CONVENTION COLLECTIVE

intervenue entre le

SYNDICAT DE PROFESSIONNELLES ET PROFESSIONNELS DU GOUVERNEMENT DU QUÉBEC (UNITÉ A.M.F.)

et

L'AUTORITÉ DES MARCHÉS FINANCIERS

En vigueur jusqu'au 31 mars 2020

TABLE DES MATIÈRES

CHAPITRE 1-0.00 GÉNÉRALITÉS 1

1-1.00 BUT DE LA CONVENTION 1
1-2.00 RECONNAISSANCE ET CHAMPS D'APPLICATION 5
1-3.00 DROITS ET RESPONSABILITÉS DE L'EMPLOYEUR 6
1-4.00 SANTÉ ET SÉCURITÉ 7
1-5.00 PRATIQUES INTERDITES 8
1-6.00 AIDE AUX PERSONNES EMPLOYÉES 9
1-7.00 GRÈVE ET LOCK-OUT 9

CHAPITRE 2-0.00 VIE SYNDICALE 10

2-1.00 RÉGIME SYNDICAL - COTISATION 10
2-2.00 REPRÉSENTATION SYNDICALE 11
2-3.00 PERMIS D'ABSENCE POUR ACTIVITÉS MIXTES, ACTIVITÉS SYNDICALES ET ACTIVITÉS CONNEXES 12
2-4.00 RÉUNIONS SYNDICALES 14

CHAPITRE 3-0.00 PRATIQUES ADMINISTRATIVES ET PARTICIPATION 16

3-1.00 MESURES ADMINISTRATIVES 16
3-2.00 MESURES DISCIPLINAIRES 19
3-3.00 LANGUE DE TRAVAIL, PRATIQUE ET RESPONSABILITÉ PROFESSIONNELLES 20
3-4.00 COMITÉ DE RELATIONS PROFESSIONNELLES 21
3-5.00 SOUS-TRAITANCE 21

CHAPITRE 4-0.00 AMÉNAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL 23

4-1.00 DURÉE DU TRAVAIL - HORAIRE DE TRAVAIL 23
4-2.00 HEURES SUPPLÉMENTAIRES 26
4-3.00 VACANCES 28
4-4.00 JOURS FÉRIÉS ET CHÔMÉS 32
4-5.00 CONGÉS POUR ÉVÉNEMENTS FAMILIAUX 33
4-6.00 CONGÉS POUR AFFAIRES JUDICIAIRES 35
4-7.00 CONGÉS SANS TRAITEMENT - CONDITIONS GÉNÉRALES 36
4-8.00 CHARGES PUBLIQUES 45

CHAPITRE 5-0.00 MISES À PIED, CESSION D'ACTIVITÉS ET PÉRIODE DE RECYCLAGE 46

5-1.00 MISES À PIED 46
5-2.00 CESSION D'ACTIVITÉS 48
5-3.00 PÉRIODE DE RECYCLAGE 49

CHAPITRE 6-0.00 ORGANISATION DE LA CARRIÈRE 50

6-1.00 CLASSIFICATION 50

6-2.00 CLASSEMENT 51
6-3.00 SERVICE 51
6-4.00 STATUT DE PERSONNE EMPLOYÉE RÉGULIÈRE 53
6-5.00 ÉVALUATION 54
6-6.00 PROGRESSION DANS LA CLASSE D'EMPLOI - AVANCEMENT ANNUEL DE BASE 56
6-7.00 DÉVELOPPEMENT DES RESSOURCES HUMAINES 57
6-8.00 DOTATION DES POSTES ET MOUVEMENTS DE PERSONNEL 58
6-9.00 REMPLACEMENT TEMPORAIRE ET DÉSIGNATION À TITRE PROVISOIRE 60
6-10.00 PRÊTS DE SERVICE 61

CHAPITRE 7-0.00 RÉMUNÉRATION ET AUTRES DISPOSITIONS D'ORDRE MONÉTAIRE 62

7-1.00 RÉMUNÉRATION - DISPOSITIONS GÉNÉRALES 62
7-2.00 VERSEMENT DES GAINS 64
7-3.00 ALLOCATIONS ET PRIMES 65
7-4.00 FRAIS DE DÉPLACEMENT, D'ASSIGNATION ET D'USAGE DE VOITURES PERSONNELLES 66
7-5.00 FRAIS DE DÉMÉNAGEMENT 66

CHAPITRE 8-0.00 RÉGIMES COLLECTIFS 67

8-1.00 RÉGIMES D'ASSURANCE-VIE, D'ASSURANCE-MALADIE ET D'ASSURANCE-TRAITEMENT 67
8-2.00 ACCIDENTS DU TRAVAIL ET MALADIES PROFESSIONNELLES 75
8-3.00 DROITS PARENTAUX 78

CHAPITRE 9-0.00 RÈGLEMENT DES GRIEFS ET ARBITRAGE 92

9-1.00 PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DES GRIEFS 92
9-2.00 ARBITRAGE 93

CHAPITRE 10-0.00 PERSONNES EMPLOYÉES SURNUMÉRAIRES 95

10-1.00 APPLICATION DE LA CONVENTION COLLECTIVE – PRINCIPE 95

CHAPITRE 11-0.00 DURÉE DE LA CONVENTION COLLECTIVE 97

ANNEXES ET LETTRES D'ENTENTE 99

CHAPITRE 1-0.00 GÉNÉRALITÉS

1-1.00 BUT DE LA CONVENTION

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

1-1.01 Définitions

Dans la présente convention collective, les expressions et termes suivants signifient, à moins que le contexte ne s'y oppose :

a) « **Affectation** » : L'affectation désigne le passage d'une personne employée à un autre poste du même titre d'emploi ainsi que le déplacement de la personne employée avec son poste.

b) « **Port d'attache** » : Le lieu tel que déterminé par l'employeur, où la personne employée reçoit régulièrement ses instructions, rend compte de ses activités et à partir duquel, s'il y a lieu, elle effectue normalement ses déplacements pour les besoins du travail;

c) « Conjoint ou conjointe » :

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 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 conjoint.

Lors du décès de la personne employée, la définition de conjointe ou conjoint ne s'applique pas si la personne employée ou la personne qu'elle présentait publiquement comme sa conjointe ou son conjoint était marié ou uni civilement à une autre personne.

ii. Aux fins des sections 4.5, 8.1 et 8.3 et malgré le sous-paragraphe i) du présent paragraphe, on entend par conjointe ou conjoint, les personnes :

a. qui sont mariées ou unies civilement et qui cohabitent;

b. de sexe différent ou de même sexe qui vivent maritalement et sont les père et mère d'un même enfant;

c. 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 conjoint.

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

d) « **Convention collective** » : Conditions de travail applicables aux personnes couvertes par l'unité de négociation.

e) « **Délégué** » : Le terme délégué comprend le ou la délégué(e) substitut.

f) « **Déplacement** » : Survient lorsqu'une personne employée est tenue d'effectuer un travail à l'extérieur de son port d'attache.

g) « **Poste vacant** » : Poste faisant partie de l'effectif régulier pour lequel aucune personne employée n'a été nommée ou qui cesse d'être occupé à la suite du départ définitif de sa ou de son titulaire et que l'employeur décide de combler de façon régulière.

h) « **Employeur** » : L'Autorité des marchés financiers.

i) « **Enfant à charge** » : 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, non marié, non uni civilement, résident ou domicilié au Canada et qui dépend de la personne employée pour son soutien et qui satisfait à 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, une maison d'enseignement reconnue ;
- aux fins du régime d'assurance-maladie prévu à la section 8-1.00, être sans conjoint et être âgé de vingt-cinq (25) ans ou moins, et fréquenter à temps complet, à titre d'étudiant dûment inscrit, un établissement d'enseignement et à l'égard duquel une personne exercerait l'autorité parentale s'il était mineur ;
- quel que soit son âge, avoir été frappé d'invalidité totale alors qu'il satisfaisait à l'une ou à l'autre des conditions précédentes et être demeuré continuellement invalide depuis cette date.

j) « **Funérailles** » : L'ensemble des cérémonies pour rendre les derniers hommages au défunt, que celles-ci soient religieuses ou laïques.

k) « Famille immédiate » : On entend par famille immédiate :

a) père, mère, conjoint, fils ou beau-fils, fille ou belle-fille, frère ou sœur de l'employé;
b) père, mère, frère ou sœur du conjoint et gendre ou bru de l'employé ou du conjoint, s'ils habitent chez l'employé ou y habitaient avant leur hospitalisation;
c) grands-parents de l'employé s'ils habitent chez l'employé ou y habitaient avant leur hospitalisation.

l) « Niveau de rémunération » : Désigne l'un ou l'autre des quatre niveaux de rémunération que l'on retrouve à l'annexe B.

m) « Personne à charge aux fins de la section 8-1.00 » : Personne atteinte d'une déficience fonctionnelle, soit une personne majeure, sans conjointe ou conjoint et non unie civilement, atteinte d'une déficience fonctionnelle définie dans le Règlement sur le régime général d'assurance-médicaments (RRQ, 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 à la Loi sur la sécurité du revenu, domiciliée chez une personne employée qui exercerait l'autorité parentale si elle était mineure.

n) « Personne employée » : Toute personne visée par l'unité de négociation.

o) « Personne employée à temps réduit » : Ces termes désignent, pour fins d'interprétation :

- personne employée à qui l'employeur accorde 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 ou retraite graduelle.

p) « Personne employée surnuméraire » : Personne employée qui est embauchée pour un surcroît temporaire de travail ou pour des projets spéciaux, pour une durée déterminée ou pour remplacer une personne employée régulière durant l'absence de cette dernière.

q) « Personne employée en probation » : Personne employée qui occupe un poste à caractère régulier mais qui n'a pas encore terminé sa période de probation.

r) « Personne employée régulière » : Personne employée qui occupe un poste à caractère régulier et qui a terminé avec succès sa période de probation.

s) « Prêt de service » : Notion définissant les personnes employées qui seraient prêtées à une organisation ne relevant pas de l'autorité de l'employeur et dont le traitement est assumé, directement ou indirectement par l'employeur ou par l'organisation qui accueille la personne employée.

t) « Qualifications minimales » : Cette expression, principalement utilisée lors de l'application des dispositions prévues au chapitre 5 et à la section 6-1, réfère aux exigences académiques et professionnelles minimales habituellement exigées pour

les divers titres d'emploi. Ces exigences se traduisent par la liste des titres d'emploi qui sont accessibles à chacun des autres titres d'emploi et sont illustrées à l'annexe A.

u) **« Reclassement » :** Le reclassement désigne le passage d'une personne employée à un autre titre d'emploi de même niveau de rémunération.

v) **« Service »** : C'est la durée cumulée du temps de travail de toute personne employée. Il se calcule en années et jours.

w) **« Sous-traitance »** : Tâches ou travaux confiés par l'employeur à toute personne ou entité juridique autonome ne relevant pas de l'unité de négociation.

x) **« Supérieur hiérarchique »** : La personne exclue de la présente unité de négociation et qui, au sens et aux fins de la présente convention, constitue le deuxième niveau d'autorité et est la personne représentant l'employeur auprès de la personne employée.

y) **« Supérieur immédiat »** : La personne exclue de la présente unité de négociation et qui, au sens et aux fins de la présente convention, constitue le premier niveau d'autorité et est la personne représentant l'employeur auprès de la personne employée.

z) **« Syndicat »** : Le Syndicat de professionnelles et professionnels du gouvernement du Québec.

aa) **« Taux de traitement »** : Le taux de traitement annuel de la personne employée selon le taux de l'échelle correspondant à son classement, à l'exclusion de tout montant forfaitaire, supplément ou majoration de traitement, rémunération additionnelle, prime et allocation.

bb) **« Traitement »** : Le traitement annuel de la personne employée comprenant son taux de traitement et, le cas échéant, le montant forfaitaire.

cc) **« Unité administrative »** : Regroupement de personnes employées qui sont sous l'autorité d'un même supérieur immédiat.

1-1.02 Les annexes et lettres d'entente énumérées ci-après font partie intégrante de la convention :

- Annexe A Tableau des possibilités de supplantation entre les titres d'emploi en fonction des qualifications minimales requises (mis à jour le 10 août 2018)
- Annexe B Échelles de traitement du 1er avril 2015 au 31 mars 2020
- Lettre d'entente no 1 Concernant le maintien de l'équité salariale dans le cadre du programme distinct AMF-SPGQ
- Lettre d'entente no 2 Concernant le changement du cycle de paie
- Lettre d'entente no 3 Concernant l'application de certaines conditions de travail lors de pandémie d'influenza

- Lettre d'entente no 4 Concernant l'utilisation et la résorption de la banque de congés de maladie de la personne employée

- Lettre d'entente no 5 Concernant la possibilité d'utiliser les jours de congé de maladie à la banque de la personne employée pour le rachat d'années non contribuées à un régime de retraite.

- Lettre d'entente no 6 Relative à un règlement du litige lié à toutes dispositions permettant une bonification du paramètre général pour l'année 2013 calculé en fonction de la croissance du PIB nominal pour les années 2010, 2011 et 2012.

- Lettre d'entente no 7 Prime de surveillance et d'encadrement des marchés financiers

- Lettre d'entente no 8 Exercice de relativités salariales

- Lettre d'entente no 9 Création d'un comité relatif à l'expertise, l'attraction et la rétention des professionnelles et professionnels

1-2.00 RECONNAISSANCE ET CHAMPS D'APPLICATION

1-2.01 L'employeur reconnaît que le syndicat est le représentant exclusif des personnes employées aux fins de négociation et d'application de la présente convention.

L'employeur reconnaît également le droit aux mandataires du syndicat d'exercer librement leurs fonctions de la façon prévue à la présente convention.

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

a) aux personnes étudiantes non-rémunérées ;

b) aux personnes étudiantes et stagiaires :

- durant la période estivale comprise entre le 1er mai et le 30 septembre d'une année. Elles pourraient aussi effectuer une prestation précise et ponctuelle de service à l'extérieur de la période estivale si cette prestation est reliée à leurs parcours scolaires ;

- dans le cadre d'un programme de stage d'une institution d'enseignement ou dans le cadre d'un stage obligatoire et reconnu par une association professionnelle, à l'exclusion d'un stage du Barreau.

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.

1-3.00 DROITS ET RESPONSABILITÉS DE L'EMPLOYEUR

Droits de l'employeur

1-3.01 L'employeur exerce ses droits d'employeur en conformité avec les dispositions de la présente convention.

Responsabilités de l'employeur

1-3.02 Dans le cas où une personne employée est poursuivie en justice par un tiers ou est appelée à comparaître à l'occasion d'une enquête ou d'une préenquête judiciaire ou quasi judiciaire par suite d'actes ou de gestes professionnels posés dans l'exercice de ses fonctions, sauf dans le cas d'une faute lourde, l'employeur désigne une procureure ou un procureur pour assurer une défense pleine et entière à la personne employée, , et ce, aux frais de l'employeur. La procureure ou le procureur désigné par l'employeur est choisi, après consultation avec la personne employée visée par le présent article, parmi les procureures ou les procureurs que l'employeur a à sa disposition. Si de telles poursuites entraînent pour la personne employée une condamnation de nature pécuniaire, celle-ci est payée par l'employeur, sauf dans le cas d'une faute lourde. La personne employée a le droit d'adjoindre à ses frais, à la procureure ou au procureur choisi par l'employeur, sa propre procureure ou son propre procureur.

1-3.03 Malgré la notion de faute lourde prévue par l'article précédent, les parties reconnaissent que certains actes ou gestes posés par une personne employée de bonne foi dans des circonstances particulières peuvent faire l'objet de l'assistance judiciaire et de la protection de l'employeur. Lorsque l'employeur entend refuser à une personne employée l'assistance judiciaire prévue par l'alinéa précédent parce qu'il y a faute lourde, l'employeur en informe par écrit la personne employée dans les quinze (15) jours suivant la réception de sa demande écrite.

Dans les trente (30) jours suivant la mise à la poste par courrier recommandé de la décision de l'employeur, la personne employée peut recourir à la procédure de règlement des griefs pour contester cette décision. Dans le cas visé à l'alinéa précédent, l'employeur désigne une procureure ou un procureur à ses frais conformément à l'article 1-3.02 et la personne employée doit le rembourser si la décision de l'arbitre ou une entente entre les parties statue qu'il y a eu faute lourde.

1-3.04 Une personne employée désignée à titre de secouriste et exerçant sur toute personne ses fonctions au sens du Règlement sur les normes minimales de premiers secours et de premiers soins » pendant les heures et sur les lieux de travail, est considérée comme étant la mandataire de l'employeur à cet effet et bénéficie alors de la protection prévue aux articles 1-3.02 et 1-3.03.

1-3.05 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 l'importance :

a) de la collaboration et visent par celle-ci l'élimination des risques à la santé, la sécurité et l'intégrité physique des personnes employées ;

b) de l'information mutuelle des parties sur leurs projets, leurs préoccupations et leurs activités en matière de prévention des lésions professionnelles ;

c) de la formation et de l'information des personnes employées en ce qui concerne leurs conditions de travail.

1-4.02 L'employeur et le syndicat conviennent de respecter les dispositions législatives et réglementaires visant à assurer la santé, le bien-être 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 l'élimination des risques.

1-4.04 Le comité de relations professionnelles accueille avec le plus grand intérêt les commentaires et l'implication des parties dans leurs efforts d'amélioration de conditions de santé et de sécurité au travail. De plus, les parties conviennent de discuter de tout problème qui leur est soumis en matière de santé et sécurité au comité de relations professionnelles. Le syndicat désigne une personne employée pour agir à titre de représentant en santé et sécurité et participer à ce titre au comité de relations professionnelles, étant entendu que cette personne employée est comprise dans la délégation syndicale de trois (3) membres dont il est fait mention à l'article 3-4.01.

1-4.05 Notamment, l'employeur prend des mesures pour :

a) s'assurer que les établissements sur lesquels il a autorité sont équipés et aménagés de façon à assurer la protection des personnes employées ;

b) s'assurer que l'organisation du travail et les méthodes et techniques utilisées pour l'accomplir sont sécuritaires et ne portent pas atteinte à la santé des personnes employées ;

c) contrôler la tenue des lieux de travail, fournir des installations sanitaires, l'eau potable, un éclairage, une aération et un chauffage convenables et faire en sorte que les repas pris sur les lieux de travail soient consommés dans des conditions hygiéniques ;

d) fournir un matériel sécuritaire et assurer son maintien en bon état ;

e) permettre aux personnes employées de se soumettre aux examens de santé en cours d'emploi exigés pour l'application des lois et des règlements.

1-5.00 PRATIQUES INTERDITES

Discrimination, harcèlement et violence

1-5.01 Il n'y aura ni menace, ni contrainte, ni discrimination, ni harcèlement ni autre forme de violence ou d'exclusion par l'employeur, le syndicat ou les personnes les représentant respectivement envers une personne employée en raison de sa race, sa couleur, son sexe, son état de grossesse, son orientation sexuelle, sa situation parentale, son état civil, ses croyances religieuses ou leur absence, ses convictions politiques, sa langue, son origine ethnique ou nationale, sa condition sociale, son âge ou du fait que la personne employée est une personne handicapée ou en raison de l'exercice d'un droit que lui reconnaît la présente convention ou la loi. Malgré ce qui précède, une distinction, exclusion ou préférence fondée sur les aptitudes ou les qualités exigées de bonne foi pour accomplir un emploi est réputée non discriminatoire.

Harcèlement sexuel et violence en milieu de travail

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.

On entend par « harcèlement psychologique » une conduite vexatoire se manifestant soit par des comportements, des paroles, des actes ou des gestes répétés, qui sont hostiles ou non désirés, laquelle porte atteinte à la dignité ou à l'intégrité psychologique ou physique du salarié et qui entraîne, pour celui-ci, un milieu de travail néfaste. Une seule conduite grave peut aussi constituer du harcèlement psychologique si elle porte une telle atteinte et produit un effet nocif continu pour la personne salariée.

La violence en milieu de travail a pour objectif et comme effet de dominer, écraser, humilier ou exclure. La violence en milieu de travail inclut la violence verbale, la violence physique, la violence psychologique et le harcèlement administratif.

L'employeur et le syndicat conviennent de prendre des moyens raisonnables en vue de favoriser un milieu de travail exempt de harcèlement sexuel, de harcèlement psychologique et de violence. Les parties conviennent de discuter au comité de relations professionnelles de tout projet ou de tout besoin de sensibilisation du personnel de l'employeur. 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.

1-5.03 Lorsque l'employeur est informé d'un cas de harcèlement sexuel de harcèlement psychologique ou de violence, il prend, le cas échéant, les mesures appropriées et agit avec diligence afin que cesse telle situation.

1-5.04 La personne employée peut soumettre un grief selon la procédure de règlement des griefs et d'arbitrage.

1-5.05 Les parties conviennent que les griefs soumis en vertu du présent article seront entendus devant un arbitre convenu entre les parties et détenant l'expertise appropriée. À défaut

de pouvoir s'entendre sur le choix d'un arbitre, les dispositions de l'article 9-2.02 de la présente convention seront applicables.

1-5.06 Dès que le grief est réglé, les documents ayant trait au grief sont retirés du dossier de la personne employée plaignante.

1-6.00 AIDE AUX PERSONNES EMPLOYÉES

1-6.01 Les parties conviennent de la nécessité de maintenir un programme d'aide aux employés.

1-6.02 Dans le cadre du programme d'aide aux employés, les parties discutent et collaborent au comité de relations professionnelles au maintien et au suivi du service.

1-6.03 L'anonymat d'une personne employée se prévalant des différents services offerts, de même que la confidentialité entourant la nature de son problème et de son traitement seront strictement maintenus en tout temps. Aucun renseignement concernant la relation d'une personne employée et le service ne sera consigné au dossier personnel de la personne employée.

1-6.04 En tout temps, la volonté d'une personne employée d'adhérer ou non au service ou de le quitter en cours de route sera entière. Aucune pression ne sera exercée sur la personne employée par l'employeur ou les personnes le représentant.

1-6.05 Le fait pour une personne employée de reconnaître volontairement avoir des problèmes et qu'elle requiert de l'aide, le fait d'adhérer au programme d'aide aux employés, ne pourront d'aucune façon être invoqués par l'employeur dans ses rapports avec la personne employée, dans son évaluation, ou lors d'une mesure administrative ou disciplinaire. Ce fait ne devra également pas nuire à la progression de sa carrière.

1-7.00 GRÈVE ET LOCK-OUT

1-7.01 Sous réserve du Code du travail, les parties conviennent que pendant la durée de la présente 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 autres actions similaires de la part des personnes employées ;

c) ni le syndicat, ni personne agissant pour lui ou en son nom n'ordonnera, n'encouragera ou ne supportera l'une ou l'autre des actions mentionnées au paragraphe qui précède.

CHAPITRE 2-0.00 VIE SYNDICALE

2-1.00 RÉGIME SYNDICAL - COTISATION

2-1.01 Dès son entrée en fonction, l'employeur déduit de la paie de chaque personne employée un montant égal à la cotisation syndicale fixée par le syndicat.

2-1.02 Le montant de la cotisation est établi de temps à autre par résolution du syndicat dont une copie certifiée conforme est transmise à l'employeur par la secrétaire ou le secrétaire du syndicat. Cet avis prend effet à compter du début de la période de paie qui suit immédiatement le trentième (30e) jour après la réception d'un tel avis par l'employeur.

2-1.03 Lorsque le montant de la cotisation fixée 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 effective du changement de traitement.

2-1.04 Dans les quinze (15) jours de chaque déduction faite en vertu de la présente section par l'employeur, celui-ci transmet au syndicat un chèque représentant le montant total des déductions ainsi faites. Lorsque l'employeur fait défaut de payer dans le délai prévu, les sommes dues portent intérêt au taux fixé par règlement adopté en vertu de l'article 28 de la Loi sur le ministère du Revenu, à compter du trentième (30e) jour suivant l'expiration du délai déjà mentionné.

