payables en vertu de la *Loi sur l'assurance parentale*, le congé spécial se termine à compter de la quatrième semaine avant la date prévue de l'accouchement.

Durant le congé spécial prévu par le présent article, l'employée est régie, quant à son indemnité, par les dispositions de la *Loi sur la santé et la sécurité du travail* relatives au retrait préventif de la travailleuse enceinte ou de la travailleuse qui allaite.

Cependant, à la suite d'une demande écrite à cet effet, l'employeur verse à l'employée une avance sur l'indemnité à recevoir sur la base des paiements qui peuvent être anticipés. Si la CNESST verse l'indemnité anticipée, le remboursement se fait à même celle-ci; sinon, le remboursement se fait selon les modalités prévues par l'article 72.10. Toutefois, dans le cas où l'employée exerce son droit de demander une révision de la décision de la CSST CNESST ou de contester cette décision devant le Tribunal administratif du travail (TAT), le remboursement ne peut être exigé avant que la décision de révision administrative de la CNESST ou, le cas échéant, celle du TAT ne soit rendue.

## Autres congés spéciaux

**8-3.23** L'employée a droit à un congé spécial dans les cas suivants :

- a) lorsqu'une complication de grossesse ou un danger d'interruption de grossesse exige un arrêt de travail pour une période dont la durée est prescrite par un certificat médical; ce congé spécial ne peut toutefois se prolonger au-delà du début de la quatrième semaine précédant la date prévue de l'accouchement;
- b) sur présentation d'un certificat médical qui en prescrit la durée, lorsque survient une interruption de grossesse naturelle ou provoquée avant le début de la vingtième semaine précédant la date prévue de l'accouchement;
- c) pour les visites reliées à la grossesse effectuées chez une professionnelle ou un professionnel de la santé et attestées par un certificat médical ou un rapport écrit signé par une sage-femme.

Durant ces congés, l'employée peut se prévaloir des dispositions du régime d'assurance traitement; toutefois, dans le cas des visites prévues par le paragraphe c), l'employée bénéficie au préalable d'un congé spécial avec maintien du traitement jusqu'à concurrence d'un maximum de quatre (4) jours, lesquels peuvent être pris par demi-journée. L'employeur peut cependant autoriser les absences en heures lorsque l'employée peut réintégrer ses attributions sans coût additionnel pour l'employeur.

## Congé à l'occasion de la naissance

**8-3.24** La personne employée a droit à un congé sans réduction de traitement d'une durée maximale de cinq (5) jours ouvrables à l'occasion de la naissance de son enfant. La personne employée a également droit à ce congé lorsque survient une interruption de grossesse à compter du début de la vingtième (20<sup>e</sup>) semaine précédant la date prévue de l'accouchement. Ce congé peut être discontinu et doit se situer entre le début du processus d'accouchement et le quinzième jour suivant le retour de la mère ou de l'enfant à la maison ou le cas échéant, dans les quinze (15) jours suivant l'interruption de la grossesse. La personne employée qui désire se prévaloir du présent congé en avise l'employeur dès que possible. Un des cinq (5) jours peut être utilisé pour le baptême ou l'enregistrement.

La personne employée à temps réduit ou à temps partiel dont la conjointe accouche a droit à un congé d'une durée maximale égale au nombre d'heures prévues par son horaire hebdomadaire de travail.

La personne employée, dont la conjointe accouche, a également droit à ce congé si elle est désignée comme étant l'une des mères de l'enfant.

## Congé de paternité

**8-3.25** À l'occasion de la naissance de son enfant, la personne employée a aussi droit, à la suite d'une demande écrite présentée à l'employeur, à un congé de paternité d'au plus cinq (5) semaines qui, sous réserve des articles 8-3.39 et 8-3.40, doivent être consécutives. Cette demande doit être présentée au supérieur hiérarchique au moins trois (3) semaines à l'avance et doit préciser la date de retour du congé. Le délai pour présenter la demande peut toutefois être moindre si la naissance de l'enfant survient avant la date prévue de celle-ci. Ce congé doit se terminer au plus tard à la fin de la cinquante-deuxième semaine suivant la semaine de la naissance de l'enfant.

Toutefois, la personne employée peut demander par écrit à l'employeur de fractionner le congé en semaines. S'il y a entente avec l'employeur, les dates du congé sont fixées en tenant compte des nécessités du service. Elles ne doivent pas avoir pour effet de priver une autre personne employée des droits qui sont prévus à l'article 4-3.03.

Lorsque la personne employée est admissible au Régime québécois d'assurance parentale ou au Régime d'assurance emploi, ce congé est simultanément à la période de versement des prestations accordées en vertu du régime applicable et doit débuter au plus tard la semaine suivant le début du versement de telles prestations.

La personne employée, dont la conjointe accouche, a également droit à ce congé si elle est désignée comme étant l'une des mères de l'enfant.

*Indemnités prévues pour l'employé admissible au Régime québécois d'assurance parentale ou au Régime d'assurance emploi*

**8-3.26** Pendant le congé de paternité prévu à l'article 8-3.25, l'employé, qui a accumulé vingt (20) semaines de service<sup>7</sup>, la personne employée reçoit une indemnité égale à la différence entre son traitement hebdomadaire et le montant des prestations qu'elle reçoit ou qu'elle recevrait si elle en faisait la demande, en vertu du Régime québécois d'assurance parentale ou du Régime d'assurance emploi.