2-1.05 Lorsque l'employeur doit, à la suite d'un jugement ou d'une entente avec le syndicat, percevoir des 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, à l'égard du syndicat, du solde des cotisations qui pourraient être dues par la personne employée au moment où cette dernière quitte son emploi et qui ne peuvent être déduites des sommes dues par l'employeur à la personne employée au moment de son départ.

2-1.06 Le syndicat s'engage à tenir l'employeur indemne de toute réclamation qui pourrait être exercée contre lui par 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 de cotisations aux personnes concernées, lequel remboursement doit se faire sur présentation de pièces justificatives.

2-1.07 L'employeur cesse d'effectuer la retenue prévue à la présente section à compter du moment où une personne employée cesse d'être régie par la présente convention.

Renseignements au syndicat et aux personnes employées

2-1.08 Lors de la remise des déductions syndicales, l'employeur fournit au syndicat une liste sur support informatique produite selon les possibilités de l'équipement utilisé par l'employeur, indiquant pour chacune des personnes employées ses nom et prénom, sexe, numéro d'assurance sociale, adresse domiciliaire, adresse de son lieu de travail, état civil, classement, date d'entrée en fonction, statut d'emploi (en probation, régulier, surnuméraire), date de naissance, centre de responsabilité, traitement et le montant de la retenue individuelle. De plus, l'employeur fournit au syndicat le nom des personnes employées dont la semaine régulière de travail est différente de celle prévue à l'article 4-1.01. Toute modification dans les modalités de transmission des informations doit faire l'objet d'une entente entre les parties.

2-1.09 Pour chaque année civile, l'employeur fournit à chaque personne employée, aux fins d'impôts, un relevé qui indique la cotisation syndicale prélevée au cours de l'année.

2-1.10 L'employeur fournit au syndicat, dans les quinze (15) jours qui suivent chaque période de paie, une liste sur support informatique produite selon les possibilités de l'équipement utilisé par l'employeur, faisant état des variations relatives à l'arrivée ou au départ de personnes employées, à leur inclusion ou exclusion de l'unité de négociation, ainsi que la raison de ces changements. Cette liste comprend notamment, pour le personnel surnuméraire, le titre d'emploi qu'il occupe. Par ailleurs, copie de la lettre remise à la personne employée surnuméraire lors de chaque embauchage est transmise au syndicat.

2-1.11 L'employeur fournit au syndicat, à la même fréquence que les informations prévues à l'article 2-1.10, la liste des personnes employées désignées au sens de la section 6-9.00, remplacement temporaire et désignation à titre provisoire.

2-1.12 Dans les trente (30) jours suivant la fin de l'année financière, l'employeur fournit au syndicat et achemine aux personnes employées la liste, en date du 31 mars de l'année courante, de toutes les personnes employées ainsi que leur statut (en probation, régulier ou surnuméraire), leur titre d'emploi et leur service.

2-1.13 Toute personne employée ou le syndicat peut contester, par voie de grief et dans les trente (30) jours ouvrables suivant son affichage, les informations contenues à la liste mentionnée à l'article 2-1.12.

2-2.00 REPRÉSENTATION SYNDICALE

2-2.01 Le syndicat nomme ou élit des personnes employées régulières ou surnuméraires à la fonction de déléguée ou délégué syndical ou de représentante ou de représentant de section.

2-2.02 Une déléguée ou un délégué syndical ou un représentant ou une représentante de section peut s'absenter de son travail, pendant un temps raisonnable et sans perte de traitement, s'il a d'abord obtenu la permission de son supérieur immédiat, pour les motifs suivants :

a) assister toute personne employée travaillant dans son champ d'action ou sa section, selon le cas, dans la formulation et la présentation d'un grief et à l'accompagner, s'il y a lieu, aux étapes de la procédure de règlement des griefs ;

b) accompagner, le cas échéant, une personne employée conformément aux dispositions des sections 3-1.00 et 3-2.00 et aux articles 4-7.05, 4-7.06, 4-7.07.

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

2-2.03 Le syndicat fournit à l'employeur la liste des personnes nommées ou élues parmi les personnes employées pour agir à titre de :

- représentants et représentantes de section;
- membres du comité mixte;
- délégué et déléguée d'unité de travail;
- membre d'un comité ou du conseil syndical ainsi que toute modification à cette liste.

2-2.04 L'employeur convient de permettre à une déléguée ou un délégué de rencontrer toute nouvelle personne employée afin de l'informer de la vie syndicale locale et des services disponibles.

2-3.00 PERMIS D'ABSENCE POUR ACTIVITÉS MIXTES, ACTIVITÉS SYNDICALES ET ACTIVITÉS CONNEXES

2-3.01 Une personne employée peut, conformément à la présente section, obtenir un permis d'absence d'une durée raisonnable et tout en voyant son traitement et ses avantages sociaux maintenus pour :

a) préparer ou présenter son propre grief, participer à la rencontre prévue à la procédure de règlement des griefs, agir à titre de délégué syndical ou agir comme témoin, si nécessaire, lors de la procédure de règlement des griefs ;

b) assister à une séance d'arbitrage, soit comme partie en cause, soit à titre de délégué syndical ou de représentant de section, soit comme témoin syndical, soit à titre de représentant spécialement désigné dans le cas d'un grief de groupe ;

c) assister, à titre de personne autorisée représentant le syndicat, à des séances de conciliation et d'arbitrage et à des rencontres d'un comité ou conseil du syndicat ;

d) assister à titre de délégué ou de représentant de section aux réunions ou comités des organes de la centrale syndicale à laquelle le syndicat est affilié ou associé ;

e) assister à un congrès ou colloque syndical si elle est désignée déléguée ou représentant de section officiel du syndicat ;

f) assister à des cours d'éducation syndicale ou à une réunion de l'assemblée des délégués syndicaux ou des représentants de section.

La durée totale de l'absence pour les activités énumérées aux alinéas b), d), e) et f) n'excède pas vingt (20) jours ouvrables par année financière. Si des journées supplémentaires devaient être nécessaires, La durée totale de l'absence pour les activités

énumérées aux alinéas b), d), e) et f) n'excède pas vingt-cinq (25) jours ouvrables par année financière. Si des journées supplémentaires devaient être nécessaires, l'employeur ne peut refuser mais ces journées seront alors remboursées par le syndicat, incluant les avantages sociaux pour ces journées, selon les modalités prévues aux articles 2-3.04 et 2-3.05

2-3.02 Une personne employée qui désire obtenir un permis d'absence en vertu du paragraphe a) de l'article 2-3.01 doit en faire la demande à son supérieur immédiat par le système de gestion du temps. Cette permission ne doit pas être refusée ou retardée sans motif raisonnable. La personne employée doit informer son supérieur immédiat de son retour au travail.

2-3.03 Le permis d'absence pour les motifs prévus aux paragraphes b), c), d), e), et f) de l'article 2-3.01 doit être demandé par écrit au supérieur immédiat de la personne employée au moins trois (3) jours ouvrables avant la date de début de l'absence, à l'aide du système de gestion du temps. Si, pour des raisons valables, la demande ne peut être présentée dans les délais précités, celle-ci doit être présentée avant la date de début de l'absence. Cette permission ne peut être refusée ou retardée sans un motif sérieux.

2-3.04 Une personne employée peut exercer, à temps plein, des fonctions syndicales au sein du SPGQ. Dans un tel cas, l'employeur la libère et les dispositions suivantes s'appliquent :

- 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. Le syndicat rembourse, en plus, les avantages sociaux de cette personne employée pour la durée de la libération.

2-3.05 Le remboursement prévu aux articles 2-3.01 et 2-3.04 est effectué dans les trente (30) jours suivant l'envoi au syndicat par l'employeur d'un état de compte mensuel indiquant le nom de la personne employée absente, la durée de son absence et les sommes dues.

Aux fins du présent paragraphe, le montant du remboursement des avantages sociaux de la personne employée équivaut à 18,80 % de son traitement brut.

À défaut de paiement par le syndicat dans le délai prévu ci-dessus, les sommes payables suivant les dispositions des articles 2-3.01 et 2-3.04 portent intérêt au taux fixé par règlement en vertu de l'article 28 de la Loi sur le ministère du Revenu, et ce, à compter du quarante-cinquième (45e) jour suivant l'envoi au syndicat par l'employeur d'un état de compte mensuel.

2-3.06 Une personne employée qui est membre d'un comité mixte interne prévu ou constitué au cours de la durée de la présente convention, dont le comité de négociation, a le droit de s'absenter sans perte de traitement et de congé hebdomadaire pour préparer et assister aux rencontres de ce comité ou pour effectuer un travail requis par ce comité pourvu qu'elle en soit membre, si elle a au préalable obtenu la permission de son supérieur immédiat après avoir rempli le formulaire convenu entre les parties. Cette permission ne doit pas être refusée ou retardée sans motif raisonnable. Dans le cas des comités mixtes, les frais de déplacement et de subsistance, s'il y a lieu, sont à la charge de l'employeur.

2-3.07 À l'expiration du permis d'absence visé à l'article 2-3.04, la personne employée réintègre son poste ou un poste équivalent. Dans l'éventualité où son poste aurait été aboli ou cédé,

la personne employée a droit aux avantages dont elle aurait bénéficié si elle avait alors été au travail.

2-4.00 RÉUNIONS SYNDICALES

2-4.01 En fonction de la disponibilité des salles, l'employeur autorise le syndicat à tenir une réunion de ses membres sur les lieux de travail.

2-4.02 L'utilisation de ces locaux est sans frais, sauf si elle entraîne des frais additionnels, ces derniers étant alors remboursés par le syndicat.

2-4.03 L'employeur fait en sorte qu'une déléguée ou un délégué qui doit rencontrer une personne employée puisse avoir un endroit privé pour le faire.

2-4.04 La personne déléguée syndicale peut transmettre à l'adresse électronique des personnes employées de son lieu de travail, par le système de communication de l'employeur, de la documentation syndicale, vers la fin des périodes de travail aux conditions suivantes :

a) La personne déléguée syndicale s'engage à utiliser l'adresse identifiée par l'employeur pour la transmission d'information de nature syndicale. Cette adresse, à usage exclusif par le syndicat ne permettra pas la possibilité de répondre à l'expéditeur;
b) Le syndicat et la personne déléguée syndicale s'engagent, lors de transmission d'une documentation syndicale, à respecter toutes les politiques et directives visant l'utilisation des actifs informationnels et particulièrement la politique de gouvernance et gestion des ressources informationnelles ainsi que le Code d'éthique et de déontologie du personnel de l'Autorité;
c) Une copie de la transmission doit être transmise au préalable au représentant de l'Employeur à moins d'une entente particulière visant certains documents;
d) Dans le cas d'un non-respect de ces conditions, l'employeur pourrait retirer la permission au Syndicat et aux personnes déléguées d'utiliser son système de communication pour diffuser de la documentation syndicale.
e) Dans la situation visée par l'alinéa d), l'Employeur s'engage à installer, à des endroits appropriés dans les locaux qu'il occupe, un tableau d'affichage pour l'usage exclusif des syndicats. Le syndicat pourra y afficher tout document de nature syndicale à la condition qu'il soit identifié au nom du syndicat ou qu'il soit signé par une des personnes le représentant, avec copie au représentant de l'employeur.

2-5.00 TRANSMISSION DE DOCUMENTS

2-5.01 L'employeur transmet au syndicat copie de toute directive ou interprétation relative à la présente convention émise par la Direction générale des ressources humaines à l'intention des personnes employées. L'employeur transmet également au syndicat et au comité de relations professionnelles la liste des personnes le représentant aux fins de l'application des dispositions de la convention.

2-5.02 Tous les documents contenant des informations de nature confidentielle sont acheminés de façon confidentielle.

2-5.03 L'employeur informe les nouvelles personnes employées sur les assurances collectives et le régime de retraite. De plus, il remet à toutes les personnes employées copie papier ou électronique de la convention et des dépliants explicatifs relatifs aux avantages sociaux.

CHAPITRE 3-0.00 PRATIQUES ADMINISTRATIVES ET PARTICIPATION

3-1.00 MESURES ADMINISTRATIVES

Consultation et utilisation du dossier personnel

3-1.01 Une personne employée peut obtenir des renseignements concernant son dossier personnel si elle en fait la demande à la Direction principale des ressources humaines.

Elle doit également recevoir copie, en tout temps et dès qu'il y est versé, de tout document versé à son dossier dont elle n'a pas déjà reçu copie et qui lui est préjudiciable. Le défaut par l'employeur de respecter cette obligation entraîne le retrait du dossier des documents visés.

La personne employée peut consulter son dossier en présence de la personne autorisée représentant la Direction principale des ressources humaines. Elle peut se faire accompagner, si elle le désire, de sa déléguée ou de son délégué syndical lors de la consultation de son dossier.

Sous réserve de l'article 6-5.04, la personne employée peut ajouter sa version, si elle le juge à propos, à un document apparaissant à son dossier. Lorsque la personne employée consulte son dossier, elle peut obtenir une copie d'un document qui y est contenu.

Il est entendu que les informations contenues dans le portail « Espace Développement » relativement à la formation continue et à l'évaluation du rendement de la personne employée sont considérées faire partie du dossier personnel de la personne employée.

Avertissement

3-1.02 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'un autre avertissement. De plus, cet avertissement est retiré de son dossier.

Relevé provisoire

3-1.03 Dans un cas présumé de faute grave ou dans le cas d'une situation urgente nécessitant une intervention rapide aux fins d'écarter provisoirement une 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. Un écrit constatant cette décision doit être transmis à la personne employée avec copie au syndicat dans un délai de deux (2) jours ouvrables. La personne employée continue de recevoir, pendant la durée de son relevé provisoire, son traitement et, le cas échéant, toute somme forfaitaire, prime, allocation et supplément de traitement.

3-1.04 Sauf dans les cas faisant l'objet d'une poursuite judiciaire, une personne employée ne peut pas être relevée provisoirement de ses fonctions pour une période excédant trente (30) jours. Le bien-fondé ainsi que la durée du relevé provisoire peuvent être contestés par grief et le fardeau de la preuve incombe à l'employeur. 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.

3-1.05 La personne employée peut être affectée provisoirement à d'autres postes compris dans l'unité de négociation en autant qu'elle soit qualifiée pour le faire, de l'avis de l'employeur.

Reclassement

3-1.06 La personne employée peut demander son reclassement dans un autre titre d'emploi de même niveau de rémunération. Elle adresse sa demande à la Direction générale des ressources humaines, laquelle peut y donner suite s'il y a un poste vacant.

Réorientation professionnelle

3-1.07 La réorientation professionnelle est une mesure administrative par laquelle une personne employée se voit attribuer à sa demande un classement de niveau de rémunération inférieur.

3-1.08 Lorsqu'une personne employée ne peut plus, pour cause d'invalidité, exercer les attributions de son titre d'emploi, elle peut demander à l'employeur sa réorientation professionnelle :

a) soit au cours de la période de versement des prestations d'assurance-traitement;

b) soit à l'expiration de la période de versement des prestations d'assurance-traitement.

La personne employée peut notamment demander sa réorientation professionnelle en application des dispositions sur les accidents du travail et les maladies professionnelles prévues à la section 8-2.00. Dans sa demande, la personne employée doit indiquer le titre d'emploi qu'elle envisage.

3-1.09 Compte tenu des postes vacants et des exigences reliées au titre d'emploi visé, l'employeur donne suite à la demande de la personne employée et l'informe de son nouveau classement au moyen d'un avis écrit dont une copie est adressée au syndicat. 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 ne peut être invoqué devant un arbitre si la personne employée a formulé son grief dans le délai imparti.

3-1.10 Le taux de traitement de la personne employée dans ce cas ne doit pas être inférieur à celui auquel la personne employée avait droit avant sa réorientation professionnelle pourvu que son taux de traitement antérieur ne dépasse pas le taux maximum prévu pour son nouveau titre d'emploi.

3-1.11 Aux fins de l'application de l'article 3-1.08 la personne employée doit subir un examen médical. Cet examen doit :

a) être fait par le médecin choisi par les parties dans les trente (30) jours suivant la demande de la personne employée;

b) attester que l'état de santé de la personne employée permet à celle-ci d'accomplir les tâches de son nouveau titre d'emploi.

Rétrogradation

3-1.12 La rétrogradation est une mesure par laquelle une personne employée se voit attribuer un titre d'emploi de niveau de rémunération inférieur. La rétrogradation ne constitue en aucune façon une mesure disciplinaire et ne peut en conséquence être utilisée comme sanction à une personne employée dont le rendement pourrait être jugé insatisfaisant.

3-1.13 L'employeur peut rétrograder la personne employée lorsque celle-ci ne peut plus accomplir les attributions de son titre d'emploi pour cause :

a) soit d'invalidité, sous réserve des dispositions prévues aux 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 ou le 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 nouveau niveau salarial et titre d'emploi envisagés par l'employeur.

L'avis prévu par le présent article doit être accompagné d'une copie des articles 3-1.12 à 3-1.15. 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 ne peut être invoqué devant un arbitre si la personne employée a formulé son grief dans le délai imparti.

3-1.14 La personne employée qui est en désaccord avec la décision de l'employeur peut, dans les trente (30) jours suivant la réception de l'avis de l'employeur, recourir à la procédure de règlement des griefs. 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. Dans un tel cas, l'employeur maintient le traitement de la personne employée jusqu'à ce que la sentence arbitrale soit rendue. Si l'arbitre annule la décision rendue, l'employeur retire du dossier personnel de la personne employée la décision rendue ainsi que tout document faisant état ou référence à sa démarche en vue d'obtenir la rétrogradation.

3-1.15 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 pour le titre d'emploi auquel 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 de son titre d'emploi, le taux de traitement doit être conforme au nouveau niveau de rémunération de la personne employée.

Congédiement administratif

3-1.16 Sous réserve des dispositions prévues à l'article 6-3.04, l'employeur peut congédier une personne employée pour, notamment, incapacité d'exercer ses fonctions, c'est-à-dire invalidité, sous réserve des dispositions prévues aux sections 8-1.00 et 8-2.00.

3-1.17 Le congédiement administratif 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. Le congédiement administratif n'est possible que dans le cas où il ne peut y avoir de rétrogradation.

3-1.18 La personne employée qui est en désaccord avec la décision de l'employeur peut, dans les trente (30) jours suivant la réception de l'avis de l'employeur, recourir à la procédure de règlement des griefs. Seuls les faits se rapportant aux motifs mentionnés dans l'avis écrit peuvent être allégués à l'occasion d'un arbitrage. Si le grief est inscrit à l'arbitrage, le fardeau de la preuve incombe à l'employeur.

3-1.19 Si l'arbitre annule la décision rendue, l'employeur retire du dossier personnel de la personne employée la décision rendue ainsi que tout document faisant état ou référence à sa démarche en vue d'obtenir le congédiement administratif visé.

3-2.00 MESURES DISCIPLINAIRES

3-2.01 Toute mesure disciplinaire peut faire l'objet d'un grief de la part de la personne employée à qui elle est imposée, dans les trente (30) jours suivant la date d'entrée en vigueur de la mesure disciplinaire. Une mesure disciplinaire peut consister en une réprimande, une suspension ou un congédiement selon la nature, la fréquence et la gravité de la faute qu'elle vise à réprimer.

3-2.02 Dans le cas d'une réprimande, de suspension ou de congédiement, l'employeur doit informer la personne employée par écrit, avec copie au syndicat, de la mesure disciplinaire qui lui est imposée en explicitant les motifs de cette sanction. Seuls les faits se rapportant aux motifs en question peuvent servir de preuve à l'occasion d'un arbitrage.

3-2.03 Aucune réprimande inscrite au dossier d'une personne employée ne lui est opposable si elle n'a pas été suivie, pendant une période de douze (12) mois, d'une autre réprimande, d'une suspension ou d'un congédiement. De plus, telle réprimande est retirée du dossier ainsi que tous les documents s'y référant.

3-2.04 L'employeur verse au dossier de la personne employée copie de la sentence arbitrale modifiant une mesure disciplinaire. Par contre, toute mesure disciplinaire annulée à la suite d'une décision de l'employeur ou d'un arbitre doit être retirée du dossier de la personne employée ainsi que tous les documents s'y référant.

3-2.05 La personne employée convoquée à une rencontre préalable pour recevoir une réprimande, une suspension ou un congédiement peut exiger la présence d'une déléguée ou d'un délégué syndical.

3-3.00 LANGUE DE TRAVAIL, PRATIQUE ET RESPONSABILITÉ PROFESSIONNELLES

Langue de travail

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.

3-3.03 Des cours de perfectionnement sont organisés par l'employeur à l'intention des personnes employées qui sont dans l'impossibilité d'utiliser la langue française ou toute autre langue requise dans leurs communications orales ou écrites; ces cours sont aux frais de l'employeur.

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 son titre d'emploi sauf s'il y a désignation à titre provisoire ou remplacement temporaire. L'employeur précise par écrit à la personne employée les mandats importants concernant des travaux dont la durée excède six (6) mois.

3-3.05 L'employeur prend les mesures appropriées 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. Il fournit aux personnes employées un lieu de travail compatible avec l'accomplissement normal des tâches qui leur sont confiées. Lorsque les circonstances le justifient, il peut permettre à la personne employée d'exercer ses tâches 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 quelqu'une ou quelqu'un 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 l'auteure ou de l'auteur, ses titres professionnel et universitaire, la corporation professionnelle ainsi que l'unité administrative à laquelle 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.

La personne employée ayant le titre professionnel d'avocat doit utiliser l'abréviation « M^{e} » devant son nom et non le titre professionnel.

3-3.08 Malgré l'article 3-3.07, aucune personne employée n'est tenue ni de signer un document d'ordre professionnel ou technique qu'en toute conscience professionnelle 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 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 une 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 COMITÉ DE RELATIONS PROFESSIONNELLES

3-4.01 Dans les trente (30) jours de l'entrée en vigueur de la présente convention, les parties forment un comité mixte de relations professionnelles composé d'au plus trois (3) membres désignés par l'employeur et d'au plus trois (3) membres désignés par le syndicat. Chaque partie peut s'adjoindre à ses frais des personnes pour la conseiller lors des réunions.

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 pour rôle de discuter de tout sujet relié aux conditions de travail et de formuler les recommandations appropriées.

3-4.02 Le comité se réunit, s'il y a lieu, une (1) fois par mois, ou plus souvent au besoin, sur demande écrite de l'une des parties.

3-4.03 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 dont une copie est transmise aux membres du comité.

3-4.04 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.

3-4.05 L'employeur présente une fois l'an ses priorités d'action dans le cadre d'une réunion du comité de relations professionnelles.

3-5.00 SOUS-TRAITANCE

3-5.01 L'employeur convient d'utiliser les ressources internes de manière optimale et de favoriser le maintien et le développement de l'expertise à l'interne.

3-5.02 Malgré le paragraphe précédent, l'employeur pourra faire appel à des ressources professionnelles externes, pour une durée déterminée, dans les cas suivants :

- la situation présente un caractère d'urgence ;
- les ressources internes ne peuvent exécuter le travail dans le délai requis ;

- les ressources internes n'ont pas l'expertise requise ;
- les ressources internes seraient en conflit d'intérêt.

À l'exception des situations prévues au chapitre 5-2.00, le recours à des ressources externes ne peut entraîner la mise à pied d'une personne employée régulière. Toute contravention de la présente disposition par l'employeur peut faire l'objet d'un grief et dans ce cas, le fardeau de la preuve lui appartient.

3-5.03 Sauf en cas d'urgence ou de force majeure, lorsque l'employeur envisage de confier certaines activités de nature professionnelle à un tiers et que, de façon prévisible, des personnes employées peuvent être affectées par cette décision, il informe le comité de relations professionnelles, dans un délai d'au moins trente (30) jours précédant l'appel d'offres ou, s'il n'y a pas d'appel d'offres, avant que l'employeur ne communique sa décision. Il en est de même lors d'un renouvellement ou d'une prolongation d'un contrat de sous-traitance. Le comité de relations professionnelles peut, à l'intérieur de ce délai, formuler ses recommandations.

3-5.04 Lorsque, à la suite de la consultation prévue par l'article 3-5.03 ou dans les cas d'urgence ou de force majeure, l'employeur confie des activités de nature professionnelle à un tiers qui affectent des personnes employées, il transmet au comité de relations professionnelles 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.

3-5.05 Une personne employée ne peut être en situation de subordination hiérarchique par rapport à un sous-traitant.

CHAPITRE 4-0.00 AMÉNAGEMENT DU TEMPS DE 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 inclusivement. La journée normale de travail est de sept (7) heures et est interrompue par une période de repas.

Horaire fixe

4-1.02 Les horaires applicables sont les suivants :

a) l'horaire est déterminé par l'employeur selon les besoins du service et se situe entre huit heures (8 h 30) et dix-sept heures (17 h);

b) la période de repas est d'une durée d'une (1) heure ou d'une heure et demie (1h30), cette durée est établie par entente entre l'employeur et les représentantes et les représentants du syndicat au comité des relations professionnelles. Les régimes actuels, quant à la durée du repas, sont maintenus jusqu'à ce qu'une nouvelle entente intervienne ;

c) les moments de la prise des deux (2) périodes de repos de quinze (15) minutes chacune, pour l'employée ou l'employé dont la durée quotidienne de travail est de sept (7) heures ou plus, sont établis après entente entre l'employeur et les représentantes et les représentants du syndicat au comité des relations professionnelles. Les régimes actuels quant aux moments de la prise de ces périodes de repos sont maintenus jusqu'à ce qu'une nouvelle entente intervienne ;

d) l'horaire des repas est déterminé par l'employeur à l'intérieur de la période comprise entre onze heures trente (11 h 30) et quatorze heures (14 h) ;

e) toute modification à l'intérieur des horaires ou des périodes prévus par les paragraphes a) et d) ci-dessus doit faire l'objet d'une entente au comité des relations professionnelles.

4-1.03 Malgré ce qui précède, la disposition suivante s'applique selon le cas :

- la semaine normale de travail est répartie du lundi au vendredi inclusivement dans le cas d'une personne employée qui, en raison de la nature de son travail, fixe elle-même ou lui-même son horaire quotidien lequel, à toutes fins utiles, ne peut être contrôlé efficacement par l'employeur.

4-1.04 Dans le cas d'une personne employée à temps réduit, les heures additionnelles à celles prévues par son horaire et effectuées à la demande expresse de l'employeur, sont considérées comme des heures normales, jusqu'à concurrence de trente-cinq (35) heures. Ces heures sont compensées par un congé d'une durée équivalente ou payées selon le choix de la personne employée au taux horaire prévu par l'article 7-2.07. Ce congé est accordé à un moment qui convient à la personne employée et à l'employeur.

Horaire variable

4-1.05 Lorsque l'employeur désire implanter un régime d'horaire variable ou que soixante pour cent (60 %) ou plus des personnes employées d'une unité administrative le désirent, un régime d'horaires variables doit être implanté. Le comité des relations professionnelles doit s'entendre sur les règles du régime :

Ces règles doivent comporter les éléments suivants :

1. Les bureaux de l'employeur sont ouverts de 8 h 30 à 17 h ;
2. La période fixe de travail est celle où la présence de toutes les personnes employées est obligatoire. À moins d'un permis d'absence, les personnes employées doivent être au travail le matin de 9 h 30 à 11 h 30 et l'après-midi de 14 h à 16 h. La personne employée qui doit cesser le travail durant une période fixe pour des raisons très sérieuses (maladie, urgence) obtient l'autorisation de son supérieur immédiat avant de quitter ;
3. Les périodes variables de travail sont situées de part et d'autre des périodes fixes, soit de 7h30 à 9h30, de 11 h 30 à 14 h et de 16 h à 18 h 30 ;
4. Le dîner doit être pris entre 11h30 et 14h00. Il est obligatoire de déduire au moins quarante-cinq (45) minutes dans cette période;
5. La période de référence est une période d'équilibre à la suite de laquelle on détermine le solde des crédits ou débits horaires enregistrés par la personne employée. La période de référence est basée sur le cycle de paie de travail s'échelonnant du dimanche au 2e samedi, soit 70 heures ;
6. Les heures accumulées sont comptabilisées à temps simple et ne peuvent être remboursées en argent. Le solde des débits ou crédits horaires au terme d'une période de référence ne peut excéder sept (7) heures, en plus ou en moins ;
7. Les retards ou départs hâtifs durant les périodes fixes sont cumulés en minutes ;
8. Le temps supplémentaire est comptabilisé lorsqu'il est effectué en dehors de l'amplitude quotidienne des heures de travail ou, selon le cas, lorsque la personne employée a atteint soixante-dix (70) heures dans son cycle de paie.

   Nonobstant le paragraphe précédent, le temps de formation et de déplacement pour se rendre à une formation ainsi qu'à une réunion d'employés effectué en surplus d'une journée de travail de sept (7) heures est toujours compensé par un congé d'une durée équivalente et ne peut être remboursé en argent. Ce congé est repris à un moment qui convient à la personne employée et à l'employeur.
9. Le changement du régime entre en vigueur à la date convenue par le comité des relations professionnelles et le régime demeure en vigueur jusqu'à entente contraire entre les parties.

Les personnes employées d'une unité administrative peuvent se soustraire du régime d'horaire variable si cinquante et un pour cent (51 %) du personnel visé le désire.

Nonobstant le paragraphe précédent, après avoir fait parvenir au moins un avis à la personne employée, avec copie au syndicat, à l'effet que l'on considère qu'il y a abus dans l'utilisation de l'horaire variable et que la personne employée doit amender son comportement, l'employeur peut soustraire une personne employée de l'horaire variable. La personne employée qui est en désaccord avec la décision de l'employeur peut, dans les trente (30) jours suivants la réception de l'avis ou de la confirmation de son nouvel horaire fixe, recourir à la procédure prévue au chapitre 9-1.00. Si le grief est inscrit à l'arbitrage, le fardeau de la preuve incombe à l'employeur.

Présence au travail

4-1.06 La personne employée dont la majeure partie du travail est exécutée au bureau doit consigner sur la fiche de temps fournie par l'Employeur à cette fin, ses heures d'arrivée, de dîner et de départ.

4-1.07 La personne employée dont la majeure partie du travail est exécutée à l'extérieur doit remplir un rapport de présence prévu à cet effet pour chaque cycle de paie.

4-1A.00 **SEMAINE RÉDUITE**

4-1A.01 Est considérée comme une semaine réduite une semaine de travail comportant plus de quatorze (14) heures et moins de trente-cinq (35) heures.

4-1A.02 Il est par ailleurs entendu :

a) qu'une personne employée à temps complet sur une base hebdomadaire et à traitement réduit est aussi une personne employée à semaine réduite ;

b) que les absences sont converties en heures et prises en fonction des heures normales rémunérées prévues à l'horaire quotidien.

4-1A.03 Le service d'une personne employée à temps réduit est calculé au prorata des heures travaillées.

4-1A.04 Dans le cas d'une personne employée à temps réduit, les heures additionnelles à celles prévues par son horaire et effectuées à la demande expresse de l'employeur sont considérées comme des heures normales. Ces heures sont compensées par un congé d'une durée équivalente ou payées selon le choix de l'employée ou de l'employé au taux horaire prévu par l'article 7-2.07. Ce congé est accordé à un moment qui convient à la personne employée et à l'employeur.

4-1A.05 Pour une personne employée à temps réduit, le régime d'horaire variable continue de s'appliquer. Cependant, la personne employée ne pourra utiliser son débit ou son crédit horaire afin de s'absenter durant une plage fixe telle que définie à l'article 4-1.05 (2).

4-2.00 HEURES SUPPLÉMENTAIRES

4-2.01 Sont considérées comme des heures supplémentaires, les heures de travail effectuées à la demande expresse de l'employeur:

a) un jour férié;

b) le samedi et le dimanche ou du lundi au vendredi inclusivement à compter du début de la première heure de travail qui suit sa journée normale de travail ou les heures de travail effectuées avant le début de sa journée normale de travail pour la personne employée dont l'horaire normal est défini aux articles 4-1.01 et 4-1.02 de la convention;

c) le samedi, le dimanche, et en sus de trente-cinq (35) heures de travail au cours d'une même semaine, pour la personne employée dont la semaine normale de travail est définie à l'article 4-1.03, à la condition qu'en plus de l'autorisation expresse mentionnée ci-dessus, elle fasse attester ses heures supplémentaires par sa supérieure ou son supérieur immédiat;

d) en sus de sa journée normale de travail et lors de congés hebdomadaires pour la personne employée dont l'horaire de travail est fixe et est établi en vertu de l'article 4-1.04;

e) en dehors de l'amplitude quotidienne des heures de travail ou, selon le cas, lorsque la personne employée a atteint soixante-dix (70) heures dans son cycle de paie pour la personne employée à temps réduit qui bénéficie de l'horaire variable;

Nonobstant le paragraphe précédent, le temps de formation et de déplacement pour se rendre à une formation ainsi qu'à une réunion d'équipe effectué en surplus d'une journée de travail de sept (7) heures est toujours compensé par un congé d'une durée équivalente. Ce congé est repris à un moment qui convient à la personne employée et à l'employeur.

f) sous réserve des dispositions prévues au point 8 de l'article 4-1.05, les heures effectuées en déplacement en dehors des heures normales de travail de la personne employée.

4-2.02 La personne employée reçoit, en compensation des heures supplémentaires effectuées, un crédit de congé d'une durée équivalente. Pour toute heure supplémentaire effectuée en sus de quatre-vingts (80) heures par cycle de paie, la personne employée reçoit un crédit de congé d'une durée équivalant à une fois et demie le temps travaillé.

4-2.03 Tout crédit de congé est inscrit à la réserve de la personne employée jusqu'à concurrence de trois (3) jours.

Lorsque la réserve excède trois (3) jours, la personne employée a le choix, pour l'excédent, d'être rémunérée au taux de traitement horaire prévu par l'article 7-2.07 ou de recevoir un crédit de congé tel que le prévoit l'article 4-2.02.

4-2.04 Les congés accumulés selon l'article 4-2.02 peuvent être pris en heures, en jours ou en demi-journées à un moment qui convient à l'employeur et à la personne employée. Au terme de chaque année financière de l'employeur, les congés accumulés qui n'ont pas été

pris sont payés aux personnes employées dans les soixante (60) jours, à moins que la personne employée ne soit autorisée par l'employeur à reporter ses congés ou une partie de ceux-ci à l'année financière suivante. Toutefois, les congés accumulés du 1er janvier au 31 mars qui n'ont pas été repris sont reportés à l'année financière suivante.

4-2.05 Malgré les articles 4-2.02 et 4-2.03, l'employeur peut en tout temps décider du remboursement des heures supplémentaires ou partie de celles-ci.

4-2.06 Le paiement des heures supplémentaires est effectué dans les quarante-cinq (45) jours suivant la demande de la personne employée. À défaut de verser les sommes dues dans le délai mentionné à l'alinéa précédent, elles portent intérêt à compter de l'expiration de ce délai au taux fixé en vertu de l'article 28 de la Loi sur le ministère du Revenu. Les heures supplémentaires payées en vertu du présent article le sont au taux de traitement horaire prévu par l'article 7-2.07.

4-2.07 La personne employée à qui l'employeur n'a pas demandé expressément au préalable de revenir travailler et qui est rappelée pour effectuer du travail, reçoit en compensation, un crédit de congé d'une durée minimale de quatre (4) heures.

La personne employée à qui l'employeur a demandé expressément au préalable de revenir travailler et qui revient pour effectuer du travail, reçoit en compensation, un crédit de congé d'une durée minimale de trois (3) heures.

Le présent article ne s'applique pas si les heures supplémentaires sont effectuées de façon continue immédiatement avant ou après la période normale de travail de la personne employée.

4-2.08 La personne employée à qui, en raison de la nature de son emploi, l'employeur a demandé expressément d'effectuer du travail en dehors de son horaire normal de travail et sans quitter son domicile, reçoit une compensation égale à la durée de son ou de ses interventions. Cette compensation ne peut être inférieure à une (1) heure.

Refus d'exécuter des heures supplémentaires

4-2.09 La personne employée peut refuser d'effectuer des heures supplémentaires, excepté pour des circonstances urgentes, imprévisibles et non répétitives.

4-2.10 Malgré ce qui précède, une personne employée peut, en tout temps, refuser de travailler au-delà de ses heures normales de travail lorsque sa présence est nécessaire pour remplir des obligations reliées à la garde, à la santé ou à l'éducation des membres de sa famille, lorsqu'elle a charge d'enfant ou lorsque la demande de l'employeur fait en sorte que la personne employée a déjà effectué plus de cinq (5) heures supplémentaires dans sa semaine normale de travail.

4-3.00 VACANCES

4-3.01 Sous réserve des autres dispositions de la convention, la personne employée a droit, à compter du 1er avril de chaque année, à des vacances annuelles dont la durée est déterminée par le nombre de jours où la personne employée a eu droit à son traitement depuis le 1er avril de l'année précédente jusqu'au 31 mars, selon la table d'accumulation suivante :

Aux fins d'établir le nombre de jours où la personne employée à temps réduit a eu droit à son traitement, un (1) jour est égal à sept (7) heures. À titre indicatif, une année correspond généralement à 261 jours.

NOMBRE DE JOURS OÙ LA PERSONNE EMPLOYÉE A EU DROIT À SON TRAITEMENT DU 1ER AVRIL AU 31 MARS		
Nombre de jours de vacances selon service	**Moins de 15 ans (20)**	**15 ans et plus (25)**
0		
0,5	6,2	4,9
1,0	12,4	9,8
1,5	18,6	14,7
2,0	24,8	19,6
2,5	31,0	24,5
3,0	37,2	29,4
3,5	43,4	34,3
4,0	49,6	39,2
4,5	55,8	44,1
5,0	62,0	49,0
5,5	68,2	53,9
6,0	74,4	58,8
6,5	80,6	63,7
7,0	86,8	68,6
7,5	93,0	73,5
8,0	99,2	78,4
8,5	105,4	83,3
9,0	111,6	88,2
9,5	117,8	93,1
10,0	124,0	98,0
10,5	130,2	102,9
11,0	136,4	107,8
11,5	142,6	112,7
12,0	148,8	117,6
12,5	155,0	122,5
13,0	161,2	127,4
13,5	167,4	132,3
14,0	173,6	137,2
14,5	179,8	142,1
15,0	186,0	147,0
15,5	192,2	151,9
16,0	198,4	156,8
16,5	204,6	161,7
17,0	210,8	166,6
17,5	217,0	171,5
18,0	223,2	176,4
18,5	229,4	181,3
19,0	235,6	186,2
19,5	241,8	191,1
20,0	248,6	196,0
20,5		200,9
21,0		205,8
21,5		210,7
22,0		215,6
22,5		220,5
23,0		225,4
23,5		230,3
24,0		235,2
24,5		240,1
25,0		248,6

4-3.02 Pour la personne employée à temps réduit, le nombre de jours de vacances accumulés en vertu de l'article 4-3.01 est converti en heures à raison de sept (7) heures par jour. Pour chaque jour où la personne employée à temps réduit utilise ses crédits de vacances, une déduction de sept (7) heures est effectuée à sa réserve. Aux fins du présent article, les heures effectuées selon l'article 4-1.05 sont comptées pour déterminer les jours pendant lesquels la personne employée a eu droit à son traitement.

4-3.03 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. Une fois par année financière, la personne employée qui en fait la demande au moins trente (30) jours avant le début de ses vacances autorisées pour une durée minimale de dix (10) jours, reçoit avant son départ la paie correspondant au nombre de jours prévus.

4-3.04 En cas de cessation définitive d'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 proportionnelle à la durée des vacances qu'elle n'a pas prises et qui sont prévues par la présente section. De plus, elle a droit à une indemnité proportionnelle au nombre de jours de vacances accumulés depuis le 1er avril précédant son départ, mais dont le nombre de jours se calcule selon son service à ce 1er avril.

4-3.05 Les personnes employées choisissent, par ordre d'années de service, 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. Au cours du mois d'avril, la liste des dates de vacances est affichée à la vue des personnes employées.

Pour les journées de vacances non encore choisies, la personne employée pourra soumettre en cours d'année son choix de vacances. Ces nouvelles dates seront soumises à l'approbation de l'employeur qui tiendra compte des nécessités du service et de la date de la demande (traitée en priorité chronologique) et, lors de la réception de plusieurs demandes le même jour, des années de service.

4-3.06 Sauf permission expresse 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. Toutefois, les vacances peuvent être prises, à la discrétion de la personne employée et sous réserve de l'approbation de l'employeur, d'une façon continue ou par périodes correspondant à la durée de sa semaine de travail. De plus elle peut, avec l'approbation de l'employeur, prendre dix (10) de ses jours de vacances en jours ou en demi-journées séparés ou par groupe d'heures correspondant à de telles périodes. La personne employée qui a droit à plus de vingt (20) jours de vacances par année peut ajouter ces jours additionnels à ceux prévus par le présent alinéa.

4-3.07 La personne employée qui ne peut prendre ses vacances annuelles à cause d'une invalidité définie à l'article 8-1.02 ou qui est absente par suite d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle voit ses vacances reportées à la condition que l'invalidité ou l'absence commence avant la date du début de ses vacances.

Lorsque l'invalidité se continue jusqu'au 1er mars, la personne employée voit ses vacances reportées à une prochaine année. La personne employée doit effectuer un nouveau choix de dates de vacances dès son retour au travail.

4-3.08 Si un jour férié et chômé prévu par la section 4-4.00 coïncide avec la période des vacances annuelles d'une personne employée, celle-ci se voit remettre les heures de vacances qui auraient normalement été prises à un moment qui convient à l'employeur et à la personne employée.

4-3.09 L'employeur doit, à la demande de la personne employée, reporter à l'année suivante les vacances qui lui sont dues, lorsque celle-ci, à la demande de l'employeur, consent à changer sa période de vacances déjà approuvée.

4-3.10 Malgré l'article 4-3.05, l'employeur peut autoriser un nouveau choix à une personne employée qui désire changer la date de ses vacances.

4-3.11 Malgré la présente section, la personne employée se voit reporter à l'année suivante le solde de ses jours de vacances jusqu'à un maximum ne pouvant dépasser la moitié, ou pour la personne employée à temps réduit, la moitié des crédits auxquels elle aura droit l'année du report. Le nombre de jours qui peut être reporté ne peut dépasser dix (10).

La personne employée qui a droit à plus de vingt (20) jours de vacances par année, a droit d'ajouter ces jours additionnels à ceux prévus par le premier alinéa.

La personne employée peut reporter le solde de ses jours de vacances non utilisés durant l'année financière précédant sa préretraite ou sa retraite, à la condition toutefois qu'elle utilise au cours de l'année financière précédant sa préretraite ou sa retraite, un minimum de dix (10) jours de vacances.

4-3.12 La personne employée qui ne peut prendre ses vacances annuelles à cause d'un événement imprévisible donnant droit à un congé pour événements familiaux prévu par la section 4-5.00 et survenant avant la date prévue pour le début de ses vacances, a le droit, sur demande, de reporter la période de vacances visée à une date ultérieure, conformément à l'article 4-3.10.

Si un décès donnant ouverture à un congé prévu à la section 4.5 survient au cours de la période de vacances de la personne employée, le congé pour décès est accordé à la personne employée et cette dernière a le droit, à sa demande, de reporter à une date ultérieure les jours de vacances coïncident avec ce congé. Il en est de même des jours de vacances autorisés se situant immédiatement à la suite du congé pour décès, si la personne employée réintègre le travail au terme du congé pour décès.

Les nouveaux choix de vacances demandés en vertu du présent article sont soumis à l'approbation de l'employeur qui tient compte de la nécessité du service.

4-3.13 Après approbation de l'employeur, une personne employée peut, par anticipation, prendre des jours de vacances jusqu'à concurrence du nombre de jours de vacances déjà accumulés au moment de la prise de ces jours. Le nombre de ces jours de vacances ainsi pris par anticipation est déduit du nombre de jours aux fins de calcul de l'indemnité prévue par l'article 4-3.04 et du nombre de jours auxquels la personne employée aura droit au 1er avril.

4-4.00 JOURS FÉRIÉS ET CHÔMÉS

4-4.01 Aux fins de la convention, les treize (13) jours énumérés 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 l'article 4-1.04.

JOURS FÉRIÉS	*2018*	*2019*	*2020*
Jour de l'An	Lundi 1er janvier	Mardi 1er janvier	Mercredi 1er janvier
Lendemain du jour de l'An	Mardi 2 janvier	Mercredi 2 janvier	Jeudi 2 janvier
Vendredi saint	Vendredi 30 mars	Vendredi 19 avril	
Lundi de Pâques	Lundi 2 avril	Lundi 22 avril	
Fête nationale des Patriotes	Lundi 21 mai	Lundi 20 mai	
Fête nationale	Lundi 25 juin	Lundi 24 juin	
Confédération	Lundi 2 juillet	Lundi 1er juillet	
Fête du Travail	Lundi 3 septembre	Lundi 2 septembre	
Action de grâce	Lundi 8 octobre	Lundi 14 octobre	
Veille de Noël	Lundi 24 décembre	Mardi 24 décembre	
Fête de Noël	Mardi 25 décembre	Mercredi 25 décembre	
Lendemain de Noël	Mercredi 26 décembre	Jeudi 26 décembre	
Veille du jour de l'An	Lundi 31 décembre	Mardi 31 décembre	

4-4.02 À l'occasion d'un jour férié et chômé, le traitement de la personne employée à temps réduit est égal à dix pour cent (10 %) du traitement correspondant à son horaire de travail pendant sa dernière période de paie qui ne comportait pas de jour férié et chômé. Pour la personne employée à temps réduit qui travaille plus de sept (7) heures par jour, cette proportion correspond à la durée de sa journée normale de travail sur sa dernière période de paie qui ne comportait pas de jour férié et chômé.

Les heures effectuées en application de l'article 4-1A.04 sont aussi comptées. Lorsqu'une personne employée revient au travail à temps réduit à la suite d'un congé sans traitement ou d'un congé prévu par le chapitre 8-0.00 et qu'intervient un jour férié dans sa première période de paie, pour déterminer le traitement de ce jour férié, on se réfère à la dernière période de paie précédant ce jour férié sur la base théorique de sa semaine à temps réduit.

4-5.00 CONGÉS POUR ÉVÉNEMENTS FAMILIAUX

4-5.00 Congés pour évènements familiaux

4-5.01 La personne employée a droit, à la condition d'en faire la demande à son employeur, en se servant du formulaire prescrit à cette fin, à un congé pour les motifs suivants:

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

b) le mariage ou l'union civile de ses père, mère, fils, fille, de l'enfant de sa conjointe ou de son conjoint, frère ou sœur : le jour du mariage ou de l'union civile à la condition d'y assister;

c) le décès de ses fils, fille, conjointe ou conjoint : sept (7) jours consécutifs dont le jour du décès ou des funérailles;

d) Le décès de l'enfant de sa conjointe ou de son conjoint, lorsque cet enfant est couvert par la définition d'enfant à charge prévue par le paragraphe i) de l'article 1-1.01 : (5) jours consécutifs dont le jour du décès ou des funérailles;

e) le décès de ses père, mère, frère ou sœur : trois (3) jours consécutifs dont le jour du décès ou des funérailles;

f) le décès de ses beau-père, belle-mère, beau-frère, belle-sœur, gendre, bru, grand-père, grand-mère, lorsque la défunte ou le défunt demeurait au domicile de la personne employée : trois (3) jours consécutifs dont le jour du décès ou des funérailles;

g) le décès de ses beau-père, belle-mère, beau-frère, belle-sœur, gendre, bru, grand-père, grand-mère, lorsque la défunte ou le défunt ne résidait pas au domicile de la personne employée : le jour du décès ou des funérailles;

h) le décès de l'enfant de sa conjointe ou de son conjoint non couvert par la définition d'enfant à charge prévue au paragraphe i) de l'article 1-1.01 : quatre (4) jours consécutifs dont le jour du décès ou des funérailles;

i) le décès ou les funérailles de son petit-enfant : un (1) jour;

j) lorsqu'elle change le lieu de son domicile : une (1) journée à l'occasion du déménagement; cependant, la personne employée n'a pas droit à plus d'une journée de congé par année civile;

4-5.02 Si l'un des jours octroyés en vertu des paragraphes a) à g) de l'article 4-5.01 coïncide avec une journée normale de travail, la personne employée ne subit aucune réduction de traitement; toutefois, dans le cas prévu par le paragraphe h) de l'article 4-5.01, la personne employée n'a droit qu'à un (1) seul jour avec maintien du traitement. Ce traitement inclut, le cas échéant, le supplément de traitement prévu par l'article 4-1.04. De plus, si l'un des congés octroyés en vertu des paragraphes c), d), e) et h) de l'article 4-5.01 l'est à l'occasion de la crémation de la personne défunte, ce jour de congé peut être non consécutif aux autres jours de congés.