Les deuxième, troisième et quatrième alinéas de l'article 8-3.16 ou l'article 8-3.18, selon le cas, et l'article 8-3.17 s'appliquent à la personne employée visée par le présent article, en faisant les adaptations nécessaires.

---

<sup>7</sup> L'employée absente accumule du service si son absence est autorisée, notamment pour invalidité, et comporte une prestation ou une rémunération.

*Indemnités prévues pour la personne employée non admissible au Régime québécois d'assurance parentale, ni au Régime d'assurance emploi*

**8-3.27** La personne employée non admissible aux prestations de paternité du Régime québécois d'assurance parentale ni aux prestations parentales du Régime d'assurance emploi reçoit, pendant le congé de paternité prévu à l'article 8-3.25, une indemnité égale à son traitement hebdomadaire, si cet employé a accumulé vingt (20) semaines de service<sup>1</sup>.

*Dispositions particulières*

**8-3.28** L'article 8-3.20 s'applique dans les cas visés aux articles 8-3.26 et 8-3.27, en faisant les adaptations nécessaires.

**8-3.29** La personne employée peut bénéficier d'une prolongation du congé de paternité si elle fait parvenir à l'employeur avant la date d'expiration de son congé, un avis accompagné d'un certificat médical attestant que l'état de santé de son enfant l'exige. La durée de cette prolongation est celle qui est indiquée au certificat médical fourni par la personne employée.

Durant cette prolongation, la personne employée ne reçoit ni indemnité ni traitement et elle bénéficie des avantages prévus à l'article 8-3.43.

### **Congé pour adoption et congé en vue d'une adoption**

*Congé pour l'adoption d'une ou d'un enfant autre que l'enfant de la conjointe ou du conjoint*

**8-3.30** La personne employée a droit à un congé payé d'une durée maximale de cinq (5) jours ouvrables à l'occasion de l'adoption d'une ou d'un enfant autre que l'enfant de sa conjointe ou de son conjoint. Ce congé peut être discontinu et doit se terminer au plus tard le 15<sup>e</sup> jour suivant l'arrivée de l'enfant à la maison. La personne employée qui désire se prévaloir du présent congé en avise l'employeur dès que possible. Un des cinq (5) jours peut être utilisé pour le baptême ou l'enregistrement.

**8-3.31** La personne employée qui adopte légalement une ou un enfant autre que l'enfant de sa conjointe ou de son conjoint a droit, à la suite d'une demande écrite présentée à l'employeur, à un congé pour adoption d'une durée maximale de cinq (5) semaines qui, sous réserve des articles 8-3.39 et 8-3.40, doivent être consécutives ou non. Cette demande doit être présentée à l'employeur au moins trois (3) semaines à l'avance et doit préciser la date de retour du congé. Le congé doit se terminer au plus tard à la fin de la 52<sup>e</sup> semaine suivant la semaine de l'arrivée de l'enfant à la maison.

Lorsque la personne employée est admissible au Régime québécois d'assurance parentale ou au Régime d'assurance emploi, ce congé est simultanément à la période de versement des prestations accordées en vertu du régime applicable et doit débuter au plus tard la semaine suivant le début du versement de telles prestations.

Pour la personne employée non admissible au Régime québécois d'assurance parentale ni au Régime d'assurance emploi, le congé doit se situer après l'ordonnance de placement de l'enfant ou de son équivalent lors d'une adoption internationale conformément au régime d'adoption ou à un autre moment convenu avec l'employeur.

**8-3.32** La personne employée peut bénéficier d'une prolongation du congé pour adoption prévu par l'article 8-3.31 si elle fait parvenir à l'employeur avant la date d'expiration de son congé, un avis accompagné d'un certificat médical attestant que l'état de santé de son enfant l'exige. La durée de cette prolongation est celle qui est indiquée au certificat médical fourni par la personne employée.

Durant cette prolongation, la personne employée ne reçoit ni indemnité ni traitement et elle bénéficie des avantages prévus à l'article 8-3.43.

*Indemnités prévues pour la personne employée admissible au Régime québécois d'assurance parentale ou au Régime d'assurance emploi*

**8-3.33** Pendant le congé pour adoption prévu par l'article 8-3.31, la personne employée qui a accumulé vingt (20) semaines de service<sup>8</sup> reçoit une indemnité égale à la différence entre son traitement hebdomadaire et le montant des prestations qu'elle reçoit, ou qu'elle recevrait si elle en faisait la demande, en vertu du Régime québécois d'assurance parentale ou du Régime d'assurance emploi.

Les deuxième, troisième et quatrième alinéas de l'article 8-3.16 ou l'article 8-3.18, selon le cas, et l'article 8-3.17 s'appliquent à la personne employée l'employée ou à l'employé visée par le présent article, en faisant les adaptations nécessaires.

*Indemnités prévues pour la personne employée non admissible au Régime québécois d'assurance parentale, ni au Régime d'assurance emploi*

**8-3.34** La personne employée non admissible aux prestations d'adoption du Régime québécois d'assurance parentale ni aux prestations parentales du Régime d'assurance emploi qui adopte un enfant autre que l'enfant de sa conjointe ou de son conjoint reçoit, pendant le congé pour adoption prévu par l'article 8-3.31, une indemnité égale à son traitement hebdomadaire. si cette personne employée a accumulé vingt (20) semaines de service.