4-5.03 La personne employée a droit à un (1) jour de congé supplémentaire sans perte de traitement dans les cas visés aux paragraphes b), c), d) et f) de l'article 4-5.01 si elle assiste à l'événement mentionné et si l'événement se produit à plus de deux cent quarante et un (241) kilomètres du lieu de résidence de la personne employée.

Congé pour responsabilités familiales et parentales

4-5.04 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 rémunéré en vertu des autres dispositions de la présente section, a le droit d'obtenir un congé, sans perte de traitement; la personne employée doit en faire la demande à son employeur et doit énoncer les raisons à l'appui de celle-ci sur le formulaire qu'elle lui remet.

Si une 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 prescrit à cette fin dès son retour au travail.

4.5.05 Un congé sans traitement ou partiel sans traitement d'une durée maximale d'un (1) an est accordé à la personne employée dont une ou un enfant mineur a des difficultés de

développement socioaffectif ou dont un enfant mineur est handicapé ou malade et nécessite la présence de la personne employée.

Sans restreindre la portée de l'article 4.5.04, une personne employée peut s'absenter de son 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 ou de l'un de ses petits enfants en raison de son état de santé.

Les journée ou demi-journées ainsi utilisées sont déduites de la banque annuelle 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 fonctions sans coût additionnel pour l'employeur.

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

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

4-5.06 Le total des jours de congés utilisés en vertu de l'article 4-5.05 ne peut excéder dix (10) jours par année civile, dont un maximum de dix (10) jours peut être déduit de la réserve de congés de maladie de la personne employée.

4-5.07 L'employée ou l'employé 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 requise 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 4-5.01.

4-6.00 CONGÉS POUR AFFAIRES JUDICIAIRES

4-6.01 La personne employée qui est appelée à agir à titre de jurée, à comparaître à titre de témoin dans une cause où elle n'est pas une des parties intéressées, à comparaître devant un tribunal dans une cause où elle est une des parties en raison de faits survenus dans l'exercice de ses fonctions, à comparaître devant la ou le coroner, la ou le commissaire aux incendies ou toute commission d'enquête à titre de témoin qui par la suite n'est pas incriminée, ne subit pas de ce fait une réduction de son taux de traitement, incluant le cas échéant, toute somme forfaitaire, prime, allocation et supplément de traitement.

4-6.02 Une personne employée qui, à la suite d'une sommation, agit à titre de témoin expert dans un procès ne reçoit que la différence entre son taux de traitement et l'indemnité à laquelle elle a droit pour la période où elle agit comme tel si cette indemnité est inférieure à son taux de traitement. Ce taux inclut, le cas échéant, tout montant forfaitaire, prime, allocation et supplément de traitement.

L'ex-personne employée qui, à la suite d'une sommation agit à titre de témoin dans une cause sur laquelle elle a travaillé avant de prendre sa retraite, reçoit une indemnité correspondant au salaire des journées ou demi-journées utilisées pour la préparation et le suivi des procédures judiciaires. L'indemnité à laquelle elle a droit est calculée en fonction du taux de traitement et de la prime auxquels elle avait droit, le cas échéant. Les frais de déplacement et d'assignation sont remboursés conformément à la présente convention collective.

4-6.03 La personne employée appelée à comparaître devant un arbitre en vertu de son régime de retraite dans une cause où elle est l'une des parties ne subit aucune diminution de son traitement pour la période pendant laquelle sa présence est requise par l'arbitre.

4-7.00 CONGÉS SANS TRAITEMENT - CONDITIONS GÉNÉRALES

4-7.01 Une 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.

Pour tout congé sans traitement inférieur à douze (12) mois accordé en vertu du présent article ou des articles 4-7.03 à 4-7.07, la personne employée peut choisir d'étaler la coupure de traitement sur une période n'excédant pas douze (12) mois précédant ou suivant immédiatement la date du début du congé mais incluant la période du congé.

4-7.02 Le congé ou son renouvellement doit être constaté par un écrit signé par l'employeur.

4-7.03 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 deux (2) congés sans traitement d'une durée maximale cumulative de vingt (20) jours ouvrables, ou pour la personne employée à temps réduit, de trente (30) jours civils. Lorsqu'un congé sans traitement est jumelé à un des congés pour évènements familiaux prévues aux articles 4-5.01 c), d), e), f) ou h), il n'est pas considéré faire partie du maximum des deux (2) congés sans traitement. Cependant, il est calculé dans la durée maximale cumulative. La personne employée peut prolonger cette période avec l'accord de l'employeur. 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.

4-7.04 L'employeur peut accorder un congé sans traitement à une personne employée pour lui permettre de donner des cours ou des conférences ou de participer à des travaux de recherche qui ont trait à ses activités professionnelles.

Il en est de même pour la personne employée qui doit effectuer un stage chez un autre Employeur en vertu des règlements de la corporation professionnelle à laquelle elle veut appartenir.

4-7.05 La personne employée régulière ayant complété sa période de probation, a droit à un congé sans traitement à temps plein ou à temps réduit, pour études. Cette formation doit être reliée aux activités de l'organisation. Toutefois, les conditions entourant l'exercice de ce droit doivent faire l'objet d'une entente entre l'employeur et la personne employée. Cette 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

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 ainsi que, dans le cas du congé partiel, les jours et les heures de travail et les congés hebdomadaires. L'employeur peut accorder un tel congé sans traitement à la personne employée qui n'a pas terminé sa période de probation.

4-7.06 Après six (6) ans de service continu, la personne employée a droit, après entente avec l'employeur sur les conditions entourant l'exercice de ce droit, et une fois par période d'au moins six (6) ans, à un congé sans traitement dont la durée ne peut excéder cinquante-deux (52) semaines. 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. A l'occasion de cette demande, la personne employée qui le désire peut se faire accompagner de sa déléguée ou son délégué syndical.

4-7.07 La personne employée peut aussi, après entente avec l'employeur, obtenir un congé partiel sans traitement aux fins de réduire provisoirement la durée de sa semaine de travail jusqu'à un minimum de quatorze (14) heures, notamment à la suite d'un congé prévu par le chapitre 8-0.00. Le congé est d'une durée maximale de deux (2) ans à moins qu'une nouvelle entente n'intervienne à l'expiration de la première entente.

L'entente peut prévoir les circonstances où la personne employée pourra y mettre fin avant terme. Pour l'obtention de ce congé, la personne employée qui le désire peut se faire accompagner de sa déléguée ou de son délégué syndical.

4-7.08 Au moins quinze (15) jours avant la date fixée pour son retour, la personne employée doit communiquer avec celle ou celui qui a autorisé l'absence 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.

4-7.09 À son retour au travail, la personne employée réintègre son poste ou un poste équivalent à celui qu'elle détenait. Dans l'éventualité où son poste aurait été aboli ou cédé, la personne employée a droit aux avantages dont elle aurait bénéficié si elle avait alors été au travail.

4-7.10 Au cours du congé sans traitement, la personne employée continue de participer au régime d'assurance-maladie si elle en fait la demande au début du congé et si elle verse la totalité des primes, y compris la part de l'employeur.

4-7.11 Lorsqu'une 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 mettre en congé sans traitement.

4-7.12 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.

Congé sans traitement à traitement différé

4-7.13 Une personne employée régulière n'étant pas à temps provisoirement réduit peut demander par écrit à l'employeur un congé sans traitement à traitement différé. En cas de refus et à la demande de la personne employée, l'employeur l'informe par écrit des motifs de sa décision.

4-7.14 L'option privilégiée par la personne employée, conformément à l'article 4-7.43, permet à celle-ci de voir son traitement étalé sur une période de deux (2), trois (3), quatre (4) ou cinq (5) ans, selon le cas, l'une de ces années ou une partie de celle-ci étant prise en congé.

Nonobstant l'alinéa précédent, la personne employée peut voir son traitement étalé sur une période de un (1), deux (2) ou trois (3) ans, conformément à l'article 4-7.43, lorsque le congé demandé est un congé pour études de trois (3), quatre (4) ou cinq (5) mois tel que prévu à l'article 4-7.05. La partie de la dernière année étant prise en congé.

4-7.15 Ce congé est octroyé après l'approbation de l'employeur qui tient compte notamment du fait que la personne employée a son nom inscrit sur une liste de personnes employées mises en disponibilité, le cas échéant. Cependant, les conditions d'application de ce congé doivent faire l'objet d'une entente entre l'employeur et la personne employée. Cette entente doit contenir un engagement de la personne employée à revenir au service de l'employeur pour une durée au moins égale à celle de son congé. De plus, elle doit indiquer que l'option ne vise pas à fournir des prestations au moment de la retraite ou à différer de l'impôt.

4-7.16 Lors de son retour au travail, la personne employée réintègre son poste ou un poste équivalent à celui qu'elle détenait. Dans l'éventualité où son poste aurait été aboli ou cédé, la personne employée a droit aux avantages dont elle aurait bénéficié si elle avait été au travail.

4-7.17 La personne employée absente du travail, pour quelque motif que ce soit, ne peut adresser une telle demande avant son retour au travail.

4-7.18 La convention s'applique à la personne employée bénéficiant d'un congé sans traitement à traitement différé en tenant compte de la présente section.

4-7.19 La personne employée demande de bénéficier de l'une ou de l'autre des options suivantes:

- option de 1 an : de 8 à 9 mois de travail et de 3 à 4 mois de congé pour études;
- option de 2 ans: de 19 à 21 mois de travail et de 3 à 5 mois de congé pour études ou 16 à 18 mois de travail et de 6 à 8 mois de congé;
- option de 3 ans: de 31 à 33 mois de travail et de 3 à 5 mois de congé pour études ou de 24 à 30 mois de travail et de 6 à 12 mois de congé;
- option de 4 ans: de 36 à 42 mois de travail et de 6 à 12 mois de congé;
- option de 5 ans: de 48 à 54 mois de travail et de 6 à 12 mois de congé.

Nonobstant le congé sans traitement pour études, le congé sans traitement peut se situer à tout moment au cours de l'option. La période de congé peut être d'une durée moindre qu'une année sans toutefois être inférieure à six (6) mois, le congé devant se prendre en mois entiers et consécutifs, et ce, sans exception; dans ce cas, les articles de la présente section doivent être adaptés en conséquence, pour la durée du congé, en proportion de l'option retenue. Pendant la période de congé sans traitement, la personne employée reçoit le montant correspondant au pourcentage de son traitement pour la durée du régime; elle ne peut recevoir aucun autre traitement ou rémunération de l'employeur, d'une autre personne ou d'une société avec qui l'employeur a un lien de dépendance.

4-7.20 Au moment de sa demande, la personne employée indique sa préférence sur les dates de début et de fin de l'option choisie de même que sur celles du congé sans traitement à traitement différé. Il appartient à l'employeur d'accepter l'option choisie par la personne employée et de déterminer l'une et l'autre de ces dates. Ces dernières peuvent différer selon les circonstances et modalités prévues par la présente section.

4-7.21 Le pourcentage de traitement que la personne employée reçoit au cours des années de participation à l'option choisie est déterminé par l'article 4-7.43, sur la base du traitement qu'elle aurait reçu au cours de chacune de ces années si elle n'avait pas bénéficié du congé sans traitement à traitement différé.

4-7.22 Au cours de la participation de la personne employée à l'option choisie, le total d'une ou des absences sans traitement, autre que le congé prévu par l'option, pour quelque motif que ce soit, autorisées ou non, ne peut excéder douze (12) mois. Dans ce cas, la durée de l'option est prolongée d'autant. Toutefois, si le total d'une ou des absences sans traitement pour quelque motif que ce soit, autorisées ou non, est égal ou supérieur à douze (12) mois, l'option choisie par la personne employée prend fin à la date où cette durée atteint douze (12) mois. Dans ce cas, les conditions prévues par l'article 4-7.39 ci-dessous s'appliquent en les adaptant.

4-7.23 Au cours du congé sans traitement, la personne employée continue d'accumuler son service continu aux fins des vacances annuelles. Toutefois, la personne employée n'accumule pas de crédits de vacances au cours du congé mais peut demander le report

de tous ses crédits de vacances antérieurs à son congé, à l'année budgétaire suivant le congé.

4-7.24 Les jours fériés et les congés pour événements familiaux sont rémunérés selon le pourcentage de l'option choisie par la personne employée pendant la durée de l'option y compris le congé sans traitement.

4-7.25 Aux fins des droits parentaux, la participation à l'option est suspendue pour une période maximale de vingt (20) semaines si le congé de maternité survient avant ou après le congé sans traitement, et le congé sans traitement à traitement différé est alors prolongé d'au plus vingt (20) semaines : l'assurance-emploi est alors premier payeur et l'employeur comble la différence pour totaliser l'indemnité prévue à l'Annexe « C ».

Toutefois, la personne employée peut mettre fin à son option si le congé de maternité survient avant la prise du congé sans traitement ; elle reçoit alors le traitement non versé, sans intérêt, celui-ci étant assujetti à la cotisation au régime de retraite, ainsi que la pleine prestation de congé de maternité. Si le congé de maternité ou d'adoption survient pendant la prise du congé, ce congé de maternité ou d'adoption est présumé ne pas avoir cours durant le congé. Toutefois, à la date déterminée de son retour au travail, la personne employée bénéficie, le cas échéant, de la partie résiduelle de ce congé de maternité ou d'adoption comme si ce dernier avait eu autrement cours, et ce, pour autant qu'elle satisfasse aux conditions prévues à la section 8-3.00.

À la suite d'un congé de maternité, de paternité ou d'adoption avec traitement, la personne employée qui bénéficie du congé sans traitement à traitement différé peut, sous réserve de l'article 4-7.22, demander un congé sans traitement ou un congé partiel sans traitement et poursuivre sa participation à l'option choisie. Toutefois, pour l'un ou l'autre de ces congés, la durée de l'option est prolongée d'autant.

La somme que l'employeur doit percevoir au cours de la prolongation de l'option, occasionnée par le congé partiel sans traitement, est égale au manque à recevoir que l'employeur a subi à la suite de ce congé partiel sans traitement.

4-7.26 Aux fins des régimes complémentaires d'assurance-vie, d'assurance-maladie et d'assurance-traitement, le traitement assurable demeure le traitement prévu par l'article 4-7.14 et la personne employée doit payer sa quote-part.

4-7.27 Aux fins de l'assurance-traitement, durant le congé sans traitement, l'invalidité est présumée ne pas avoir cours si celle-ci survient au cours de ce congé sans traitement.

Dans ce cas, la personne employée a droit, durant son congé sans traitement, au pourcentage du traitement relatif à l'option choisie. À compter de la date du retour au travail, si elle est encore invalide, elle aura droit aux avantages des paragraphes a), b) et c) de l'article 8-1.13 multiplié par le pourcentage du traitement de l'option choisie, tant et aussi longtemps qu'elle participe à l'option. Si la date de cessation de participation à l'option survient au moment où elle est encore invalide, elle bénéficie pleinement des paragraphes a), b) et c) de l'article 8-1.13.

4-7.28 La participation à l'option se poursuit si l'invalidité survient après que le congé sans traitement a été pris et la personne employée bénéficie des avantages des paragraphes a), b) et c) de l'article 8-1.13 multiplié par le pourcentage du traitement relatif à l'option

choisie, et ce, tant que dure l'option. À compter du moment où l'option se termine, la personne participante encore invalide bénéficie pleinement des avantages des paragraphes a), b) et c) de l'article 8-1.13.

4-7.29 Aux fins de l'assurance-traitement, la personne employée visée peut se prévaloir des choix ci-dessous si l'invalidité survient avant que le congé sans traitement n'ait été pris et qu'elle perdure jusqu'au début du congé planifié :

a) soit, continuer sa participation à l'option choisie et reporter le congé sans traitement à un moment où elle ne sera plus invalide. Au cours de cette période, et ce, jusqu'à la dernière journée précédant le début du congé sans traitement, la personne employée a droit aux avantages des paragraphes a), b) et c) de l'article 8-1.13 multiplié par le pourcentage du traitement de l'option choisie. L'option elle-même peut alors être interrompue à compter du début de la dernière année jusqu'à la fin de l'invalidité si cette dernière se poursuit au cours de la dernière année de l'option. Durant cette période d'interruption, la personne employée bénéficie pleinement des avantages des paragraphes a), b) et c) de l'article 8-1.13 et le congé sans traitement peut débuter le jour où cesse l'invalidité ;

b) soit, mettre un terme à son option et ainsi recevoir le traitement non versé, sans intérêt, de même que les pleins avantages prévus par les paragraphes a), b), et c) de l'article 8-1.13. Ce traitement est cotisable au régime de retraite.

4-7.30 La personne employée sera traitée selon les articles 4-7.27 à 4-7.29 si elle épuise tous les avantages du régime d'assurance-traitement durant les années d'invalidité :

a) soit à la fin de ces années, l'option cesse si l'employeur met fin à l'emploi de la personne employée. Selon le cas :

- le traitement versé en trop n'est pas exigible si la personne employée a déjà pris son congé sans traitement et les droits de son régime de retraite sont alors pleinement reconnus, soit une (1) année de service pour chaque année de participation à l'option ;
- par ailleurs, le traitement non versé est remboursé, sans intérêt, sans prélèvement de cotisations au régime de retraite si la personne employée n'a pas déjà pris son congé sans traitement et toute pension d'invalidité à laquelle elle a droit en vertu de son régime de retraite devient payable immédiatement ;

b) soit à la fin de ces années, si l'employeur ne met pas fin à l'emploi de la personne employée, l'option se poursuit sous réserve de l'article 4-7.22.

4-7.31 Au cours du congé sans traitement, la personne employée n'accumule aucun crédit de congé de maladie.

4-7.32 La somme que l'employeur doit percevoir au cours de la prolongation de l'option occasionnée par des périodes de versement de prestations d'assurance-traitement prévues par les paragraphes b) et c) de l'article 8-1.13 est égale au manque à recevoir que l'employeur a subi à la suite du versement de ces prestations au cours de l'option.

4-7.33 Aux fins des accidents du travail, la participation à l'option se poursuit si l'accident du travail survient après la prise du congé, et le traitement servant à déterminer la part de

l'employeur est établi en fonction du pourcentage du traitement relatif à l'option choisie tant que dure l'option. La personne employée reçoit sa pleine prestation d'accident du travail à compter du moment où l'option se termine.

4-7.34 Aux fins des accidents du travail, la personne employée visée pourra se prévaloir de l'un des choix ci-dessous, si l'accident du travail survient avant que le congé sans traitement n'ait été pris et que l'incapacité perdure jusqu'au moment du début du congé planifié :

a) soit, continuer sa participation à l'option choisie et reporter le congé sans traitement à un moment où elle ne sera plus incapable. L'option elle-même peut alors être interrompue à compter du début de la dernière année jusqu'à la fin de l'incapacité s'il arrive que l'incapacité se poursuive au cours de la dernière année de l'option. Durant cette période d'interruption, la pleine prestation d'accident du travail redevient payable et le congé sans traitement peut débuter le jour où cesse l'incapacité ;

b) soit, mettre un terme à l'option et ainsi recevoir le traitement non versé, sans intérêt, de même que la pleine prestation d'accident du travail. Ce traitement est cotisable au régime de retraite.

4-7.35 Durant les deux (2) premières années, la personne employée est traitée selon les articles 4-7.33 et 4-7.34 si l'incapacité, à la suite d'un accident du travail, dure plus de deux (2) ans. À la fin de ces deux (2) années, la participation à l'option choisie par la personne employée cesse et les dispositions suivantes s'appliquent selon le cas :

a) le traitement versé en trop n'est pas exigible si la personne employée a déjà pris son congé sans traitement et les droits de pension sont alors pleinement reconnus (1,00 année de service pour chaque année de participation à l'option) ;

b) le traitement non versé est remboursé, sans intérêt, sans prélèvement de cotisations au régime de retraite si la personne employée n'a pas déjà pris son congé sans traitement.

4-7.36 L'incapacité est présumée ne pas avoir cours durant son congé sans traitement s'il y a rechute à la suite d'un accident du travail pendant le congé sans traitement.

La personne employée a droit, durant son congé sans traitement, au pourcentage du traitement relatif à l'option choisie. À compter de la date de retour au travail, la participation à l'option se poursuit si elle est encore incapable, et le traitement servant à déterminer la part de l'employeur est établi en fonction du pourcentage du traitement relatif à l'option choisie, et ce, tant que dure l'option. La personne employée reçoit sa pleine prestation d'accident du travail à compter du moment où l'option se termine.

4-7.37 Aux fins des régimes de retraite, une année complète de service cotisée pour chaque année de participation est reconnue à la personne employée et le traitement moyen est établi sur la base du traitement qu'elle aurait reçu si elle n'avait pas bénéficié du congé sans traitement à traitement différé, et ce, dans la mesure où il n'y a pas de dispositions contraires à la présente section.

4-7.38 Aux fins des sections 7-1.00 et 7-3.00, la personne employée n'a droit au cours du congé sans traitement à aucune prime, ni allocation de disparités régionales ou autres allocations, ni rémunération additionnelle et ni supplément de traitement. Pendant les autres mois de l'option, elle reçoit entièrement ses primes, allocations de disparités

régionales ou autres allocations, rémunération additionnelle et supplément de traitement, le cas échéant, sans tenir compte de la diminution de son traitement effectuée en vertu de l'option choisie.

4-7.39 Les modalités ci-dessous doivent être respectées si l'option a été annulée en raison de désistement de l'option, démission, préretraite, retraite ou congédiement :

a) la personne employée qui désire mettre fin à son option pendant le congé sans traitement doit informer l'employeur au moins trente (30) jours avant la date de son retour au travail ;

b) la personne employée doit rembourser, conformément à l'article 4-7.42, le traitement reçu au cours de ce congé sans traitement proportionnellement aux nombres d'années qui reste à courir dans l'option sans intérêt, si le congé sans traitement a été pris;

c) la personne employée sera remboursée d'un montant égal aux prélèvements excédentaires de traitement effectués jusqu'au moment de l'annulation de l'option, sans intérêt, si le congé sans traitement n'a pas été pris ;

d) le calcul d'une somme due par l'employeur ou par la personne employée s'effectue selon la formule ci-dessous si le congé sans traitement est en cours :

la somme reçue par la personne employée durant le congé sans traitement moins les sommes déjà déduites sur le traitement de la personne employée selon l'option choisie. Si le solde est négatif, l'employeur rembourse, sans intérêt, ce solde à la personne employée; si le solde est positif, la personne employée rembourse ce solde à l'employeur, sans intérêt;

e) aux fins des régimes de retraite, les droits reconnus sont ceux qui auraient eu cours si la personne employée n'avait jamais adhéré à l'option. Ainsi, si le congé sans traitement a été pris, les cotisations versées au cours de ce congé sans traitement sont utilisées pour compenser les cotisations manquantes des années travaillées en vue de restaurer les écarts de pension alors perdus ; la personne employée pourra cependant racheter le service perdu selon les mêmes conditions que celles relatives au congé sans traitement (200 % RREGOP, 100 % RRF).

Par ailleurs, les cotisations manquantes pour reconnaître la totalité des années travaillées sont prélevées à même le remboursement de traitement que recevra la personne employée si le congé sans traitement n'a pas été pris.

4-7.40 La participation à l'option choisie par la personne employée est maintenue à la suite d'une affectation, d'une mutation ou d'une promotion. Cependant, l'option cesse si l'employeur ne peut maintenir la participation de la personne employée à une option et les dispositions suivantes s'appliquent :

a) le traitement versé en trop est exigible conformément aux modalités de remboursement prévues par l'article 4-7.42 si la personne employée a déjà pris son congé sans traitement et les droits de pension sont pleinement reconnus (1,00 année de service pour chaque année de participation à l'option);

b) le traitement non versé est remboursé, sans intérêt, sans prélèvement de cotisations au régime de retraite si la personne employée n'a pas déjà pris son congé sans traitement.

4-7.41 Il n'y a aucune perte de droit pour le régime de retraite, ni d'exigence que le traitement versé en trop soit remboursé ou que le traitement remboursé soit assujetti à une cotisation si l'option cesse à cause du décès de la personne employée.

4-7.42 Le traitement reçu en trop est égal au traitement versé lors de la période de congé sans traitement moins, pendant les autres périodes de l'option, la différence entre le plein traitement que la personne employée aurait reçu si ce n'était de l'option et celui qu'elle a effectivement reçu. Malgré l'article 7-2.10, à compter de la cessation de l'option, s'il n'y a pas d'entente entre la personne employée et l'employeur, ce dernier récupère la totalité des sommes versées en trop au rythme initialement prévu par son option. Cette récupération s'effectue automatiquement par retenue sur le chèque de paie de la personne employée. En cas de cessation définitive de l'emploi, sauf dispositions contraires, les sommes versées en trop sont exigibles immédiatement.

4-7.43 Le tableau ci-dessous détermine le pourcentage du traitement à verser à une personne employée selon la durée du congé et l'option choisie :

DURÉE DE PARTICIPATION AU RÉGIME					
DURÉE DU CONGÉ	1 AN	2 ANS	3 ANS	4 ANS	5 ANS
3 mois (études)	75.00%	87.50%	91.67%		
4 mois (études)	66.67%	83.33%	88.89%		
5 mois (études)		79.17%	86.11%		
6 mois		75,00 %	83,33 %	87,50 %	90,00 %
7 mois		70,83 %	80,56 %	85,42 %	88,33 %
8 mois		66,67 %	77,78 %	83,33 %	86,67 %
9 mois			75,00 %	81,25 %	85,00 %
10 mois			72,22 %	79,17 %	83,33 %
11 mois			69,44 %	77,08 %	81,67 %
12 mois			66,67 %	75,00 %	80,00 %

4-7.44 Les articles 4-7.13 à 4-7.43 peuvent être modifiés si des changements aux lois et règlements en vigueur surviennent.

4-8.00 CHARGES PUBLIQUES

4.8.01 La personne employée qui est candidate à la fonction de député fédéral ou provincial, de maire, de conseiller municipal, de commissaire d'école, de membre d'un conseil d'administration d'un établissement au sens de la Loi sur les services de santé et les services sociaux, d'une régie régionale, d'un conseil régional de santé et des services sociaux, d'un collège d'enseignement général et professionnel, d'une université, d'un ordre professionnel, ou qui occupe l'une de ces fonctions ou qui exerce la fonction de pompier volontaire, a le droit, après en avoir informé l'employeur dans un délai raisonnable, d'obtenir un congé sans traitement, si son absence est nécessaire à sa candidature ou pour accomplir les devoirs de sa fonction. Dans le cas de la personne employée qui exerce la fonction de pompier volontaire, le fait d'informer sa supérieure ou son supérieur immédiat équivaut à informer l'employeur.

Il en est de même pour la personne employée qui, lors d'une élection, agit à titre de :

- directrice ou directeur du scrutin, directrice ou directeur adjoint du scrutin, aide de la directrice ou du directeur du scrutin, assistante ou assistant de la directrice ou du directeur adjoint du scrutin, scrutatrice ou scrutateur, secrétaire d'un bureau de vote, préposée ou préposé à l'information ou au maintien de l'ordre, réviseure ou réviseur, agente ou agent de révision ou secrétaire d'une commission de révision.

CHAPITRE 5-0.00 MISES À PIED, CESSION D'ACTIVITÉS ET PÉRIODE DE RECYCLAGE

5-1.00 MISES À PIED

5-1.01 Il appartient à l'employeur de décider de son effectif et de sa localisation et, lorsque l'employeur décide de réduire le nombre d'effectifs dans un port d'attache, la personne employée qui est alors considérée en surplus est identifiée, dans le titre d'emploi touché par la réduction, selon l'ordre qui suit, chaque pallier devant être épuisé avant de passer au suivant :

1. la personne employée surnuméraire ayant le moins de service;
2. à défaut d'avoir une personne employée surnuméraire, la personne employée en probation ayant le moins de service ;
3. à défaut d'avoir une personne employée en probation, la personne employée régulière ayant le moins de service.

Lorsque la personne employée en surplus est en probation ou a le statut de surnuméraire, celle-ci est mise à pied moyennant un préavis écrit d'au moins dix (10) jours ouvrables. Copie de ce préavis est également transmis au syndicat.

Avant de procéder à la désignation en surplus d'une personne employée régulière, l'employeur doit appliquer la procédure prévue à l'article 5-1.02.

Appel au volontariat auprès des personnes employées régulières

5-1.02 En vue de tenter d'éviter une mise à pied forcée, l'employeur doit lancer un appel à toutes les personnes employées régulières du port d'attache et du titre d'emploi visé afin de vérifier si une personne employée souhaite démissionner et bénéficier de la prime de séparation prévue à l'article 5-1.04, évitant ainsi une mise à pied. À la suite de cet appel, les personnes employées intéressées disposent de 10 jours ouvrables pour manifester leur intérêt. Si le nombre de volontaires est plus élevé que le nombre de postes visés, l'employeur accordera la priorité en fonction du service, en commençant par la personne employée ayant le service le plus élevé. Si le nombre de volontaires est moins élevé que le nombre de postes visés, un second appel est effectué, selon les mêmes modalités que la première fois mais avec 5 jours ouvrables pour la manifestation d'intérêt. Ensuite, si le nombre de volontaires n'est toujours pas suffisant, la procédure prévue aux articles 5-1.03 et suivants s'appliquera pour les postes restants.

Processus applicable à la personne employée régulière

5-1.03 La personne employée visée qui possède moins de dix (10) années de service reçoit un préavis d'au moins vingt (20) jours ouvrables tandis que celle qui possède dix (10) années de service ou plus reçoit un préavis d'au moins quarante (40) jours ouvrables, avec copie au syndicat, et le processus ci-après s'applique alors à elle :

Étape 1 Identification des postes accessibles à la personne employée

L'employeur dispose de cinq (5) jours ouvrables pour fournir à la personne employée désignée en surplus la liste complète, par port d'attache, des titres d'emploi (accompagnés de la description d'emploi) pour lesquels la personne employée visée répond aux qualifications minimales stipulées à l'annexe A et pour lesquels il existe soit un poste vacant ou soit un poste occupé par une personne employée, quel que soit son statut d'emploi, qui possède moins de service qu'elle.

Étape 2 Exercice du droit de supplantation ou d'occuper un poste vacant

La personne employée désignée peut alors choisir, dans le port d'attache de son choix, d'occuper tout poste figurant sur la liste fournie par l'employeur. La personne employée régulière qui est supplantée a les mêmes droits que la personne employée qui l'a supplantée.

La personne employée dispose d'une période maximale de quinze (15) jours ouvrables, après avoir reçu la liste, pour indiquer son choix d'occuper un poste vacant ou son choix de supplantation ou, à défaut de ce faire, d'indiquer laquelle des options elle choisit, parmi les trois (3) suivantes :

a) Elle accepte d'être mise à pied et d'être inscrite sur une liste de rappel prévue à l'article 6-8.04, par ordre de service, pour une période de trois (3) ans ;

b) Elle démissionne et reçoit la prime de séparation prévue à l'article 5-1.04 ;

c) Elle choisit d'être mise en disponibilité dans la fonction publique, si elle bénéficie de ce droit en vertu des articles 723 ou 725 de la Loi sur l'Autorité des marchés financiers (L.R.Q., Chapitre A-33.2). La personne employée dispose alors de la priorité d'emploi prévue à l'article 5-1.08. Malgré ce qui précède, la personne employée ne peut choisir d'être mise en disponibilité s'il existe, parmi ses choix, un poste de même niveau de rémunération dans son port d'attache.

Lorsque la personne employée n'effectue pas son choix dans ce délai, elle est réputée avoir choisie l'option de la démission accompagnée de la prime de séparation.

5-1.04 La prime de séparation dont font mention les articles 5-1.02 et 5-1.03 a une valeur égale au montant que représente un (1) mois de traitement de la personne employée par année de service reconnu, avec un maximum de douze (12) mois.

5-1.05 La personne employée qui se prévaut de l'option c) prévue à l'article 5-1.03 est réputée être au travail et conserve donc tous ses droits et avantages prévus à la convention collective. L'employeur peut d'ailleurs, durant la période nécessaire au replacement de la personne employée, l'affecter à toute tâche de niveau professionnel qu'elle est en mesure d'exécuter. Par ailleurs, s'il s'agit de tâches relevant d'un titre d'emploi pour lequel la personne employée visée ne répond pas aux qualifications minimales stipulées à l'annexe A, la personne employée ne pourra pas être évaluée négativement. Dans le cas où la personne employée serait rappelée pour occuper un emploi dans la fonction publique, son lien d'emploi avec l'employeur est alors rompu. Toutefois, si le traitement offert pour ce nouvel emploi est inférieur à celui que la personne employée recevait de

l'Autorité des marchés financiers, cette dernière s'engage à combler l'écart pendant une période de vingt-quatre (24) mois.

5-1.06 Si le choix effectué en vertu de l'article 5-1.03 fait en sorte de modifier de façon significative les attributions principales et habituelles de la personne employée, celle-ci a droit aux avantages prévus à l'article 5-3.01.

5-1.07 Si le processus prévu à l'article 5-1.03 donne lieu à une rétrogradation, la personne employée conserve son traitement. Si ce traitement est plus élevé que le maximum du nouveau niveau de rémunération, alors la personne employée est considérée hors échelle.

Nonobstant ce qui précède, si la personne employée avait, parmi les choix disponibles dans son port d'attache, la possibilité d'occuper un poste de même niveau de rémunération qu'elle mais qu'elle a choisi d'occuper un poste d'un niveau de rémunération inférieur, elle conserve son traitement sans toutefois que celui-ci ne puisse excéder le maximum du nouveau niveau de rémunération, auquel cas elle se verra attribuer le maximum du nouveau niveau de rémunération.

Priorité de la personne employée en disponibilité sur le processus de dotation

5-1.08 La personne employée en disponibilité a priorité, par ordre de service et en fonction des qualifications minimales stipulées à l'annexe A, sur tout poste vacant ou nouvellement créé avant que ne soit appliqué le processus de dotation des emplois prévu à la section 6-8.

L'employeur est tenu de lui offrir tout poste de même niveau de rémunération ou de niveau de rémunération inférieur. La personne employée ne peut refuser le poste sauf s'il est de niveau de rémunération inférieur ou situé dans un autre port d'attache. La personne employée qui accepte un poste comportant un niveau de rémunération inférieur conserve son traitement, sans toutefois que celui-ci ne puisse excéder le maximum du nouveau niveau de rémunération, auquel cas elle se verra attribuer le maximum du nouveau niveau de rémunération.

5-2.00 CESSION D'ACTIVITÉS

5-2.01 Lorsque l'employeur prévoit céder la totalité ou une partie de ses activités à un autre employeur, il doit appliquer le mécanisme prévu à la présente section, avant que les dispositions de l'article 45 du Code du travail ne trouvent leur application.

5-2.02 Lorsque l'employeur prévoit céder un poste d'une unité administrative donnée, la personne employée de cette unité qui est alors visée par la cession est identifiée, dans le port d'attache et le titre d'emploi visé par la cession, selon l'ordre qui suit :

1. la personne employée surnuméraire ayant le moins de service;
2. à défaut, la personne employée en probation ayant le moins de service;
3. à défaut, la personne employée régulière ayant le moins de service.

Nonobstant ce qui précède, avant de transmettre l'avis prévu à l'article 5-2.03, l'employeur doit lancer un appel à toutes les personnes employées du port d'attache et du titre d'emploi visé afin de vérifier si une personne employée souhaite être cédée. À la

suite de cet appel, les personnes employées intéressées disposent de 10 jours ouvrables pour manifester leur intérêt. Si le nombre de volontaires est plus élevé que le nombre de postes visés, l'employeur accordera la priorité en fonction du service, en commençant par la personne employée ayant le service le plus élevé. Si le nombre de volontaires est moins élevé que le nombre de postes visés, un second appel est effectué, selon les mêmes modalités que la première fois mais avec 5 jours ouvrables pour la manifestation d'intérêt. Ensuite, si le nombre de volontaires n'est toujours pas suffisant, la procédure prévue à l'article 5-2.03 s'appliquera pour les postes restants.

5-2.03 Lorsque la personne employée visée par la cession est en probation ou a le statut de surnuméraire, celle-ci est cédée moyennant un préavis écrit d'au moins dix (10) jours ouvrables. Copie de ce préavis est également transmis au syndicat.

S'il s'agit d'une personne employée ayant un statut régulier, la personne employée visée par la cession reçoit un préavis d'au moins vingt (20) jours ouvrables, avec copie au syndicat, et le processus prévu aux articles 5-1.03 à 5-1.08 s'applique, avec les adaptations nécessaires.

5-3.00 PÉRIODE DE RECYCLAGE

5-3.01 La personne employée visée à l'article 5-1.06 pourra, en vue de son replacement dans un autre titre d'emploi, disposer, aux frais de l'employeur, d'une période de recyclage pouvant atteindre six (6) mois pour acquérir les connaissances et aptitudes nécessaires à l'exercice d'un autre titre d'emploi.

5-3.02 Pour la personne employée qui se prévaut de l'option b) prévue à l'étape 2 de l'article 5-1.03, l'employeur défraie les services d'une firme spécialisée en matière de recherche d'emploi, jusqu'à concurrence de 1 500 $. Le choix de la firme peut être fait par la personne employée qui doit fournir à l'employeur les pièces justificatives pour se voir rembourser.

CHAPITRE 6-0.00 ORGANISATION DE LA CARRIÈRE

6-1.00 CLASSIFICATION

Création d'un nouveau titre d'emploi

6-1.01 Lorsqu'un nouveau titre d'emploi est créé, l'employeur et le syndicat doivent procéder, conjointement, à son évaluation et le niveau de rémunération, les qualifications minimales requises ainsi que les modalités d'intégration du personnel visé doivent faire l'objet d'une entente au comité des relations professionnelles. Les parties disposent alors de 30 jours suivant la rencontre du comité pour s'entendre.

À défaut d'entente dans le délai imparti, l'employeur fixe le niveau de rémunération en choisissant parmi les quatre (4) niveaux de rémunération déjà existants.

Le syndicat peut, dans les délais prévus à l'article 9-1.05, à la suite de la décision de l'employeur, déposer un grief, lequel sera porté directement à l'arbitrage selon les dispositions du chapitre 9. L'arbitre devra déterminer le niveau de rémunération à être attribué au nouveau titre d'emploi, en retenant l'évaluation syndicale ou l'évaluation patronale, ces deux dernières devant se situer parmi les quatre (4) niveaux déjà existants. Si nécessaire, l'arbitre devra également déterminer les modalités d'intégration du personnel visé et établir les qualifications minimales requises

L'arbitre, choisi ou désigné selon le chapitre 9, a plein pouvoir pour ordonner le paiement de la rétroactivité. La décision de l'arbitre est finale et lie les deux (2) parties ainsi que la ou les personnes employée(s) concernée(s).

À la suite des modifications issues du présent article, l'Annexe A est mise à jour.

6-1.02 Les titres d'emploi sont répartis dans quatre (4) niveaux de rémunération. Ces niveaux de rémunération apparaissent à l'annexe B de la présente convention.

Modifications apportées à un titre d'emploi

6-1.03 Lorsque l'une ou l'autre des parties estime qu'un titre d'emploi existant a fait l'objet de modifications importantes (50% des tâches et responsabilités), elle peut demander que cet emploi soit à nouveau évalué selon les dispositions de l'article 6-1.01, y incluant les dispositions touchant l'intégration du personnel visé.

Modifications des attributions principales et habituelles d'une personne employée en cours de convention

6-1.04 La personne employée qui prétend que les attributions principales et habituelles constamment exigées d'elle-même ne correspondent plus à son titre d'emploi doit en informer son supérieur immédiat par écrit, avec copie conforme à la Direction générale des ressources humaines. À défaut pour le supérieur immédiat de remédier à la situation dans un délai raisonnable, la personne employée peut soumettre un grief selon la procédure prévue au chapitre 9, en précisant si elle réclame le nouveau titre d'emploi ou l'attribution de tâches conformes à son titre d'emploi actuel.

Si la procédure se poursuit jusqu'à l'arbitrage, le mandat de l'arbitre est d'abord de déterminer si les attributions principales et habituelles exercées par la personne employée correspondent aux attributions principales et habituelles de son titre d'emploi ou à celles d'un autre titre d'emploi parmi ceux déjà existants chez l'employeur. Si l'arbitre en arrive à la conclusion qu'il s'agit d'attributions principales et habituelles relevant d'un autre titre d'emploi et que ce dernier est du même niveau de rémunération que celui officiellement occupé par la personne employée, il doit donner droit au grief, sans autre formalité.

Si par contre l'arbitre en arrive à la conclusion qu'il s'agit d'attributions principales et habituelles relevant d'un autre titre d'emploi et que ce dernier est d'un niveau de rémunération supérieur à celui officiellement occupé par la personne employée, il n'a d'autres choix que d'ordonner à l'employeur de confier à la personne employée des attributions principales et habituelles conformes à son titre d'emploi et d'ordonner à l'employeur de verser à la personne employée la prime prévue à l'article 6-9.04, cette prime étant calculée à compter de la date du dépôt de l'avis mentionné au premier alinéa du présent article.

Nonobstant les alinéas précédents, si c'est l'employeur qui prétend que les attributions principales et habituelles constamment exigées de la personne employée ne correspondent plus à son titre d'emploi, le poste doit être comblé selon les dispositions de la section 6-8.00.

6-2.00 CLASSEMENT

6-2.01 Le classement d'une personne employée, lors de l'embauche, est établi par l'employeur, en fonction de son expérience et de sa scolarité.

6-2.02 Lors d'une promotion à un titre d'emploi de niveau professionnel comportant un niveau de rémunération supérieur à celui qu'elle détenait, la personne employée bénéficie de la formule de classement la plus avantageuse parmi les suivantes, soit :

- le niveau minimum de traitement de la nouvelle échelle ;

ou

- le traitement avant promotion, majoré de cinq pour cent (5%).

6-2.03 Lors de l'obtention, à la suite de l'application du processus de dotation des postes, d'un poste appartenant à un titre d'emploi qui comporte un niveau de rémunération inférieur à celui qu'elle détenait, la personne employée est intégrée avec son traitement antérieur, sans toutefois excéder le maximum du nouveau niveau de rémunération.

6-3.00 SERVICE

6-3.01 Le service d'une personne employée s'exprime en années et en jours sous réserve des articles 6-3.02 et 6-3.03 et le calcul débute à compter de l'embauche.

Lorsqu'une personne employée surnuméraire devient une personne employée régulière, toute durée de service accumulée comme personne employée surnuméraire s'ajoute à son

service s'il n'y a pas eu interruption de service pendant une période de plus d'un (1) an depuis la dernière embauche.

6-3.02 La personne employée visée à l'article 6-3.01 accumule son service dans les cas suivants :

a) au cours de tout congé et de toute absence autorisée en vertu de l'une ou l'autre des dispositions de la présente convention;

b) au cours de la première année d'une affectation temporaire hors de l'unité d'accréditation, étant entendu que l'affectation temporaire prendra fin dès que la personne employée visée aura été nommée officiellement et aura complété sa période d'essai dans le poste en question ;

c) au cours d'une absence pour invalidité à la suite d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle au sens de la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles ;

d) au cours des deux (2) premières années d'absence à la suite d'une invalidité au sens de la section 8-1.00 concernant les régimes d'assurance-vie, d'assurance-maladie et d'assurance-traitement;

6-3.03 La personne employée visée à l'article 6-3.01 maintient mais n'accumule pas de service dans les cas suivants :

a) pour la partie d'une absence pour maladie ou d'un accident qui excède la période de deux (2) ans prévue au paragraphe 6-3.02 d) ;

b) au cours d'une mise à pied d'au plus trente-six (36) mois pour la personne employée bénéficiant du régime de rappel au travail ;

c) après la première année d'une affectation temporaire hors de l'unité d'accréditation, étant entendu que l'affectation temporaire prendra fin dès que la personne employée visée aura été nommée officiellement et aura complété sa période d'essai dans l'emploi en question.

d) nonobstant l'alinéa 6-3.02 a), pendant un congé non rémunéré autorisé par l'employeur d'une durée excédant douze (12) mois.

6-3.04 La personne employée visée à l'article 6-3.01 perd son service et rompt son lien d'emploi dans les cas suivants :

a) à la suite d'une démission ;

b) à la suite d'un congédiement pour cause juste et suffisante ;

c) à la suite d'une mise à la retraite totale et définitive ;

d) à la suite d'une mise à pied de plus de trente-six (36) mois de la personne employée visée au paragraphe a) de l'étape 2 de l'article 5-1.03 ;

e) à l'expiration du délai prévu au paragraphe c) de l'article 6-3.03 ;

f) lorsque l'employeur procède au congédiement administratif de la personne employée à la suite d'une invalidité au sens de la section 8-1.00 concernant les régimes d'assurance-vie, maladie et traitement après une période d'absence de plus de deux (2)

ans. Toutefois, dans l'éventualité où le médecin de la personne employée et le médecin choisi par l'employeur s'entendent quant à l'éventualité d'un retour au travail de la personne employée dans un délai raisonnable, celle-ci verrait sa période prolongée d'autant, en autant qu'elle soit effectivement apte à reprendre son travail ;

g) lorsque l'employeur procède au congédiement administratif de la personne employée à la suite d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle au sens de la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles, après une période d'absence de plus de deux (2) ans. Toutefois, dans les cas d'application du troisième alinéa de l'article 8-2.06, la personne employée voit sa période prolongée jusqu'à la fin du programme de réadaptation.

h) à la suite d'un congédiement administratif pour des motifs autres que ceux mentionnés aux sous-paragraphes f) et g).

6-3.05 À moins d'une disposition contraire ailleurs dans la convention collective, la personne employée régulière en congé partiel sans traitement accumule le service au prorata du temps effectivement travaillé.

6-3.06 Une personne qui est déjà au service de l'employeur mais qui provient de l'extérieur de l'unité d'accréditation et qui accède à un emploi régi par la présente convention collective bénéficiera, dès la fin de sa période de probation, du service accumulé depuis sa date d'entrée en fonction chez l'employeur. Cette reconnaissance est cependant conditionnelle au respect, lors de cette nomination, du processus de dotation des postes prévu aux présentes.

6-3.07 La personne employée régulière en congé partiel sans traitement accumule le service au prorata du temps effectivement travaillé, sous réserve que les heures supplémentaires et les heures effectuées en vertu de l'article 4-1.04 sont du temps travaillé.