*Disposition particulière*

**8-3.35** Les paragraphes a), b), d) et e) de l'article 8-3.20 s'appliquent dans les cas visés par les articles 8-3.33 et 8-3.34, en faisant les adaptations nécessaires.

*Congé pour l'adoption de l'enfant de sa conjointe ou de son conjoint*

**8-3.36** La personne employée qui adopte l'enfant de sa conjointe ou de son conjoint a droit, à la suite d'une demande écrite présentée à l'employeur au moins quinze (15) jours à l'avance, à un congé d'une durée maximale de cinq (5) jours ouvrables dont seuls les deux (2) premiers sont avec maintien du traitement. Ce congé peut être discontinu et ne peut être pris après l'expiration des quinze (15) jours suivants le dépôt de la demande d'adoption de l'enfant.

*Congé sans traitement en vue d'une adoption*

**8-3.37** La personne employée bénéficie, en vue de l'adoption d'une ou d'un enfant autre que l'enfant de sa conjointe ou de son conjoint, à la suite d'une demande écrite présentée à l'employeur au moins quinze (15) jours à l'avance, d'un congé sans traitement d'une durée maximale de dix (10) semaines à compter de la prise en charge effective de cette ou de cet enfant.

La personne employée qui se déplace hors du Québec en vue de l'adoption d'une ou d'un enfant autre que l'enfant de sa conjointe ou de son conjoint obtient à cette fin, sur demande écrite adressée à l'employeur, si possible quinze (15) jours à l'avance, un congé sans traitement pour le temps nécessaire au déplacement. S'il en résulte une prise en charge effective de l'enfant, la durée maximale du congé sans traitement est de dix (10) semaines, conformément à l'alinéa qui précède.

---

<sup>8</sup> L'employée absente accumule du service si son absence est autorisée, notamment pour invalidité, et comporte une prestation ou une rémunération.

Le congé sans traitement prévu par le présent article prend fin au plus tard la semaine suivant le début du versement des prestations accordées en vertu du Régime québécois d'assurance parentale ou en vertu du Régime d'assurance emploi et le congé prévu par l'article 8-3.31 s'applique alors.

## **Autres dispositions**

### *Suspension ou fractionnement du congé*

**8-3.39** Lorsque son enfant est hospitalisé, la personne employée en congé de maternité qui est suffisamment rétablie de son accouchement, la personne employée en congé de paternité ou la personne employée en congé pour adoption en vertu de l'article 8-3.31 peut, après entente avec l'employeur, suspendre son congé et retourner au travail pendant la durée de cette hospitalisation. Le congé doit être complété lorsque l'enfant intègre la résidence familiale.

**8-3.40** Sur demande présentée à l'employeur, la personne employée en congé de maternité, la personne employée en congé de paternité, la personne employée en congé pour adoption en vertu de l'article 8-3.31 ou la personne employée en congé sans traitement à temps complet en vertu de l'article 8-3.38, mais uniquement s'il s'agit des cinquante-deux (52) premières semaines de son congé, peut fractionner son congé en semaines si son enfant est hospitalisé, lorsque survient un accident, une maladie non reliée à la grossesse ou un acte criminel l'autorisant à s'absenter en vertu de l'article 79.1 de la Loi sur les normes du travail ou lorsque sa présence est requise auprès d'un membre de sa famille selon les articles 4-5.09 et 4-5.10.

Dans le cas où l'enfant est hospitalisé, le nombre maximal de semaines durant lesquelles le congé peut être suspendu correspond au nombre de semaines que dure l'hospitalisation de l'enfant. Pour les autres cas de fractionnement, le nombre maximal de semaines de suspension est celui prévu à la Loi sur les normes du travail pour une telle situation.

Durant la suspension de son congé, la personne employée est considérée en congé sans traitement et ne reçoit de l'employeur ni indemnité ni prestation. La personne employée bénéficie, durant cette suspension, des avantages prévus à l'article 8-3.43.

**8-3.41** Lors de la reprise du congé de maternité, du congé de paternité ou du congé pour adoption suspendu ou fractionné en vertu de l'article 8-3.39 ou 8-3.40, l'employeur verse à la personne employée l'indemnité à laquelle elle aurait eu droit si elle n'avait pas suspendu ou fractionné son congé, et ce, pour le nombre de semaines qui reste au congé sous réserve des dispositions prévues à l'article 8-3.02.

### *Avantages*

**8-3.42** Durant le congé de maternité prévu par l'article 8-3.09, les congés spéciaux prévus par les articles 8-3.22 et 8-3.23, le congé à l'occasion de la naissance prévu à l'article 8-3.24, le congé de paternité prévu à l'article 8-3.25 et le congé pour adoption prévu aux articles 8-3.30, 8-3.31 ou 8-3.36, la personne employée bénéficie, dans la mesure où elle y a normalement droit, des avantages suivants :

- a) assurance vie;
- b) assurance maladie, en versant sa quote-part;
- c) accumulation de crédits de vacances ou paiement de ce qui en tient lieu;
- d) accumulation de crédits de congés de maladie;
- e) accumulation de l'expérience.