6-4.00 STATUT DE PERSONNE EMPLOYÉE RÉGULIÈRE

6-4.01 À l'expiration de la période de probation, qui est de douze (12) mois réellement travaillés, la personne employée en probation acquiert le statut de personne employée régulière si elle est maintenue en fonction.

Pour les fins de la présente section, sont aussi considérés comme du temps travaillé les jours de vacances, les jours fériés et chômés de même que les jours de congé de maladie prévus à l'article 8-1.24.

6-4.02 L'employeur remet à la personne employée, dès son entrée en fonction, une description écrite de son titre d'emploi de même que de ses fonctions. De plus, il fournit et rend accessible à la personne employée les informations, les directives d'usage de même que la documentation qu'il considère essentielles à l'accomplissement de son travail.

6-4.03 Au cours de sa période de probation, la personne employée sera évaluée à deux (2) reprises par son supérieur immédiat. Une première évaluation devra être faite avant la fin du sixième mois. Dans le cas où le supérieur immédiat n'a pas évalué la personne employée en probation, l'évaluation est présumée être positive.

6-4.04 Lorsque l'employeur a l'intention de mettre fin à l'emploi d'une personne employée en probation, il tient une rencontre avec la personne employée qui peut se faire accompagner d'un délégué syndical ou d'une déléguée syndicale. Lorsque l'employeur met fin à l'emploi, il doit faire parvenir un avis écrit motivant sa décision à la personne employée au moins un (1) mois avant de mettre fin à son emploi avec copie au syndicat.

6-4.05 Aux fins du présent article, l'avis prévu à l'article 6-4.04 interrompt, à compter de sa date de transmission ou de sa date d'expédition par courrier recommandé, la période d'emploi en probation mentionnée à l'article 6-4.01.

6-4.06 La décision de l'employeur de mettre fin à l'emploi d'une personne employée au cours de sa période de probation ou à l'expiration de cette période ne peut faire l'objet d'un grief aux termes de cette convention, sauf si la décision de l'employeur a pour but d'éluder l'application de l'article 6-4.01.

6-4.07 La personne employée en probation enceinte ou en congé de maternité, dont on met fin à l'emploi, bénéficie d'une présomption que cette décision a été prise pour la raison qu'elle est enceinte ou en congé de maternité et peut présenter un grief selon la procédure de griefs. Dans ce cas, il incombe à l'employeur de prouver qu'il a pris cette décision pour une autre cause juste et suffisante.

6-4.08 La personne employée en probation sur un poste à caractère régulier qui n'est pas maintenue en fonction en raison de l'abolition de son poste ou de tout autre motif avant l'expiration de sa période de probation mais qui n'a pas reçu d'évaluation négative, ajoute la durée de cette probation à toute durée de service déjà accumulée.

Cette personne est alors inscrite sur la liste de rappel prioritaire prévue à l'article 5-1.02 b).

6-5.00 ÉVALUATION

6-5.01 L'employeur et le syndicat conviennent que l'évaluation est un moyen qui permet de mesurer les résultats atteints par la personne employée ainsi que la manière de les produire en vue de maintenir ou d'améliorer sa performance et sa compétence. L'évaluation n'est pas fondée exclusivement sur des données quantitatives.

L'évaluation est l'appréciation par ses supérieurs des résultats atteints par la personne employée en fonction d'attentes et, eu égard :

- à la description de son titre d'emploi et de ses fonctions ;
- au contenu des responsabilités et des mandats ;
- aux comportements (connaissances, habiletés professionnelles et qualités personnelles) démontrés dans l'accomplissement du travail ;
- à des critères préétablis qui font l'objet de discussions lors d'une rencontre entre le supérieur et la personne employée ;

le tout en relation avec l'exercice du titre d'emploi.

La personne employée peut, si elle le juge nécessaire et dans les trente (30) jours de la signification des attentes, formuler par écrit ses commentaires et ces derniers devront être joints au formulaire décrivant ces attentes.

Il est de la responsabilité de la personne employée, tout au long de la période couverte par l'évaluation, de signaler à son supérieur immédiat toute condition qui ferait en sorte que les attentes signifiées en début de période devraient être modifiées ou adaptées. De tels signalements doivent, s'ils sont formulés par écrit, être joints au formulaire décrivant les attentes initiales.

6-5.02 Sous réserve des dispositions de l'article 6-4.03 concernant l'évaluation de la personne employée en probation, l'évaluation de la personne employée s'effectue au moins une (1) fois par année et doit faire l'objet d'une rencontre entre la personne employée et son supérieur immédiat. L'évaluation doit porter sur l'ensemble de la période de référence, soit de la dernière évaluation jusqu'à la présente.

Toutefois, si la personne employée termine un mandat important d'au moins six (6) mois, elle peut requérir une évaluation *ad hoc*.

Dans le cas où l'évaluation n'aurait pas été effectuée, elle est présumée positive.

6-5.03 L'évaluation est faite au moyen d'un formulaire d'évaluation dûment rempli et signé par les supérieurs de la personne employée. Cette dernière en reçoit une copie de son supérieur et signe l'original pour attester qu'elle l'a reçue. Si elle refuse de signer l'original, elle est considérée avoir reçu sa copie à la date à laquelle elle lui a effectivement été transmise.

6-5.04 À compter de la date de réception de sa copie, la personne employée dispose de trente (30) jours pour en prendre connaissance et faire parvenir par écrit, directement ou par la poste, à son supérieur immédiat, ses commentaires sur l'évaluation ainsi que, s'il y a lieu, une demande de révision, lesquels sont annexés à l'original du formulaire conservé au dossier de la personne employée. La révision demandée est alors traitée par le supérieur hiérarchique de la personne employée, et ce, dans un délai de quinze (15) jours suivant la transmission de la demande. Si dans ce délai de trente (30) jours, la personne employée conteste ainsi les faits sur lesquels son évaluation est fondée, les faits contestés ne peuvent par la suite être considérés avoir été admis par la personne employée. Le supérieur hiérarchique doit, à la suite d'une telle demande, rencontrer la personne employée ainsi que le supérieur immédiat.

6-5.05 L'employeur et le syndicat discutent lors de réunions du comité de relations professionnelles des améliorations à apporter au système d'évaluation.

6-5.06 La personne employée doit, le cas échéant, évaluer des employés de soutien autres que les personnes employées de l'unité de négociation. La personne employée dont les fonctions sont celles d'une coordonnatrice ou d'un chef d'équipe doit, à la demande du supérieur immédiat ou hiérarchique, participer à l'évaluation des personnes employées dont elle assume la supervision sur le plan professionnel.

6-6.00 PROGRESSION DANS LA CLASSE D'EMPLOI - AVANCEMENT ANNUEL DE BASE

6.6-01 La personne employée ayant droit à un avancement annuel de base le reçoit, selon les règles suivantes :

- au plus tard le 1er juillet de chaque année, après évaluation du rendement, l'employeur attribue un pourcentage d'augmentation du taux de traitement de zéro pour cent (0 %) à dix pour cent (10 %) ;
- un avancement de quatre pour cent (4%) est accordé pour un rendement pleinement satisfaisant (volet compétence). L'avancement accordé est intégré aux échelles et prend effet le 1er avril de chaque année.

Malgré ce qui précède, la personne employée doit, pour avoir droit à l'avancement annuel de base, avoir travaillé une période d'au moins six (6) mois.

Aux fins de l'alinéa précédent, la personne employée en congé avec traitement pour études de perfectionnement, la personne employée en congé de maternité, en congé pour adoption ou en congé sans traitement en vertu de l'article 8-3.29 mais uniquement pour la durée des cinquante-deux (52) premières semaines, la personne employée libérée en vertu de l'article 2-3.00 et celle en congé compensatoire pour heures de travail, n'est pas considérée comme absente du travail. Sont aussi considérés comme du temps travaillé les jours de vacances, les jours fériés et chômés de même que les jours de congé de maladie prévus à l'article 8-1.24 jusqu'à concurrence d'un maximum de cent-vingt-quatre (124) jours.

Malgré ce qui précède, la somme représentée par l'avancement annuel de base ne peut avoir pour conséquence de permettre à la personne employée de recevoir un traitement qui excède le maximum prévu pour le niveau de rémunération de son titre d'emploi.

Pour les personnes employées sans expérience classées au minimum de leur niveau, la progression salariale se fait de façon accélérée, pouvant aller jusqu'à quinze pour cent (15%) avec un minimum de dix pour cent (10 %) pour un rendement pleinement satisfaisant, jusqu'à ce qu'elle atteigne un taux de traitement annuel équivalent à cent cinquante pour cent (150 %) du minimum de son niveau de traitement. Par la suite, la personne employée voit sa progression évoluer selon la règle générale contenue aux paragraphes précédents. Il est entendu qu'au cours de la progression accélérée, aucun bonus n'est accordé.

À compter du 31 mars 2020, la progression salariale se fait de façon accélérée avec un minimum de huit pour cent (8%) pour un rendement pleinement satisfaisant, jusqu'à ce qu'elle atteigne un taux de traitement annuel équivalent à cent cinquante pour cent (150 %) du minimum de son niveau de traitement. Par la suite, la personne employée voit sa progression évoluer selon la règle générale contenue aux paragraphes précédents.

Bonus annuel basé sur un rendement supérieur

6-6.02 Le bonus annuel est basé sur l'évaluation du rendement (volet réalisation des objectifs) de la personne employée qui, lorsqu'elle a eu un rendement supérieur, se voit verser une

somme pouvant atteindre dix pour cent (10 %) de son taux de traitement, avant que l'avancement de base ait été accordé.

Un tel bonus lorsqu'il est versé, l'est, au plus tard le 1er juillet de chaque année. La somme représentée par le bonus annuel est versée sous forme d'un montant forfaitaire.

À compter du 1er avril 2019, le bonus annuel basé sur un rendement supérieur est aboli.

6-7.00 DÉVELOPPEMENT DES RESSOURCES HUMAINES

6-7.01 Les parties conviennent qu'il est nécessaire d'assurer le progrès et l'enrichissement des connaissances des personnes employées en vue d'améliorer l'ensemble de l'organisation par le développement des ressources humaines et elles s'engagent à collaborer à cette fin.

Les parties collaborent à faciliter le rayonnement professionnel des personnes employées dans la réalisation de travaux reliés à l'exercice de leur emploi.

6-7.02 L'employeur consacre pour chacune des années financières une enveloppe minimale correspondant à trois (3) jours/personne par personne employée pour réaliser un ensemble d'activités permettant l'accroissement de la compétence des personnes employées en relation avec l'exercice de leur emploi actuel ou d'un autre emploi éventuel au sein de l'organisation.

6-7.03 L'employeur informe les personnes employées des activités de perfectionnement et des règles concernant l'autorisation et le traitement des demandes de développement des ressources humaines.

6-7.04 Les parties reconnaissent que la mise à jour des connaissances et le perfectionnement de la personne employée dans des domaines pertinents aux fonctions que l'on retrouve chez l'employeur sont une responsabilité partagée. Compte tenu des disponibilités financières et des nécessités du service, l'employeur facilite l'organisation et la participation des personnes employées à des activités de perfectionnement individuelles ou collectives à la demande de celles-ci, entre autres, afin d'acquérir une compétence accrue dans le secteur d'activités qui leur est propre. À cet effet, les personnes employées sont consultées annuellement par leur supérieur, sur leurs besoins et priorités en matière de perfectionnement, et informées des décisions éventuelles de l'employeur.

6-7.05 La personne employée, après avoir obtenu l'autorisation de l'employeur, se voit rembourser les frais d'inscription, les frais de scolarité et les frais généraux encourus auprès d'un établissement d'enseignement reconnu.

Ces dépenses doivent avoir été engagées pour une formation reliée au champ d'activités de la personne employée.

Le remboursement sera effectué par l'employeur à l'intérieur d'un délai raisonnable suivant la réception du formulaire prescrit à cette fin et d'une preuve de paiement des dépenses de formation.

La personne employée doit présenter à l'employeur, à l'intérieur d'un délai de deux (2) semaines de sa réception, le relevé de note de chaque cours pour lequel elle a reçu un

remboursement de dépenses de formation. Si le cours a été échoué, la personne employée devra restituer à l'employeur le montant du remboursement reçu.

La personne employée a droit, à la condition d'en faire la demande à son employeur, en se servant du formulaire prescrit à cette fin, à un congé d'études avec traitement d'une journée, au choix de la personne employée, pour chaque cours d'au moins 45 heures auquel elle est inscrite.

6-7.06 Si un programme de développement des ressources humaines prévoit des cours ou des activités inhérentes à ce programme durant un jour férié, la personne employée qui participe à ce programme bénéficie d'une remise du jour férié à une date convenue entre les parties.

6-7.07 Les dispositions pour les frais de déplacement et les frais de voyage des personnes employées qui suivent un programme de développement des ressources humaines ne doivent pas être inférieures aux conditions prévues à la section 7-4.00 concernant les frais de déplacement, d'assignation et d'usage de voitures personnelles. Toutefois, toute contribution d'un organisme aux frais déjà payables par l'employeur à la personne employée est remise à l'employeur.

6-7.08 La nature des programmes suivis par la personne employée en vertu de la présente section ainsi que les attestations ou les résultats obtenus au cours de ces programmes sont consignés au dossier de la personne employée.

6-8.00 DOTATION DES POSTES ET MOUVEMENTS DE PERSONNEL

6-8.01 L'employeur est responsable de la dotation de ses postes et s'efforce dans son processus de dotation de respecter les principes suivants :

a) utiliser de façon optimale les ressources humaines ;

b) utiliser des processus de sélection équitables, transparents et exempts de discrimination ;

c) prendre des moyens pour intégrer rapidement les personnes employées dans leur poste ;

d) permettre aux personnes employées de diversifier leur expérience, d'améliorer leur compétence et ainsi de mieux répondre aux besoins de l'organisation.

6-8.02 L'employeur met en place des mécanismes permettant aux personnes employées de manifester leur désir d'occuper un autre poste de niveau professionnel et d'être informées sur les postes qu'elles désirent combler.

6-8.03 Lorsque l'employeur décide de combler un poste vacant ou nouvellement créé, autre que surnuméraire, il procèdera dans le respect des étapes suivantes :

Étape 1

L'employeur peut affecter une personne employée hors échelle dont le taux de traitement est équivalent au niveau de rémunération du poste à combler pourvu que cette dernière rencontre les qualifications et exigences du poste.

Étape 2

Affecter, sur une base volontaire, une personne employée de même niveau de rémunération sur le poste vacant, le ou les postes demeurants vacant en bout de ligne devant être comblés dans le respect des étapes suivantes.

Étape 3

L'employeur procède à un appel de candidatures par un affichage de l'offre de poste qui doit contenir au minimum les informations suivantes : le titre du poste, le niveau de rémunération, la direction ou le service où se situe le poste, le sommaire du poste et les exigences du poste ainsi que la durée de la période d'inscription.

Si une liste de rappel existe, l'employeur doit faire parvenir une copie de chacune des offres de poste aux personnes qui y sont toujours inscrites au moment de l'affichage. Ces personnes pourront ainsi informer l'employeur de leur intérêt pour le poste et leurs candidatures seront traitées à l'étape 4 ou à l'étape 5 suivant leur niveau de rémunération.

Étape 4

L'employeur doit procéder à l'analyse des candidatures internes des personnes employées de même niveau de rémunération que le poste à combler. Cette évaluation du ou des candidats est effectuée sur la base de l'analyse du dossier personnel de l'employé et d'une entrevue de sélection au besoin.

Étape 5

Si aucun candidat n'est retenu pour le poste à l'étape 4, l'employeur procède de la même façon avec les candidatures internes des personnes employées de niveau rémunération différent que celui du poste à combler.

Avant de procéder à l'analyse des candidatures externes, l'employeur doit s'assurer que les droits en vertu de l'annexe A sont respectés pour les candidats dont les noms apparaissent sur la liste de rappel au moment de l'affichage du poste.

Étape 6

Advenant un refus, la personne employée ayant posé sa candidature doit être informée par écrit de la décision de l'employeur. De plus, à la demande de toute personne employée non retenue pour le poste, une rencontre de rétro information lui sera accordée.

Liste de rappel

6-8.04 Une liste de rappel est constituée par niveau de rémunération dans le respect de l'annexe A pour les personnes employées ayant choisi l'option a) de l'étape 2 de l'article 5-1.03.

Aux fins de l'application du deuxième paragraphe de l'étape 5 de l'article 6-8.03, le choix du candidat se fait par ordre décroissant d'années de service, si deux (2) personnes employées possèdent le même service, l'employeur choisit.

6-8.05 Les 30 avril et 30 octobre de chaque année, l'employeur transmet une copie de la liste de rappel au syndicat. Cette liste comprend le nom, la date d'inscription, le service ainsi que le niveau de rémunération de chaque personne employée.

6-8.06 Une personne employée ayant un droit de rappel perd son service et son nom est rayé de la liste de rappel dans l'une ou l'autre des circonstances suivantes :

- après trente-six (36) mois sur la liste de rappel sans avoir été rappelée au travail ;
- à défaut de confirmer, dans un délai de 5 jours ouvrables, son acceptation de se présenter au travail à la suite du processus prévu à l'étape 4 de l'article 6-8.03.

Cependant, une personne employée n'est pas radiée de la liste de rappel du seul fait qu'elle ne soit pas disponible pour l'une ou l'autre des raisons suivantes, à la condition qu'un avis préalable d'au moins vingt (20) jours soit remis à l'employeur :

- raisons personnelles, pour une période maximale de vingt (20) jours continus par année. Dans le cas d'une hospitalisation non prévue, le délai de préavis peut être moindre ;
- état relié à la maternité, pour une période maximale de vingt-six (26) semaines incluant la semaine de l'accouchement.

6-9.00 REMPLACEMENT TEMPORAIRE ET DÉSIGNATION À TITRE PROVISOIRE

6-9.01 Une personne employée peut être appelée par l'employeur :

a) soit à remplacer temporairement un supérieur ;

b) soit à exercer provisoirement les fonctions d'un poste vacant d'un supérieur.

Elle reçoit, sur une base quotidienne, la prime prévue par l'article 7-3.02, si elle exerce ces fonctions pour une période d'au moins quarante-cinq (45) jours consécutifs.

6-9.02 L'employeur ne peut durant la période prévue à l'article 6-9.01, désigner une autre personne employée ou interrompre cette période dans le seul but d'éluder l'application des articles 6-9.01 et 7-3.02.

Sauf entente à l'effet contraire avec le syndicat, la durée de la période de remplacement prévue au paragraphe b) de 6-9.01 n'excède pas douze (12) mois.

6-9.03 La personne employée désignée selon l'article 6-9.01 doit remplir les fonctions et responsabilités inhérentes au titre d'emploi auquel elle est désignée.

Toutefois, la personne employée ainsi désignée ne peut agir, auprès des personnes employées, comme personne représentant l'employeur dans la procédure de règlement des griefs, dans l'évaluation des personnes employées, dans l'imposition de mesures disciplinaires et dans les cas de rétrogradation et de congédiement administratif au sens de la section concernant les mesures administratives.

6-9.04 Une personne employée peut être appelée par l'employeur à remplacer temporairement une personne employée absente dans un titre d'emploi comportant un niveau de rémunération plus élevé. Elle reçoit immédiatement, sur une base quotidienne, une prime de 5%.

6-10.00 PRÊTS DE SERVICE

6-10.01 Durant la présente convention, il peut exister des prêts de service.

6-10.02 La personne employée qui est, avec son consentement, en détachement dans le cadre d'une entente entre l'employeur et une autre organisation demeure soumise à l'ensemble des dispositions de la présente convention collective, dans la mesure ou elles sont applicables.

Le consentement n'est pas requis pour une personne qui a choisi d'être mise en disponibilité en vertu de l'article 5-1.03 c).

CHAPITRE 7-0.00 RÉMUNÉRATION ET AUTRES DISPOSITIONS D'ORDRE MONÉTAIRE

7-1.00 RÉMUNÉRATION - DISPOSITIONS GÉNÉRALES

7-1.01 Aux fins de la convention, par traitement, on entend 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, le traitement défini à l'article 1-1.01 **bb**) est proportionnel aux heures prévues par son horaire.

7-1.02 Par taux de traitement, on entend le taux de traitement annuel de la personne employée correspondant à son classement et à son crédit d'expérience, à l'exclusion de toute somme forfaitaire, supplément ou majoration de traitement, rémunération additionnelle, prime et allocation.

7-1.03 L'échelle de traitement est constituée par l'ensemble des taux de traitement d'un niveau de rémunération.

7-1.04 Les taux minimum et maximum de traitement en vigueur pour la durée de la convention sont ceux apparaissant à l'Annexe B.

Majoration des taux et échelles de traitement

7-1.05 Le traitement et l'échelle de traitement des personnes employées, en vigueur le 31 mars précédant chacune des périodes correspondantes ci-après, sont majorés selon les pourcentages suivants :

1° pour la période du 1er avril 2015 au 31 mars 2016 : 0 %

2° pour la période du 1er avril 2016 au 31 mars 2017 : 1,5 %

3° pour la période du 1er avril 2017 au 31 mars 2018 : 1,75 %

4° pour la période du 1er avril 2018 au 31 mars 2019 : 2,0 %

5° pour la période du 1er avril 2019 au 31 mars 2020 : 0 %

7-1.05A La modification des taux de traitement prévus à l'Annexe « B » et le versement de la rétroactivité couvrant la période du 1er avril 2015 à la date de modification des taux de traitement seront effectués dans les soixante (60) jours de la signature de la présente convention collective.

Personne employée hors échelle

7-1.06 Nonobstant l'article 7-1.05, la personne employée dont le taux de traitement, le jour précédant la date de la majoration des taux de traitement et niveaux de rémunération, est plus élevé que le taux de traitement maximum du niveau de rémunération en vigueur pour son titre d'emploi bénéficie, à la date de la majoration des taux de traitement et niveaux de rémunération, d'un taux de traitement minimum d'augmentation qui est égal à la moitié du pourcentage d'augmentation applicable, au 1er avril de la période en cause par rapport au 31 mars précédent, au taux de traitement maximum du niveau de rémunération du 31 mars précédent correspondant à son titre d'emploi.

7-1.07 Si l'application du taux de traitement minimum d'augmentation déterminé à l'article 7-1.05 a pour effet de situer au 1er avril une personne employée qui était hors échelle au 31 mars de l'année précédente à un taux de traitement inférieur au taux de traitement maximum du niveau de rémunération correspondant à son titre d'emploi, ce taux de traitement minimum d'augmentation est porté au pourcentage nécessaire pour permettre à cette personne employée l'atteinte du taux de traitement maximum.

7-1.08 La différence entre, d'une part, le pourcentage d'augmentation du taux de traitement maximum du niveau de rémunération correspondant au titre d'emploi de la personne employée et, d'autre part, le taux de traitement minimum d'augmentation établi conformément aux articles 7-1.05 et 7-1.07, lui est versée sous forme d'une somme forfaitaire calculée sur la base de son taux de traitement au 31 mars.

La somme forfaitaire horaire est versée, pour une durée maximale de cinquante-deux (52) semaines, à chaque période de paie à compter de la date de prise d'effet du taux de traitement minimum d'augmentation, au prorata des heures normales rémunérées pour la période de paie. Cette somme forfaitaire horaire équivaut à un mille huit cent vingt-sixième et trois dixièmes (1/1 826,3) de la somme forfaitaire annuelle prévue.

Période du 1er avril 2015 au 31 mars 2016

7-1.09 Les personnes employées ont droit à un montant forfaitaire représentant 0.30$ pour chaque heure rémunérée[1] pour la période du 1er avril 2015 au 31 mars 2016.

Période du 1er avril 2019 au 31 mars 2020

7-1.10 Les personnes employées ont droit à un montant forfaitaire représentant 0.16$ pour chaque heure rémunérée[1] pour la période du 1er avril 2019 et le 31 mars 2020. Ce montant forfaitaire sera versé à chaque période de paie, au prorata des heures régulières rémunérées pour la période de paie.

[1] 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.

7-2.00 VERSEMENT DES GAINS

7-2.01 La pratique actuelle du versement du traitement de la personne employée est modifiée par la lettre d'entente no 2 et la personne employée reçoit sa paie toutes les deux (2) semaines, le jeudi. Si un jeudi de paie coïncide avec un jour férié, le traitement est versé le jour ouvrable précédent.

7-2.02 Le bulletin de paie doit contenir toutes les mentions nécessaires à la conciliation des gains bruts avec les gains nets.

7-2.03 Sur demande, un acompte sur traitement, d'au moins soixante-cinq pour cent (65 %) de son traitement, est remis au plus tard cinq (5) jours après la date du versement prévu par l'article 7-2.01 à toute personne employée déjà inscrite sur la liste de paie et ayant droit à sa paie, mais dont le versement de la paie n'a pu être effectué conformément à l'article 7-2.01 pour un motif indépendant de sa volonté.

7-2.04 Les nouvelles personnes employées et les personnes employées qui reviennent au travail après une absence sans traitement reçoivent leur paie dans les trente (30) jours qui suivent leur entrée en fonction consécutive à leur nomination ou à leur retour au travail. De plus, il est entendu que ces personnes employées peuvent bénéficier des acomptes sur traitement prévus par l'article 7-2.03.

7-2.05 Les sommes que l'employeur doit payer à une 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 et portent intérêt à compter de la date de l'événement donnant lieu au grief au taux fixé par règlement adopté en vertu de l'article 28 de la Loi sur le ministère du Revenu, à moins qu'intervienne une entente entre les parties à un autre effet.

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 du 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 règlement adopté en vertu de l'article 28 de la Loi sur le ministère du Revenu.

De plus, à l'expiration du délai prévu à l'alinéa précédent, les sommes payables portent intérêt au taux prévu à cet alinéa.

7-2.07 Le taux de traitement horaire d'une personne employée s'obtient en divisant son taux de traitement annuel par 1 826,3.

7-2.08 A 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 ou à rembourser relativement au traitement, aux congés de maladie, aux vacances et à la récupération de l'avance de paie en vertu de la lettre d'entente n° 2 le cas échéant ;

b) et, le cas échéant, les formulaires qui lui permettent d'obtenir le remboursement des sommes mentionnées ci-dessus.

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 lésée par une prétendue violation ou fausse interprétation de l'article précédent, peut soumettre un grief suivant la procédure prévue par la section 9-1.00.

7-2.10 Avant de réclamer d'une 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 ne peut retenir, par période de paie, plus de 5,00 $ par 100,00 $ de dette initiale.

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 ALLOCATIONS ET PRIMES

Allocation de disponibilité

7-3.01 La personne employée en disponibilité, à la demande expresse de l'employeur, reçoit une rémunération d'une (1) heure au taux horaire prévu par l'article 7-2.07 de la convention, pour chaque période de huit (8) heures en disponibilité.

Prime de remplacement temporaire et de désignation à titre provisoire

7-3.02 La prime prévue par l'article 6-9.01 est calculée au prorata de la durée de remplacement temporaire ou de la désignation à titre provisoire et est de dix pour cent (10%) de son taux de traitement.

Prime de surveillance et d'encadrement des marchés financiers

7-3.03 À compter du 1er avril 2019, une prime de surveillance et d'encadrement des marchés financiers pouvant varier entre 5% et 15% du traitement de la personne employée est introduite. La masse salariale maximale dégagée pour la prime ne peut dépasser 0.8% du traitement de tous les professionnels au 31 mars de l'année financière précédente. La

détermination des personnes employées éligibles à la prime et les conditions d'octrois de celles-ci sont prévues à la lettre d'entente no 7.

Cotisations professionnelles

7-3.04 L'employeur rembourse à la personne employée toute cotisation professionnelle obligatoire de l'ordre reconnu par le code des professions auquel elle appartient. Une personne employée membre de plusieurs ordres professionnels est admissible à un seul remboursement. Si elle est membre de plus d'un ordre professionnel, la personne employée peut choisir la cotisation la plus dispendieuse. Tout remboursement est fait au prorata du nombre de mois travaillés au cours de l'année de référence.

7-4.00 FRAIS DE DÉPLACEMENT, D'ASSIGNATION ET D'USAGE DE VOITURES PERSONNELLES

7-4.01 Les frais de déplacement, d'assignation et d'usage de voitures personnelles sont remboursés par l'employeur en conformité avec les directives gouvernementales, ainsi que leurs éventuelles modifications, applicables aux membres du SPGQ qui oeuvrent dans la fonction publique.

L'employeur peut en tout temps modifier ces directives, après avoir pris avis du syndicat au moins vingt (20) jours ouvrables avant l'entrée en vigueur de la modification, sous réserve qu'aucune modification ainsi apportée ne doive avoir pour effet de modifier à la baisse le régime des frais de déplacement.

Les frais de déplacement engagés par une personne employée visée à l'article 16 de la loi 139 ou par les articles 723 ou 725 de la loi sur l'Autorité des marchés financiers (L.R.Q. Chapitre A-33.2) qui, en dehors de son lieu de travail, participe à une entrevue à la suite d'une offre affichée d'affectation ou de mutation, sont remboursés conformément aux dispositions du premier alinéa, pour autant que la personne employée satisfasse aux conditions d'admission et aux exigences du secteur d'activité de l'emploi visé.

À la demande de la personne employée, l'employeur remet un exemplaire de toute directive prévue au premier alinéa.

7-5.00 FRAIS DE DÉMÉNAGEMENT

7-5.01 Les personnes employées qui exercent un droit de retour dans la fonction publique pourront bénéficier des dispositions prévues à la convention collective des professionnelles et professionnels de la fonction publique (SPGQ) ainsi qu'aux directives gouvernementales et règlements en balisant l'application.

Il en est de même pour toute personne employée qui, à la demande de l'employeur, fait l'objet d'un changement de bureau impliquant un changement de domicile.

CHAPITRE 8-0.00 RÉGIMES COLLECTIFS

8-1.00 RÉGIMES D'ASSURANCE-VIE, D'ASSURANCE-MALADIE ET D'ASSURANCE-TRAITEMENT

Les régimes d'assurance-vie, maladie et traitement prévus dans la convention collective 2010-2015 demeurent en vigueur jusqu'au la date d'entrée en vigueur des régimes prévus aux présentes

Le régime d'assurance traitement, la lettre d'entente numéro 4 concernant l'utilisation et la résorption de la banque de congés de maladie de la personne employée ainsi que de la lettre d'entente numéro 5 relative à la possibilité d'utiliser les jours de maladie à la banque de la personne employée pour le rachat d'années non contribuées à un régime de retraite prévus dans la présente convention collective entre en vigueur le 1er avril 2019

Dispositions générales

8-1.01 En cas de décès, de maladie ou d'accident, les régimes suivants sont prévus :

a) pour toute 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 un (1) mois de service, l'employeur verse sa pleine contribution ;

b) pour toute 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 un (1) mois de service, 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) toute personne employée dont la semaine normale de travail est de vingt-cinq pour cent (25 %) et moins du temps plein est exclue totalement.

8-1.02 Par invalidité, on entend un état d'incapacité résultant d'une maladie ou d'un accident, y compris d'une complication d'une grossesse ou d'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 tâches habituelles de son titre d'emploi ou de tout autre titre d'emploi analogue comportant une rémunération similaire qui lui est offert par l'employeur.

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

8-1.03 À moins que la personne employée n'établisse à la satisfaction de l'employeur qu'une période subséquente est attribuable à une maladie ou à un accident complètement étranger à la cause de l'invalidité précédente, une période d'invalidité est :

- 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 ;

- 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.

8-1.04 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, ou à des infractions ou à des actes criminels, ou du service dans les forces armées n'est pas reconnue comme une période d'invalidité aux fins de la présente section.

8-1.05 Malgré l'article 8-1.04, 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.

8-1.06 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.

Entente administrative

8-1.07 L'employeur s'engage à appliquer les modalités de l'entente administrative intervenue entre le Gouvernement du Québec, le Syndicat de professionnelles et professionnels du Gouvernement du Québec et l'assureur, et ce, de la même manière que le gouvernement du Québec.

Régime d'assurance-vie

8-1.08 La personne employée bénéficie d'un montant d'assurance-vie de 6 400 $.

8-1.09 Le montant mentionné à l'article 8-1.08 est réduit de cinquante pour cent (50 %) pour les personnes employées visées au paragraphe b) de l'article 8-1.01.

Régime d'assurance-maladie

8-1.10 À compter du 1er juillet 1995, la contribution de l'employeur au régime d'assurance-maladie pour toute personne employée ne peut excéder le moindre des montants suivants :

a) 5,00 $ par mois ; dans le cas d'une personne employée participante assurée pour elle-même, sa ou son conjoint, ses enfants à charge ou une personne à charge au sens de l'article 1-1.01 ;

b) 2,00 $ par mois ; dans le cas d'une personne employée assurée seule ;

c) le double de la cotisation versée par la personne employée elle-même pour les prestations prévues par le régime.

8-1.11 La participation au régime d'assurance-maladie est obligatoire, mais une 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, ses enfants à charge ou personne à charge au sens de l'article 1-1.01, sont assurés en vertu d'un régime d'assurance-groupe comportant des prestations similaires ou qu'elle est elle-même assurée à titre de conjointe ou conjoint ou d'enfant 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.

8-1.12 Une 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-groupe 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-groupe, 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

8-1.13 Sous réserve de la convention, une personne employée a droit pour toute période d'invalidité durant laquelle elle est absente du travail :

a) jusqu'à concurrence du nombre de jours de congés de maladie accumulés à son crédit : au traitement qu'elle recevrait si elle était au travail ; il est entendu que la personne employée surnuméraire engagée de nouveau après une interruption entre les engagements doit, à chaque fois, accumuler un mois de service.

Malgré ce qui précède, la personne employée qui reçoit une prestation d'invalidité d'un organisme public prévu par l'article 8-1.15, se voit appliquer les dispositions suivantes :

- chaque jour d'absence en invalidité équivaut à l'utilisation d'un (1) jour complet de congé de maladie ;

- la période d'invalidité pendant laquelle la personne employée peut bénéficier du présent paragraphe ne doit jamais dépasser le nombre de jours de congés de maladie à son crédit à la date de son départ en invalidité ;
- la personne employée conserve à son crédit les jours de congés de maladie qui, en application de l'article 8-1.15 n'ont pas été utilisés ;

b) à compter de l'épuisement des jours de congés 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 ;

c) 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 ;

d) à compter de la cinquième semaine d'invalidité au sens de l'article 8-1.02, une personne employée peut, après approbation de l'employeur, bénéficier d'une période de réadaptation aux tâches habituelles de son titre d'emploi ou d'un titre d'emploi analogue tout en continuant d'être assujettie au régime d'assurance-traitement pourvu que cette réadaptation puisse lui permettre d'accomplir toutes les tâches habituelles de son titre d'emploi ou d'un titre d'emploi analogue. Durant cette période de réadaptation et pour le temps où elle travaille, la personne employée reçoit son traitement au lieu des avantages des paragraphes a), b) ou c) ci-dessus, et ce, tant que ce travail demeure en fonction de la réadaptation et que l'invalidité persiste. Cependant, cette période de réadaptation 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) ci-dessus.

   Durant une période de réadaptation, une personne employée reçoit son traitement pour le temps travaillé uniquement.

   Cependant, au cours de cette période, une personne employée peut, après autorisation de l'employeur, s'absenter pendant une période maximale de cinq 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 utilisés en vertu du deuxième alinéa, ne peut avoir pour effet de prolonger au-delà des cent quatre (104) semaines la période d'invalidité.

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 8-1.02 ou du paragraphe ci-dessus, 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 4-1.04 de la convention 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 annuel auquel la personne employée aurait normalement droit si toutes les conditions d'obtention de cet avancement d'échelon prévues par l'article 6-6.01 sont respectées.

Pour la personne employée visée au paragraphe b) de l'article 8-1.01, la prestation prévue par les paragraphes b) et c) du présent article est réduite au prorata, sur la base des heures normales rémunérées au cours du mois précédent par rapport au montant de la prestation payable sur la base du temps plein.

8-1.14 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 congés 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. Sous réserve de la présente convention, le paiement des prestations ne doit pas être interprété comme conférant à la prestataire ou au prestataire le statut de personne employée ni comme ajoutant à ses droits en tant que tel, en ce qui a trait notamment à l'accumulation des jours de maladie.

Aux fins de la convention, la personne employée bénéficiant de prestations en vertu du régime d'assurance-traitement visé à 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 8-1.13 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 8-1.13, elle est réputée en congé sans traitement pour la durée de cette période additionnelle.

8-1.15 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 sur le civisme ou en vertu du Régime de rentes du Québec ou 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 congés de maladie utilisés conformément au paragraphe a) de l'article 8-1.13 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 8-1.13. Cette dernière est obtenue en réduisant la prestation brute des impôts provincial et fédéral, des contributions au Régime de rentes du Québec et de l'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 8-1.13 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 8-1.13 qui aurait dû être déduite en application du premier alinéa du présent article.

8-1.16 Retiré

8-1.17 Le paiement de la prestation en vertu des paragraphes b) et c) de l'article 8-1.13 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. Aucune prestation n'est payable durant une grève ou un lock-out, sauf pour une invalidité ayant commencé antérieurement.

8-1.18 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.

8-1.19 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 ou l'organisme gouvernemental choisi par la partie patronale comme représentante ou représentant de l'employeur à cette fin pourra vérifier le motif de l'absence et contrôler tant la nature que la durée de l'invalidité.

8-1.20 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 à l'article 8-1.18.

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 ; elle 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.

L'employeur traite les certificats ou les résultats d'examens médicaux de la personne employée de façon confidentielle et toute déclaration du médecin de la personne employée, à l'exclusion du permis d'absence, est transmise sous pli confidentiel à la personne autorisée de la Direction générale des ressources humaines.

8-1.21 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.

8-1.22 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.

8-1.23 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 procédure de règlement des griefs. Cependant, en cas de divergence d'opinion entre le médecin traitant de la personne employée et le médecin désigné par l'employeur, les parties peuvent s'entendre 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.

8-1.24 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 un jour ouvrable 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.

8-1.25 La personne employée qui n'utilise pas au complet ses congés de maladie accumule sans limite les jours non utilisés.

Réserve de congé de maladie

8-1.24 Pour chaque mois civil pendant lequel il a eu droit à son traitement pour la moitié ou plus des jours ouvrables, l'Employeur crédite à la personne employée **dix douzième (10/12)** de 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 l'employée ou l'employé pour ce mois par le nombre d'heures prévues à l'horaire de l'employée ou l'employé à temps plein pour ce même mois. Ce crédit ne sera octroyé que si l'employée ou l'employé a eu droit à son traitement pendant la moitié ou plus des heures de travail prévues à son horaire pendant le mois.

8-1.25 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 sont convertis en heures en raison de sept (7) heures par jour. L'utilisation d'un crédit de congé de maladie est faite sur la base du temps prévu par son horaire.

8-1.26 Au 31 décembre, si la réserve de la personne employée excède vingt (20) jours, cet excédent est retiré et ne peut plus être utilisé.

Une indemnité équivalant au nombre de jours de maladie retirés de sa réserve lui est payée. Cette indemnité est calculée sur la base du traitement applicable à la personne employée au moment du paiement, lequel est effectué au plus tard au 31 mars.

Lors du paiement de l'indemnité, l'Employeur précise à la personne employée le nombre de jours et fractions de jours de congé de maladie auquel correspond ce paiement.

8-1.27 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 8-1.13, mais elle conserve les crédits qu'elle avait à son départ.

8-1.28 Retiré

Remboursement de crédits de congé de maladie

8-1.29 L'employeur paie à la personne employée ou à ses ayants droit, le cas échéant, qui a au moins une (1) année de service au moment de son départ par démission, congédiement, mise à pied, licenciement, décès ou mise à la retraite avec pension différée, une indemnité compensatrice correspondant au nombre de congés de maladie à sa réserve à titre de personne employée. Cette indemnité est calculée et payée sur la base du traitement applicable à la personne employée au moment de son départ.

8-1.30 La personne employée bénéficiaire d'une prestation d'invalidité ou 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. Sur demande écrite de l'employeur, accompagnée des formulaires appropriés, la personne employée présumée admissible à une prestation d'invalidité d'un organisme public, doit faire la demande à l'organisme concerné et se soumettre aux obligations qui en découlent.

Dispositions transitoires

8-1.31 Les articles 8-1.32 à 8-1.35 sont des dispositions transitoires applicables à la personne employée qui est en lien d'emploi au 1er avril 2019.

8-1.32 Au 1er avril 2019, la réserve de congé de maladie de la personne employée qui n'est pas invalide fait l'objet d'un gel et devient la banque de congé de maladie de la personne employée.

Par la suite, un maximum de vingt (20) jours de congé de maladie est transféré de la banque à une nouvelle réserve, laquelle devient la nouvelle réserve de la personne employée.

8-1.33 Aux fins du régime d'assurance traitement, la réserve de la personne employée est constituée des jours transférés en vertu des articles 8-1.32 ou 8-1.34 et des crédits de congé de maladie versé en vertu de l'article 8-1.24.

La personne employée invalide au 1er avril 2019

8-1.34 À l'expiration de sa période d'invalidité, la réserve de la personne employée invalide au 1er avril 2019 fait l'objet d'un gel et devient la banque du congé de maladie de la personne employée.

Par la suite, un maximum de vingt (20) jours de congé de maladie est transféré de la banque à une nouvelle réserve, laquelle devient la nouvelle réserve de la personne employée.

8-1.35 La personne employée invalide au 1er avril 2019 demeure assujettie aux dispositions de la section 8-1.00 de la convention collective 2010-2015, et ce, tant que la période d'invalidité se poursuit.

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 à 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 les dispositions de 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 4-1.04, diminué des impôts fédéral et provincial, des cotisations syndicales ainsi que des cotisations versées par la personne employée au Régime de rentes du Québec, à l'assurance-emploi, 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 8-1.02 et régie par la section 8-1.00, sous réserve notamment du deuxième alinéa de l'article 8-1.13 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 de la convention, la personne employée est réputée absente avec traitement ;

b) crédits de maladie

Aux fins de l'article 8-1.24 de la convention, la personne employée est réputée absente avec traitement ;

c) assurance-traitement

Pendant la période où elle reçoit l'indemnité complémentaire prévue par l'article 8-2.02, la personne employée n'utilise pas les congés de maladie à son crédit 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 8-1.13 et 8-1.15, notamment en ce qui a trait à la durée de l'absence.

Droit de retour au travail

8-2.05 La personne employée visée à la présente section qui redevient capable d'exercer les attributions de son titre d'emploi avant l'expiration de la période d'assurance-traitement prévue par l'article 8-1.13 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 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 à 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 8-1.13, aux conditions suivantes :

- la période d'assurance-traitement dont la personne employée peut bénéficier en vertu de l'article 8-1.13 est inférieure à deux (2) ans et six (6) mois ;
- 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 8-1.13.

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 8-1.13.

Dispositions générales

8-2.07 Malgré les articles 3-1.10 et 3-1.15, lorsque l'employeur réoriente ou rétrograde pour cause d'invalidité la personne employée visée à 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 à la présente section qui temporairement ne reçoit plus d'indemnité de remplacement du revenu peut, si elle en fait la demande à son Employeur, recevoir les montants d'assurance-traitement prévus par l'article 8-1.13 qui lui sont applicables à la date de sa demande pourvu qu'elle soit réputée invalide au sens de l'article 8-1.02.

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 à l'une ou l'autre des instances prévues 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 8-1.13, 8-1.15, 8-2.02, 8-2.03 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, elle le fait conformément à la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles.

8-2.10 La personne employée visée à la présente section, appelée à s'absenter du travail pour comparaître à l'une ou l'autre des instances prévues 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 des compétences Canada (RHDCC) 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 en probation s'est prévalue 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 La personne 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. La personne

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.

La personne employée dont la grossesse est interrompue à compter du début de la vingtième (20e) semaine précédant la date prévue de l'accouchement a également droit à ce congé de maternité.

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 la personne employée et comprend le jour de l'accouchement. Toutefois, pour la personne employée admissible au Régime québécois d'assurance parentale ou au Régime d'assurance-emploi, ce congé est simultané 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 La personne 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.

La personne employée qui accouche alors qu'elle est invalide au sens de l'article 8-1.02 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 la personne 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, la personne 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.

La personne 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 la personne employée.

Durant ces prolongations, la personne employée ne reçoit ni indemnité, ni traitement. Elle 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 La personne 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 8-1.00 en autant qu'elle y ait normalement droit.

PRÉAVIS DE DÉPART

8-3.15 Pour obtenir le congé de maternité, la personne 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 la personne employée doit quitter son emploi plus tôt que prévu.

En cas d'imprévu, la personne 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 LA PERSONNE EMPLOYÉE ADMISSIBLE AU RÉGIME QUÉBÉCOIS D'ASSURANCE PARENTALE

8-3.16 La personne employée qui a accumulé vingt (20) semaines de service tel que défini au paragraphe *c)* de l'article 8-3.20 et qui est admissible au Régime québécois d'assurance parentale, a le droit de recevoir, pendant les vingt et une (21) semaines de son congé de maternité, une indemnité égale à la différence entre l'indemnité prévue à l'Annexe « C » 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 québécois d'assurance parentale.

Cette indemnité se calcule à partir des prestations d'assurance parentale que la personne 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 la personne employée travaille pour plus d'un employeur, l'indemnité est égale à la différence entre l'indemnité prévue à l'Annexe « C » versé par l'employeur et le montant des prestations d'assurance parentale correspondant à la proportion du traitement hebdomadaire qu'il lui verse par rapport à la somme des traitements hebdomadaires versés par l'ensemble des employeurs. À cette fin, la personne 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.

8-3.17 L'employeur ne peut compenser, par l'indemnité qu'il verse à la personne 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 la personne employée démontre que le traitement gagné est un traitement habituel, au moyen d'une lettre de l'employeur à cet effet. Si la personne 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 la personne employée, lui produire cette lettre.

Le total des sommes reçues par la personne employée durant son congé de maternité, en prestations d'assurance parentale, indemnités et traitement ne peut cependant excéder l'indemnité prévue à l'Annexe « C » versé par son employeur ou, le cas échéant, par ses employeurs.

INDEMNITÉS PRÉVUES POUR LA PERSONNE EMPLOYÉE ADMISSIBLE AU RÉGIME D'ASSURANCE-EMPLOI

8-3.18 La personne employée qui a accumulé vingt (20) semaines de service, 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 :

a) pour chacune des semaines du délai de carence prévu par le Régime d'assurance-emploi, l'indemnité prévue à l'Annexe « C »;

b) pour chacune des semaines qui suivent la période prévue au paragraphe *a)*, une indemnité égale à la différence entre l'indemnité prévue à l'Annexe « C » et les prestations de maternité ou parentale qu'elle reçoit, ou qu'elle pourrait recevoir si elle en faisait la demande, en vertu du Régime d'assurance-emploi, et ce, jusqu'à la fin de la vingtième semaine du congé de maternité.

Cette indemnité se calcule à partir des prestations d'assurance-emploi que la personne 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 la personne employée travaille pour plus d'un employeur, l'indemnité est égale à la différence entre l'indemnité prévue à l'Annexe « C » versé par l'employeur et le montant des prestations d'assurance-emploi correspondant à la proportion du traitement hebdomadaire qu'il lui verse par rapport à la somme des traitements hebdomadaires versés par l'ensemble des employeurs. À cette fin, la personne 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 RHDCC réduit le nombre de semaines de prestations d'assurance-emploi auquel la personne employée aurait eu autrement droit si elle n'avait bénéficié de prestations d'assurance-emploi avant son congé de maternité, la personne employée continue de recevoir, pour une période équivalente aux semaines soustraites par RHDCC, 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 la personne employée 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

8-3.19 La personne 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, la personne employée qui a accumulé vingt (20) semaines de service tel 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 de recevoir, pour chaque semaine durant douze (12) semaines, une indemnité égale à l'indemnité prévue à l'Annexe « C ».