**8-3.43** Durant le congé sans traitement ou partiel sans traitement prévu par l'article 83.38 et durant le congé sans traitement en vue d'une adoption prévu par l'article 8-3.37, la personne employée accumule son expérience aux fins de la détermination de son traitement, jusqu'à concurrence des cinquante-deux (52) premières semaines du congé. Elle continue de participer au régime d'assurance maladie en versant sa quote-part des primes pour les cinquante-deux ( 52 ) premières semaines du congé et la totalité des primes pour les semaines suivantes.

La personne employée peut aussi continuer de participer aux régimes complémentaires d'assurance prévus par l'article 8-1.08 qui lui sont applicables en faisant la demande au début du congé et en versant la totalité des primes.

#### *Retour au travail*

**8-3.44** L'employeur fait parvenir à l'employée, au cours de la quatrième semaine précédant l'expiration du congé de maternité, un avis indiquant la date prévue de l'expiration de son congé.

L'employée à qui l'employeur a fait parvenir l'avis ci-dessus se présente au travail à l'expiration de son congé de maternité, à moins de prolonger son congé de la manière prévue par l'article 8-3.38 ou de bénéficier de l'application de l'article 8-3.14.

L'employée qui ne se présente pas au travail à l'expiration de son congé de maternité est réputée en congé sans traitement pour une période n'excédant pas quatre ( 4 ) semaines. Au terme de cette période, l'employée qui ne s'est pas présentée au travail est présumée avoir abandonné son emploi et est passible de mesures pouvant aller jusqu'au congédiement.

**8-3.45** La personne employée se présente au travail à l'expiration de son congé de paternité prévu à l'article 8-3.25 ou à l'expiration de son congé pour adoption prévu à l'article 8-3.31 à moins de prolonger son congé de la manière prévue à l'article 83.38. La personne employée qui ne se présente pas au travail est réputée en congé sans traitement pour une période n'excédant pas quatre ( 4 ) semaines. Au terme de cette période, la personne employée qui ne s'est pas présentée au travail est présumée avoir abandonné son emploi et est passible de mesures pouvant aller jusqu'au congédiement.

**8-3.46** Au retour du congé de maternité, d'un congé spécial prévu par l'article 83.22 ou 83.23, du congé de paternité prévu à l'article 8-3.25 ou du congé pour adoption prévu à l'article 83.31, du congé sans traitement en vue d'une adoption prévue à l'article 8-3.37 ou du congé sans traitement ou partiel sans traitement n'excédant pas cinquante-deux ( 52 ) semaines prévu à l'article 8-3.38, la personne employée reprend son poste.

Au retour d'un congé sans traitement ou partiel sans traitement excédant cinquante-deux (52) semaines, la personne employée réintègre son poste ou un poste équivalent à celui qu'elle détenait, et ce, à son port d'attache.

Dans l'éventualité où le poste aurait été aboli, déplacé ou cédé, la personne employée a droit aux avantages dont elle aurait bénéficié si elle avait alors été au travail.

**8-3.47** La personne employée à qui l'employeur a fait parvenir quatre ( 4 ) semaines à l'avance un avis indiquant la date d'expiration d'un des congés sans traitement prévus par l'article 8-3.38 ou du congé sans traitement en vue d'une adoption prévue par l'article 8-3.37 doit donner un avis de son retour au moins quinze ( 15 ) jours avant l'expiration de ce congé. Si elle ne se présente pas au travail à la date de retour prévue, elle est présumée avoir abandonné son emploi et est passible de mesures pouvant aller jusqu'au congédiement.



# CHAPITRE 9-0.00

## RÈGLEMENT DE GRIEFS ET ARBITRAGE

### 9-1.00 Procédure de règlement des griefs

**9-1.01** Le présent chapitre établit des paramètres de fonctionnement axés sur la bonne foi et la transparence afin de solutionner les mécontentements relatifs à l'interprétation ou à l'application de la convention. Il vise également à circonscrire le litige, à inciter chaque partie à exposer sa position et ainsi à accélérer le processus de règlement des litiges.

**9-1.02** Avant la formulation d'un grief, il est souhaitable que la personne employée – accompagnée, si elle le désire, d'une personne déléguée syndicale – et les supérieures ou supérieurs immédiat et hiérarchique, ou l'une ou l'un des deux, se rencontrent et s'assurent lors d'échanges que chacune ou chacun dispose des informations suffisantes afin de trouver des solutions possibles au litige.

Lors de ces échanges, le traitement de la personne employée et de la personne déléguée syndicale est maintenu.

**9-1.03** Les échanges prévus par l'article 9-1.02 n'ont pas pour effet d'empêcher la personne employée qui se croit lésée par suite d'une prétendue violation ou fausse interprétation de la convention ou par suite d'une modification, sans motif raisonnable, des conditions de travail non prévues par la convention, de soumettre un grief selon la procédure qui suit.

**9-1.04** La personne employée soumet son grief par écrit à sa supérieure ou son supérieur immédiat et en transmet une copie au syndicat dans les quarante-cinq (45) jours suivant l'événement qui y a donné lieu, ou le met à la poste à l'intérieur de ce délai.

Dans le cas d'un grief de harcèlement psychologique, ce délai est de deux (2) ans suivant la dernière manifestation d'une conduite de harcèlement psychologique.

Le formulaire de grief doit être signé par la personne employée. Il doit contenir un exposé sommaire des faits de façon à identifier le problème et à permettre de préciser le droit recherché.

Le syndicat peut, en la manière prévue ci-dessus, soumettre un grief au nom de la personne employée si cette dernière est dans l'impossibilité de le faire à cause d'une maladie. Le grief est alors signé par la personne déléguée syndicale.

**9-1.05** Si plusieurs personnes employées se croient lésées au sens de l'article 9-1.03 par une même décision de l'employeur, une représentante ou un représentant spécialement désigné à cette fin par le syndicat peut soumettre un grief par écrit à l'employeur, dans les quarante-cinq (45) jours suivant l'événement qui a donné lieu au grief ou dans les deux (2) ans suivant la dernière manifestation d'une conduite de harcèlement psychologique. Ce grief doit indiquer le nom des personnes employées visées et contenir un exposé sommaire des faits de façon à identifier le problème et à permettre de préciser le droit recherché.

**9-1.06** S'il s'agit d'un grief qui touche le syndicat comme tel, celui-ci peut soumettre ce grief par écrit à l'employeur, dans les quarante-cinq (45) jours suivant la prétendue violation ou fausse interprétation de la

convention. Ce grief doit contenir un exposé sommaire des faits de façon à identifier le problème et à permettre de préciser le droit recherché.

**9-1.07** L'employeur peut soumettre un grief par écrit au syndicat, dans les quarante-cinq (45) jours suivant une prétendue violation ou fausse interprétation de la convention par celui-ci. Ce grief doit contenir un exposé sommaire des faits de façon à identifier le problème et à permettre de préciser le droit recherché.

**9-1.08** Tout grief, sauf celui prévu par l'article 9-1.07, doit être présenté sur le formulaire préparé à cette fin et convenu par les parties conformément à la procédure prévue par la présente section. Un exposé du grief n'est pas réputé invalide pour le seul motif qu'il n'est pas conforme au formulaire convenu par les parties.

### **Rencontre d'échange d'informations et de documents**

**9-1.09** Une rencontre pour discuter du grief doit être tenue dans les quarante-cinq (45) jours de sa réception par l'employeur, sous réserve du délai prévu par l'article 1-5.07. Elle réunit la personne conseillère en relations du travail et une représentante ou un représentant de l'employeur dûment mandatés. Les parties conviennent de la date de cette rencontre et de ses modalités.

Cette rencontre est obligatoire. Elle vise à ce que les parties s'échangent, dans la mesure du possible, toutes les informations et documents pertinents au litige afin que chaque partie comprenne la position de l'autre et que soient dégagées des avenues de solutions possibles.

**9-1.10** Dans les dix (10) jours ouvrables suivant la tenue de la rencontre prévue par l'article 9-1.09, l'employeur communique par écrit au syndicat sa décision de faire droit ou non au grief, et le syndicat communique par écrit sa décision de se désister ou non du grief. Le défaut de communiquer cette décision ne peut constituer un vice de fond.

### **Médiation**

**9-1.11** Les parties peuvent convenir par écrit de soumettre un grief à une personne médiatrice. Le choix de la personne médiatrice doit faire l'objet d'une entente entre les parties.

La personne médiatrice doit soumettre son rapport et ses conclusions dans un délai de trente (30) jours suivant l'audition. Les propos échangés lors de la médiation et le rapport de la personne médiatrice ne peuvent être présentés à l'arbitrage par aucune des parties.

Les dépenses et les honoraires de la personne médiatrice sont acquittés à parts égales par les parties.

Lors d'une séance de médiation, le syndicat est représenté par une personne conseillère syndicale en relations du travail et l'employeur par une personne conseillère en gestion des ressources humaines ou par un gestionnaire.

**9-1.12** Les délais prévus par la présente section ainsi que tous les délais prévus par la convention en matière de procédure de règlement des griefs ou d'appel sont de rigueur et ne peuvent être prolongés que par entente écrite entre l'employeur et le syndicat ou leurs représentantes et représentants. Cependant, les jours de vacances annuelles d'une durée de quatorze (14) jours et plus de la personne employée ne doivent pas être comptés dans le délai de présentation d'un grief.

Lorsque le dernier jour du délai est un jour férié, un samedi, un dimanche ou une journée non prévue à l'horaire de la personne employée, le délai est prolongé au premier jour ouvrable suivant.

**9-1.13** Le délai relatif à la prescription pour la présentation d'un grief est suspendu pour une période de soixante

(60) jours à partir de la date de la signature de la convention.

**9-1.14** Toute entente qui intervient entre les parties et qui dispose d'un grief doit être constatée par écrit et signée par leurs représentantes et représentants spécifiquement désignés à cette fin, et elle lie l'employeur, le syndicat et la personne employée ou les personnes employées en cause.

## **9-2.00 Arbitrage**

**9-2.01** Sous réserve de dispositions spécifiques énoncées ailleurs dans la présente convention collective, chacune des étapes de la procédure prévue de 9-1.01 à 9-1.11 doit être épuisée avant de passer à l'arbitrage, sauf si les parties en conviennent autrement par écrit.

Lorsque l'une des parties décide de porter un grief à l'arbitrage, elle doit en aviser par écrit l'autre partie, en suggérant par la même occasion le nom de trois (3) arbitres pour acceptation ou refus. L'une ou l'autre des parties doit donner sa réponse dans les trente (30) jours en indiquant son acceptation de l'un des arbitres ou en suggérant d'autres noms.

Une fois l'arbitre choisi en vertu de l'alinéa précédent, la partie qui porte le grief à l'arbitrage devra, dans les trente (30) jours, mandater l'arbitre choisi et lui demander de fixer, de concert avec les parties, une ou des dates possibles d'enquête et d'audition.

**9-2.02** À la demande de l'une ou l'autre des parties, chacune des parties nomme une assesseure ou un assesseur auprès de l'arbitre.

**9-2.03** Une fois l'arbitre nommé, à la demande de l'une ou l'autre des parties, les procureures ou procureurs et l'arbitre doivent tenir une conférence préparatoire. Cette conférence préparatoire a pour objet :

1. de définir les questions à débattre lors de l'audience, notamment les objections préliminaires, le cas échéant;
2. d'évaluer l'opportunité de clarifier et de préciser les prétentions des parties ainsi que les conclusions recherchées;
3. d'assurer l'échange entre les parties de toute preuve documentaire;
4. de planifier le déroulement de la procédure et de la preuve lors de l'audience;
5. d'examiner la possibilité pour les parties d'admettre certains faits ou d'en faire la preuve par déclaration sous serment;
6. d'examiner toute autre question pouvant simplifier ou accélérer le déroulement de l'audience.

**9-2.04** L'arbitre règle les griefs conformément à la convention. Il n'a pas le pouvoir de la modifier, d'y ajouter, d'y retrancher quoi que ce soit.

Malgré ce qui précède, dans le cas d'un grief de harcèlement psychologique, les pouvoirs de l'arbitre sont ceux qui lui sont dévolus en cette matière en vertu de la Loi sur les normes du travail.

**9-2.05** La décision de l'arbitre qui agit suivant la compétence qui lui est conférée par la convention doit être motivée; elle lie les parties et elle doit être exécutée dans le plus bref délai possible.

**9-2.06** Chaque partie acquitte les dépenses et le traitement de son assesseure ou de son assesseur, le cas échéant, et de ses témoins. Les dépenses et les honoraires de l'arbitre sont acquittés à parts égales par les parties.

L'employeur libère la personne employée plaignante sans perte de traitement pour la durée de l'audience. Dans le cas d'un grief prévu par l'article 9-1.05, cette libération ne s'applique qu'à une seule des personnes employées plaignantes.

**9-2.07** Si, à la suite d'une décision arbitrale comportant le paiement d'une somme d'argent, il y a contestation, le montant en est fixé par l'arbitre qui a entendu le grief.

**9-2.08** Les assesseures et assesseurs assistent l'arbitre et délibèrent avec elle ou lui. L'arbitre peut toutefois siéger ou délibérer en leur absence ou en l'absence de l'une ou l'un d'entre eux, pourvu qu'elles ou ils aient été dûment convoqués.

## **CHAPITRE 10-0.00**

### **CONDITION PARTICULIÈRES CONCERNANT CERTAINES PERSONNES EMPLOYÉES**

#### **10-1.00          Personnes employées occasionnelles**

**10-1.01** La convention s'applique à la personne employée occasionnelle, sous réserve des exclusions et exceptions mentionnées à la présente section.

L'employeur peut embaucher une personne employée à titre occasionnel lorsque des services sont requis pour la conduite d'un projet à durée limitée, pour un surcroît temporaire de travail, pour remplacer une personne employée régulière absente du travail ou pour effectuer des tâches de façon saisonnière. Le traitement de la personne employée occasionnelle est fixé selon les barèmes applicables à une personne employée à statut régulier.

**Exclusions et exceptions applicables à la personne employée occasionnelle engagée pour un (1) an et plus et à celle ou à celui engagé sur un projet spécifique d'un (1) an et plus.**

**10-1.02** Le chapitre, les sections et les articles suivants de la convention ne s'appliquent pas à la personne employée occasionnelle engagée pour un (1) an et plus ou engagée sur un projet spécifique d'un (1) an et plus

- 3-5.00 – Sous-traitance ;
- 4-1.04 ARTT
- 4-7.00 ;
- 5-0.00 – Sécurité d'emploi ;
- 6-3.00 – Ancienneté ;
- 6-7.02 à 6-7.06.

Les sections 8-1.00, 8-2.00 et 8-3.00 ne s'appliquent à la personne employée occasionnelle visée par le présent article que pendant la période déterminée à son engagement.

Exclusions et exceptions applicables à la personne employée occasionnelle engagée pour moins d'un (1) an et à celle engagée sur un projet spécifique de moins d'un (1) an.

**10-1.03** Le chapitre, les sections et les articles suivants de la convention ne s'appliquent pas à la personne employée occasionnelle engagée pour moins d'un (1) an ou engagée sur un projet spécifique de moins d'un (1) an :

- 3-1.00 – Mesures administrative sauf 3-1.01 ;
- 3-2.00 – Mesures disciplinaires ;
- 3-5.00 – Sous-traitance ;
- 4-1.04- ARTT;
- 4-3.00 – Vacances, sous réserve de l'article 10-1.04;
- 4-5.00 – Congés pour événements familiaux, sous réserve du deuxième alinéa de l'article 10-1.10;
- 4-7.00;
- 5-0.00 – Sécurité d'emploi ;
- 6-0.00 – Organisation de la carrière
- 6-3.00 – Ancienneté;
- 6-7.03 à 6-7.06;
- 8-1.00 – Régimes d'assurance vie, d'assurance maladie et d'assurance traitement.

La section 8-2.00 ne s'applique à la personne employée occasionnelle visée par le présent article que pendant la période déterminée à son engagement.

**10-1.04** La personne employée embauchée pour moins d'un an reçoit un traitement majoré de 6,5% en guise de compensation pour les avantages sociaux auxquels elle n'a pas droit. Cependant, elle a droit aux jours fériés rémunérés. La personne employée ne cumule pas de vacances mais a droit, à la cessation de son contrat, à une indemnité compensatrice égale à huit (8)% de ses gains bruts.

# CHAPITRE 11-0.00

## DISPOSITIONS TRANSITOIRES ET DURÉE DE LA CONVENTION COLLECTIVE

### 11-1.00 Dispositions transitoires

**11-1.01** *La Convention collective de travail des professionnelles et professionnels 20192022 SPGQ – Gouvernement du Québec* s'applique jusqu'à la date de signature de la présente convention et la majoration des taux, des échelles de traitement, des allocations et des primes, prévue à la section 7-1.00, a été versée aux personnes employées pour la période du 24 septembre 2015 au 31 mars 2020 inclusivement.

### 11-2.00 Durée de la convention

**11-2.** Sous réserve des dispositions spécifiques à l'effet contraire, la présente convention collective prend effet à compter de la date de sa signature et demeure en vigueur jusqu'au 31 mars 2022.

# LETTRES D'ENTENTES

## LETTRE D'ENTENTE NUMÉRO 1

### PORTANT SUR LA RELATIVITÉ SALARIALE

#### 1. Comité de travail paritaire

Les parties conviennent de former un comité de travail paritaire dont le mandat est d'effectuer l'évaluation des postes de l'unité d'accréditation.

Le comité est composé d'un maximum de deux représentants du Syndicat, de deux représentants patronaux ainsi que d'un expert technique, ce dernier aux frais de l'employeur.

À défaut d'une entente conjointe entre les parties, l'employeur utilisera les résultats de l'analyse de l'évaluation des postes de la partie patronale obtenus dans le cadre du comité de travail pour effectuer la révision de la structure salariale.

#### 2. Date d'application

Les travaux devront débuter au plus tard 90 jours ouvrables suivant la signature de la convention collective et se terminer avant la fin de la présente convention.

La nouvelle structure salariale résultant de l'exercice s'appliquera à compter de la fin des travaux d'évaluation. L'implantation de la nouvelle structure salariale résultant de l'exercice est conditionnelle au retrait de l'ensemble des plaintes collectives et individuelles en équité salariale ainsi qu'à une entente sur l'évaluation de toutes les classes d'emplois de l'unité d'accréditation.

#### 3. Taux, échelle de traitement et rangement

Une nouvelle structure salariale sera introduite et présentée à l'annexe A et remplacera les échelles salariales utilisées pour l'établissement de la rémunération en fonction du rangement et ceux prévus à la convention collective ou tout autre document.

La structure salariale présentée à l'Annexe A s'applique aux postes identifiés à l'Annexe A en fonction de leur rangement.

#### 4. Règles d'intégration

La personne employée est intégrée, à la date de fin des travaux d'évaluation, à la nouvelle échelle de traitement de la classe d'emplois qu'elle détient au même taux de traitement qu'elle a lors de l'évaluation à moins que son taux de traitement soit inférieur au minimum de la classe, auquel cas, elle sera intégrée au minimum de la classe d'emploi.

Dans l'éventualité où le taux de traitement de la personne employée est plus élevé que le taux maximal de traitement selon son rangement, les règles concernant les personnes employées hors échelle prévues à la convention collective s'appliquent.



## **5. Classement**

Dans le cadre de la présente entente, aucun recours ne peut être entrepris et aucun grief ne peut être déposé concernant le classement de la personne employée, l'échelon ou le traitement qui lui a été attribué.

## **6. Interprétation**

Toute disposition pertinente de la convention collective est ajustée en conséquence.

Les dispositions de la présente entente ont préséance sur toute disposition de la convention collective qui aurait un effet contraire.

## **LETTRE D'ENTENTE NUMÉRO 2**

### **PORTANT SUR L'INDEXATION DE LA RÉMUNÉRATION**

Considérant que les personnes employées de l'unité d'accréditation payent des cotisations syndicales depuis le 24 septembre 2015.

Considérant que les personnes employées de l'unité d'accréditation n'ont pas reçu d'ajustement salarial depuis le 1<sup>er</sup> avril 2015.

#### **TRAITEMENT, ÉCHELLES DE TRAITEMENT**

##### Paramètres généraux d'augmentation salariale

L'indexation de la rémunération des personnes employées de l'unité d'accréditation en poste en date du 24 septembre 2015 se fera de la façon suivante<sup>9</sup>:

- Au 1<sup>er</sup> avril 2015, chaque taux et chaque échelle de traitement en vigueur le 31 mars 2015 sont maintenus sans majoration.
- Chaque taux et chaque échelle de traitement en vigueur le 31 mars 2016 est majoré de 1,5% avec effet le 1<sup>er</sup> avril 2016
- Chaque taux et chaque échelle de traitement en vigueur le 31 mars 2017 est majoré de 1,75% avec effet le 1<sup>er</sup> avril 2017
- Chaque taux et chaque échelle de traitement en vigueur le 31 mars 2018 est majoré de 2% avec effet le 1<sup>er</sup> avril 2018
- Au 1<sup>er</sup> avril 2019, chaque taux et chaque échelle de traitement en vigueur le 31 mars 2019 sont maintenus sans majoration
- Pour les années subséquentes de la présente convention collective, chaque taux et chaque échelle de traitement en vigueur sera majoré selon les mêmes paramètres généraux d'augmentation et aux mêmes dates que ceux applicables aux professionnels de la fonction publique.

#### RÉMUNÉRATION ADDITIONNELLE

Pour la période du 1<sup>er</sup> avril 2015 au 31 mars 2016, la personne employée a droit à une rémunération additionnelle<sup>10</sup> correspondant à 0,30 \$ pour chaque heure rémunérée du 1<sup>er</sup> avril 2015 au 31 mars 2016.

Pour la période du 1<sup>er</sup> avril 2019 au 31 mars 2020, la personne employée a droit à une rémunération additionnelle<sup>2</sup> correspondant à 0,16 \$ pour chaque heure rémunérée du 1<sup>er</sup> avril 2019 au 31 mars 2020.

Pour les personnes employées arrivées en poste après le 24 septembre 2015, la date d'indexation retenue sera la date de leur entrée en fonction au sein de l'employeur. Les indexations suivants cette date, suivront les dates décrites ci-haut.

Les dispositions de la rémunération selon l'échelle salariale en vigueur à l'Annexe A prennent effet à la date de signature.

---

<sup>9</sup> Toutefois, les clauses de la convention collective relatives aux employées et employés hors échelles s'appliquent.

<sup>10</sup> Sont aussi considérées les heures rémunérées pour lesquelles l'employée et l'employé reçoit des prestations de congé de maternité, de paternité ou d'adoption, des indemnités prévues aux congés parentaux, des prestations d'assurance-traitement incluant celles versées par la CNESST, par l'IVAC et par la SAAQ ainsi que celles versées par l'employeur dans les cas d'accidents du travail, s'il y a lieu.

## PRIMES ET ALLOCATIONS

Chaque prime et chaque allocation, à l'exception des primes exprimées en pourcentage, est majorée à compter de la même date et des mêmes paramètres généraux d'augmentation salariale que ce qui est prévu à la rubrique « Paramètres généraux d'augmentation salariale ».

Les ajustements salariaux ainsi que les sommes de rétroactivité devront être versés sur la paie des personnes employées au plus tard 90 jours après la date de la signature de la présente convention collective.

## ANNEXE A

### TABLEAU DES SALAIRES

CLASSES D'EMPLOI	1 <sup>ER</sup> AVRIL 2019	
	Min	Max
Agent d'information	42 391	80 368
Agent de recherche	42 391	80 368
Analyste-conseil	42 391	80 368
Architecte	42 391	80 368
Architecte sénior	50 171	92 765
Chargé de projets, gestion de programmes	42 391	80 368
Géographe	42 391	80 368
Historien	42 391	80 368
Ingénieur	42 391	80 368
Juriste	42 391	80 368
Urbaniste	42 391	80 368

<sup>9</sup> Toutefois, les clauses de la convention collective relatives aux employées et employés hors échelles s'appliquent.

<sup>10</sup> Sont aussi considérées les heures rémunérées pour lesquelles l'employée et l'employé reçoit des prestations de congé de maternité, de paternité ou d'adoption, des indemnités prévues aux congés parentaux, des prestations d'assurance-traitement incluant celles versées par la CNESST, par l'IVAC et par la SAAQ ainsi que celles versées par l'employeur dans les cas d'accidents du travail, s'il y a lieu.

Par la présente, les parties conviennent que la signature de la convention intervenue ce jour entre le Syndicat de professionnelles et professionnels du gouvernement du Québec et la Commission de la Capitale nationale vaut également pour les annexes et lettres d'entente qui en font partie intégrante conformément à l'article 1-1.02.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Québec le 2 février 2021.



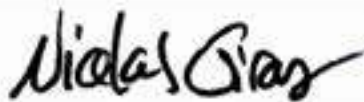
---

Line Lamarre  
Présidente  
Syndicat de professionnelles et  
professionnels du gouvernement du  
Québec



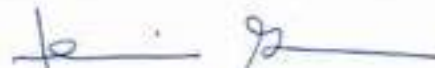
---

Marie Claire Ouellet  
Présidente et directrice générale  
Commission de la Capitale nationale



---

Nicolas Giroux  
Représentant syndical SPGQ



---

François Grenon  
Secrétaire Général  
Commission de la Capitale nationale



---

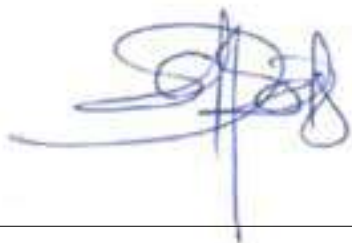
Mélanie Robert  
Conseillère en relations du travail et à la  
négociation  
Syndicat de professionnelles et profes-  
sionnels du gouvernement du Québec



---

Stéphanie Ricard  
Coordonnatrice aux ressources humaines  
Commission de la Capitale nationale

Déclaré sous serment devant moi, Isabel Bélanger,  
ce 2 février 2021 :

A handwritten signature in blue ink, consisting of several loops and a vertical line extending downwards.

\_\_\_\_\_ #217243

Commissaire à l'assermentation pour le Québec

Syndicat  
de professionnelles  
et professionnels  
du gouvernement du Québec