1. DISPOSITIONS PARTICULIERES

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 la personne 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 la personne 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 RHDCC au moyen d'un relevé officiel;

c) le service s'entend du temps travaillé y compris les absences autorisées, notamment pour 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, 8-3.18 et 8-3.19 est réputée satisfaite lorsque la personne 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 1-1.01 incluant, le cas échéant, la prime prévue à la Section 6-9, à l'exclusion de toute autre rémunération additionnelle, même pour les heures supplémentaires.

Ce traitement est ajusté en fonction de la progression salariale à laquelle la personne employée a droit si les conditions d'obtention de cette progression prévues à la section 6-6.00 sont respectées.

Le traitement hebdomadaire de la personne employée à temps réduit est le traitement hebdomadaire moyen des vingt (20) dernières semaines précédant son congé de maternité. Si, pendant cette période, la personne employée à temps réduit 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 la personne employée à temps réduit qui est en congé spécial tel que prévu par l'article 8-3.22 ne reçoit aucune indemnité de la CSST, 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 la personne employée à temps réduit comprend la date de majoration des taux et 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 La personne 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 la personne employée, à l'approbation de l'employeur qui tiendra compte des nécessités du service.

2. DISPOSITIONS PARTICULIÈRES À L'OCCASION DE LA GROSSESSE ET DE L'ALLAITEMENT

AFFECTATION PROVISOIRE ET CONGÉ SPÉCIAL

8-3.22 La personne employée peut demander d'être affectée provisoirement à un autre titre d'emploi 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.

La personne employée doit présenter dans les meilleurs délais un certificat médical à cet effet.

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

L'affectation provisoire est prioritaire à tout autre mouvement de personnel et doit être effectuée dans le même port d'attache.

La personne employée affectée provisoirement à un autre emploi conserve les droits et privilèges rattachés à son emploi.

Si l'affectation provisoire n'est pas effectuée immédiatement, la personne 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 la personne employée enceinte, à la date de son accouchement et pour la personne employée qui allaite à la fin de la période de l'allaitement. Toutefois, pour la personne 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, la personne 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 la personne employée une avance sur l'indemnité à recevoir sur la base des paiements qui peuvent être anticipés. Si la CSST verse l'indemnité anticipée, le remboursement se fait à même celle-ci; sinon, le remboursement se fait selon les modalités prévues par l'article 7-2.10. Toutefois, dans le cas où la personne employée exerce son droit de demander une révision de la décision de la CSST ou de contester cette décision devant la Commission des lésions professionnelles, le remboursement ne peut être exigé avant que la décision de révision administrative de la CSST ou, le cas échéant, celle de la Commission des lésions professionnelles ne soit rendue.

AUTRES CONGÉS SPÉCIAUX

8-3.23 La personne 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, la personne employée peut se prévaloir des dispositions du régime d'assurance traitement; toutefois, dans le cas des visites prévues par le paragraphe *c)*, la personne 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 la personne 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 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. L'employé 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 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 prises en semaine consécutive 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 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.

Lorsque la personne employée est admissible au Régime québécois d'assurance parentale ou au Régime d'assurance-emploi, ce congé est simultané 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 LA PERSONNE EMPLOYÉE 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, la personne employée qui compte au moins vingt (20) semaines de service 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.

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 qui compte au moins vingt (20) semaines de service reçoit, pendant le congé de paternité prévu à l'article 8-3.25, une indemnité égale à son traitement hebdomadaire.

DISPOSITIONS PARTICULIÈRES

8-3.28 Les paragraphes a), b), d) et e) de l'article 8-3.20 s'appliquent 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 15e 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 prises en semaine consécutive 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 52e 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 simultané 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 compte au moins vingt (20) semaines de service** 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.

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 qui compte au moins vingt (20) semaines de service reçoit, pendant le congé pour adoption prévu par l'article 8-3.31, une indemnité égale à son traitement hebdomadaire.

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 suivant le dépôt de la demande d'adoption de l'enfant.

Congé sans traitement en vue d'une adoption

8-3.37 La personne employée, 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.

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.

CONGÉ SANS TRAITEMENT ET CONGÉ PARTIEL SANS TRAITEMENT

8-3.38 La personne employée a droit, à la suite d'une demande écrite présentée à l'employeur au moins trois (3) semaines à l'avance et au moins trente (30) jours dans le cas d'une demande d'un congé partiel sans traitement, à l'un des congés prévus par le présent article. La demande doit préciser la date de retour et l'aménagement du congé. L'employeur ne peut refuser cet aménagement, à moins qu'il ne corresponde pas aux besoins du service.

a) Congé de deux (2) ans

1. Un congé sans traitement d'une durée maximale de deux (2) ans est accordé à la personne employée immédiatement après le congé de maternité prévu par l'article 8-3.09 sous réserve de l'article 8-3.21;

2. un congé sans traitement d'une durée maximale de deux (2) ans est accordé à la personne employée immédiatement après le congé de paternité prévu à l'article 8-3.25. La durée du congé ne doit pas excéder la 125e semaine suivant la naissance. L'article 8-3.21 s'applique en faisant les adaptations nécessaires;

3. un congé sans traitement d'une durée maximale de deux (2) ans est accordé à la personne employée immédiatement après le congé pour adoption prévu à l'article 8-3.31. La durée du congé ne doit pas excéder la 125e semaine suivant l'arrivée de l'enfant à la maison. L'article 8-3.21 s'applique en faisant les adaptations nécessaires.

La personne employée qui ne se prévaut pas de ce congé sans traitement a droit à un congé partiel sans traitement pouvant s'échelonner sur la même période de deux (2) ans. Lorsque la personne employée se prévaut d'un tel congé partiel sans traitement, elle doit travailler un minimum de quatorze (14) heures par semaine.

La personne employée en congé sans traitement ou en congé partiel sans traitement a le droit, à la suite d'une demande écrite présentée à l'employeur au moins trente (30) jours à l'avance, de se prévaloir une (1) fois de chacun des changements suivants :

i) d'un congé sans traitement à un congé partiel sans traitement ou l'inverse selon le cas;

ii) d'un congé partiel sans traitement à un congé partiel sans traitement différent.

La personne employée qui ne se prévaut pas de son congé sans traitement ou partiel sans traitement peut, pour la portion du congé dont sa conjointe ou son conjoint ne s'est pas prévalu, bénéficier à son choix d'un congé sans traitement ou partiel sans traitement.

Lorsque la conjointe ou le conjoint de la personne employée n'est pas une personne employée d'un employeur visé par le paragraphe c) de l'article 8-3.20, la personne employée peut se prévaloir d'un congé prévu ci-dessus au moment qu'elle choisit dans les deux (2) ans qui suivent la naissance ou l'adoption sans toutefois dépasser la date limite fixée à deux (2) ans après la naissance ou l'adoption.

b) Congé de cinquante-deux (52) semaines

La personne employée qui ne se prévaut pas du congé prévu par le paragraphe a) peut bénéficier, après la naissance ou l'adoption d'une ou d'un enfant, d'un congé sans traitement d'au plus cinquante-deux (52) semaines continues qui commence au moment décidé par la personne employée et se termine au plus tard soixante-dix (70) semaines après la naissance ou, dans le cas d'une adoption, soixante-dix (70) semaines après que l'enfant lui a été confié. Ce paragraphe s'applique à la personne employée qui adopte l'enfant de sa conjointe ou de son conjoint.

La personne employée qui veut mettre fin à son congé sans traitement ou à son congé partiel sans traitement avant la date prévue doit donner un avis écrit de son intention au moins vingt et un (21) jours avant son retour. Dans le cas d'un congé sans traitement ou congé partiel sans traitement excédant cinquante-deux (52) semaines, tel avis est d'au moins trente (30) jours.

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 4-5.07 et 4-5.08.

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 :

- assurance vie;
- assurance maladie, en versant sa quote-part;
- accumulation de crédits de vacances ou paiement de ce qui en tient lieu;
- accumulation de crédits de congés de maladie;
- accumulation de l'expérience ;
- accumulation du service

8-3.43 Durant le congé sans traitement ou partiel sans traitement prévu par l'article 8-3.38 et durant le congé sans traitement en vue d'une adoption prévue 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 8-1.07 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 la personne employée, au cours de la quatrième (4e) semaine précédant l'expiration du congé de maternité, un avis indiquant la date prévue de l'expiration de son congé.

La personne 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.

La personne 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, 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.

8-3.45 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 8-3.38. 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 8-3.22 ou 8-3.23, du congé de paternité prévu à l'article 8-3.25 ou du congé pour adoption prévu à l'article 8-3.31, du congé sans traitement en vue d'une adoption prévu à l'article 8-3.37 ou du congé sans traitement ou partiel sans traitement prévu à l'article 8-3.38, la personne employée reprend son emploi dans son port d'attache.

Dans l'éventualité où l'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.

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 prévu 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 DES GRIEFS ET ARBITRAGE

9-1.00 PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DES GRIEFS

Comité de relations professionnelles / comité des griefs

9-1.01 Le comité de relations professionnelles agit, notamment, à titre de comité des griefs.

Les parties peuvent également s'adjoindre, si elles le désirent et à leurs frais, d'autres personnes non employées. Dans les 30 jours de la signature de la convention collective, le syndicat fera connaître les personnes qu'il a désignées.

9-1.02 Il n'y aura aucune perte de traitement ou d'avantages pour les personnes employées représentant le syndicat au comité.

9-1.03 Toute personne employée qui se croit lésée dans les droits que lui reconnaît la présente convention collective peut, accompagnée si elle le désire d'un délégué syndical, tenter de régler sa plainte ou son problème avec son supérieur immédiat. À défaut de règlement, la procédure prévue à l'article 9-1.05 s'applique.

9-1.04 Le syndicat (par un de ses délégués) peut faire et soumettre un grief au nom d'une personne employée, d'un groupe de personnes employées ou de l'ensemble des personnes employées. Dans un tel cas, la procédure prévue à l'article 9-1.05 s'applique.

9-1.04A Si le Syndicat se croit lésé relativement à l'interprétation, l'application ou une prétendue violation de la convention collective, un membre du comité de griefs peut soumettre un grief dans les trente (30) jours de la connaissance du fait qui a donné lieu au grief. Dans ce cas, la procédure prévue au présent chapitre s'applique, en changeant ce qui doit être changé.

9-1.05 **Étape n° 1**

Toute personne employée peut soumettre, par écrit, un grief signé par elle, à l'employeur ou à la personne représentant ce dernier, dans les trente (30) jours de la connaissance du fait qui a donné lieu au grief. C'est l'arbitre qui décide de la date à laquelle la personne employée a pris connaissance du fait qui a donné lieu au grief si cette date est contestée par l'une ou l'autre des parties.

Le délai de présentation d'un grief pour la personne employée qui doit s'absenter de son bureau à la demande expresse de l'employeur, pour une période de plus de dix (10) jours ouvrables consécutifs, est suspendu pendant la durée de son absence.

Les parties doivent se rencontrer en comité dans les trente (30) jours suivant le dépôt du grief et tenter de le régler. Une des deux parties peut demander une prolongation d'au plus soixante (60) jours afin de se rencontrer. Lors de cette rencontre, certaines informations peuvent être échangées afin de régler le grief. L'employeur doit transmettre sa décision à la personne employée concernée, avec copie au syndicat, dans les trente (30) jours qui suivent cette rencontre.

Étape n° 2

Si aucune entente n'intervient à l'étape n° 1, le syndicat peut, par un membre du comité des griefs ou un de ses conseillers en relations du travail, dans les trente (30) jours suivant la rencontre prévue à l'étape n° 1, porter le grief à l'arbitrage suivant la procédure prévue à l'article 9-2.00.

9-1.06 Sous réserve de dispositions spécifiques énoncées ailleurs dans la présente convention collective, chacune des étapes de cette procédure doit être épuisée avant de passer à la suivante, sauf si les parties en conviennent autrement par écrit.

De même, les délais prévus au présent chapitre sont des délais de rigueur et ne peuvent être modifiés que par entente écrite entre les parties. Tous les jours, sauf le premier, sont comptés, incluant les fériés et les samedis ou dimanches. Cependant, si le dernier jour d'un délai coïncide avec un jour férié ou une journée de fin de semaine, le délai est prorogé au premier jour ouvrable suivant.

9-1.07 Au cours de la procédure de règlement des griefs, les parties peuvent être assistées de la ou des personnes employées concernées ainsi que des témoins nécessaires, si elles le jugent utile, et ce, sans perte de traitement, avantages et privilèges.

9-1.08 Dans le cas de suspension ou de congédiement, le fardeau de la preuve incombe toujours à l'employeur.

9-1.09 L'employeur peut soumettre un grief au syndicat et dans ce cas, la procédure prévue au présent chapitre s'applique, en changeant ce qui doit être changé.

9-1.10 Un vice de forme dans la formulation du grief n'entraîne pas sa nullité.

9-1.11 Pour être valide, un règlement de grief doit être signé par les représentants de l'employeur et du syndicat ainsi que par la personne employée en cause.

9-1.12 Malgré toute disposition contraire, toute personne employée qui quitte le service de l'employeur conserve le droit de déposer un grief pour réclamer tout montant qui lui est dû.

9-2.00 ARBITRAGE

9-2.01 A. 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.

B. Une fois l'arbitre choisi en vertu de 9-2.01 a), 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 défaut d'entente entre les parties quant au choix de l'arbitre, le syndicat ou l'employeur peut demander au ministre du Travail de nommer un arbitre.

9-2.03 A) Les pouvoirs de l'arbitre sont limités à décider des griefs, compte tenu des faits ayant donné naissance aux dits griefs et du contenu de la convention collective ; en conséquence, il ne peut jamais ajouter, soustraire ou modifier quoi que ce soit dans cette convention collective, pas plus qu'il ne peut rendre une décision incompatible avec les termes et les dispositions de la présente convention collective.

B) Toutefois, dans les cas de congédiement ou de suspension, l'arbitre peut se prononcer de la manière suivante, à savoir :

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 réinstallant la personne employée dans ses fonctions avec tous ses droits et en lui remboursant la perte subie à la suite de la suspension ou du congédiement. 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.

9-2.04 C'est l'arbitre qui fixe le jour, l'heure et le lieu des séances, après entente avec les représentants des parties ; il a un délai de trente (30) jours civils, après la fin de la preuve, pour rendre sa décision à moins qu'à sa demande, ledit délai ne soit prolongé par les parties.

9-2.05 La décision de l'arbitre est finale et lie les parties ainsi que la ou les personnes employées concernées.

9-2.06 Les honoraires de l'arbitre ainsi que les dépenses et frais encourus dans l'exercice de ses fonctions sont partagés en parts égales entre les parties. Sous réserve de l'article 2-3.01, chaque partie acquitte les dépenses et le traitement, le cas échéant, de ses témoins.

9-2.07 Le plaignant ou, dans le cas d'un grief collectif, la personne employée représentant le groupe, voit son traitement maintenu lors de l'arbitrage.

9-2.08 Dans tous les cas d'adjudication d'une somme d'argent décidée par le tribunal, celui-ci peut ordonner le paiement d'un intérêt au taux légal applicable à compter de la date où cette somme est exigible.

Il doit être ajouté à ce montant une indemnité calculée en appliquant à ce montant à compter de la même date, un pourcentage égal à l'excédent du taux d'intérêt fixé suivant l'article 28 de la Loi sur le ministère du Revenu.

CHAPITRE 10-0.00 PERSONNES EMPLOYÉES SURNUMÉRAIRES

10-1.00 APPLICATION DE LA CONVENTION COLLECTIVE – PRINCIPE

10-1.01 Les stipulations de la convention s'appliquent à la personne employée surnuméraire, sous réserve des exclusions suivantes :

La personne employée surnuméraire travaillant moins de trente-cinq (35) heures par semaine est soumise aux dispositions de la convention applicables à la personne employée à temps réduit, dans la mesure où elle y a droit en vertu de la présente section, et en faisant, le cas échéant, les adaptations nécessaires.

Exclusions et exceptions applicables à toutes les personnes employées surnuméraires

10-1.02 Les dispositions de la section 8-2.00 ne s'appliquent aux personnes employées surnuméraires que pendant la période d'emploi déterminée à leur engagement.

10-1.03 La personne employée surnuméraire est classée, compte tenu du poste à pourvoir ainsi que de son dossier scolaire et professionnel, de la manière prévue à la convention collective.

10-1.04 Les stipulations relatives aux régimes collectifs prévues par les sections 8-1.00 et 8-3.00 ne s'appliquent aux personnes employées surnuméraires que pendant la période déterminée à leur engagement.

Aux fins de progression salariale, la personne employée surnuméraire obtient une révision de son classement après avoir terminé une période d'emploi de 1 826 heures.

Dispositions particulières

10-1.05 Lorsque les dispositions des sections 4-2.00, 4-3.00, 8-1.00 et 8-2.00 s'appliquent et doivent de nouveau s'appliquer lors d'un renouvellement, d'une prolongation d'engagement à titre de surnuméraire, ces sections s'appliquent comme s'il s'agissait d'un seul engagement à la condition qu'il n'y ait pas d'interruption entre les engagements visés.

10-1.06 Lorsque l'employeur veut, avant l'expiration de la période d'emploi déterminée à son engagement, licencier ou mettre à pied une personne employée surnuméraire, elle ou il lui donne un préavis d'une (1) semaine si la période déterminée est d'une durée inférieure à un (1) an et de deux (2) semaines si la période déterminée est d'une durée égale ou supérieure à un (1) an. Seuls les avantages prévus par le chapitre 8-0.00 déjà acquis au moment du licenciement ou de la mise à pied continuent de s'appliquer durant le reste de la période d'emploi déterminée à son engagement.

La personne employée surnuméraire enceinte qui, avant l'expiration de la période d'emploi déterminée à son engagement, est licenciée ou mise à pied, bénéficie d'une présomption que cette décision a été prise parce qu'elle est enceinte. Dans ce cas, il incombe à l'employeur de prouver qu'il a pris cette décision pour une autre cause juste et suffisante.

Période d'essai

10-1.07 La personne employée surnuméraire doit, pour être maintenue en fonction, accomplir avec succès une période d'essai de six (6) mois. La décision de l'employeur de mettre fin à l'emploi à l'intérieur de ce délai ne peut, en aucun cas, faire l'objet d'un grief.

Quota d'embauche

10-1.08 Le nombre total de personnes employées surnuméraires embauchées pour des projets spécifiques ou pour des surcroîts temporaires de travail ne doit pas excéder cinq (5 %) pour cent du total des personnes employées comprises dans l'unité de négociation. Les personnes employées surnuméraires embauchées pour du remplacement ne sont pas incluses dans ce pourcentage.

CHAPITRE 11-0.00 DURÉE DE LA CONVENTION COLLECTIVE

11-1.01 À moins de dispositions contraires, la présente convention collective entre en vigueur à la date de sa signature et se termine le 31 mars 2020.

11-1.02 La présente convention collective demeure en vigueur tout le temps des négociations en vue de son renouvellement et jusqu'à l'entrée en vigueur d'une nouvelle convention collective.

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 l'Autorité des marchés financiers vaut également pour les annexes qui en font partie intégrante conformément à l'article 1-1.02.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Montréal, ce 24 janvier 2019.

Louis Morisset
Président-directeur général

Robert Vallières
Délégué

Steve Nadeau
Directeur principal des ressources humaines

Simon Chhuon
Délégué

Robert Demchuk
Partenaire d'affaires, ressources humaines

Catherine Murphy
Déléguée

Jean-Nicolas Faguy
Conseiller en ressources humaines, administration

Jennifer Nadeau
Conseillère à la négociation

Éric Jacob
Directeur principal de l'inspection

Jean Gagnon
Directeur du contrôle du droit d'exercice

ANNEXE A

Tableau des possibilités de supplantation entre les titres d'emploi en fonction des qualifications minimales requises.

1. PRINCIPE GÉNÉRAL

En situation de surplus de personnel dans un titre d'emploi, l'employeur doit permettre au titulaire, selon son service, de déplacer une personne employée ayant moins de service, dans un titre d'emploi de niveau de rémunération équivalent ou inférieur, afin de pouvoir se relocaliser dans l'organisation.

Cette possibilité de déplacement ne s'applique cependant que dans la mesure où le titulaire possède un profil de formation universitaire et professionnelle compatible avec le profil de formation universitaire et professionnelle exigé par le titre d'emploi convoité.

2. RÈGLES DE DÉPLACEMENT

Les titres d'emploi sont répartis dans quatre niveaux de rémunération. Le principe qui précède quant au niveau équivalent ou inférieur s'applique en fonction des quatre niveaux de rémunération.

Chaque titre d'emploi est situé dans l'un ou l'autre des quatre groupements suivants :

- le groupement 1 des titres d'emploi dont le profil de formation universitaire et professionnelle correspond au tronc commun (TC) le plus répandu à l'Autorité, soit l'administration, la comptabilité, la finance, l'économie et le droit;
- le groupement 2 des titres d'emploi qui possèdent un profil de formation universitaire et professionnelle particulier, comme par exemple les professionnels de l'informatique (INF), les professionnels des langues (LAN), les professionnels de la gestion documentaire (DOC), les professionnels de l'éducation (EDU) et les professionnels des communications (COM);
- le groupement 3 des titres d'emploi des professionnels de l'actuariat (ACT);
- le groupement 4 des titres d'emploi des professionnels de la géologie (GEO).

Considérant les deux premiers groupements, la mobilité des titulaires, aux fins de déplacement, ne peut s'exercer qu'à l'intérieur de chacun seulement, tant pour la sortie que pour l'entrée, en respect des règles de service et de niveau de rémunération précédemment énoncées. Cependant, certains titres d'emploi requièrent des conditions spécifiques qui sont spécifiées dans le tableau, soit la possession d'un titre comptable, d'un baccalauréat en droit ou d'un baccalauréat en finance, lorsque cela s'applique. Seules les personnes employées détenant la condition exigée par un titre d'emploi particulier peuvent occuper ce titre d'emploi.

Dans le cas du groupement 2 et 4, la mobilité n'est possible que parmi les titres d'emploi ayant en commun le profil de formation particulier visé. Ainsi, un titulaire au profil d'informaticien ne peut déplacer qu'un autre titulaire d'un titre d'emploi exigeant le même profil particulier, de niveau de rémunération équivalent ou inférieur, possédant moins de service.

Étant donné la formation particulière des actuaires axée sur la gestion financière des institutions financières, la mobilité des titres d'emploi du groupement 3 est possible à l'intérieur du groupement ainsi que dans les titres d'emploi liés aux institutions financières ou ceux demandant des connaissances de base du domaine financier, soit les titres d'emploi du groupement 1 des niveaux de rémunération 2 et 1 ne requérant aucune spécialité spécifique.

ANNEXE B – ÉCHELLES DE TRAITEMENT

ÉCHELLES DE TRAITEMENT DU 1ER AVRIL 2015 AU 31 MARS 2020

Niveau	Min. / Max.	1er avril 2015	1er avril 2016	1er avril 2017
1	Minimum	42 051,70 $	42 682,48 $	43 429,42 $
	Maximum	84 103,42 $	85 364,97 $	86 858,86 $
2	Minimum	46 724,25 $	47 425,11 $	48 255,05 $
	Maximum	93 448,49 $	94 850,22 $	96 510,10 $
3	Minimum	51 397,95 $	52 168,92 $	53 081,88 $
	Maximum	102 797,07 $	104 339,03 $	106 164,96 $
4	Minimum	56 086,80 $	56 928,11 $	57 924,35 $
	Maximum	112 159,64 $	113 842,04 $	115 834,27 $

Niveau	Min. / Max.	1er avril 2018	1er avril 2019
1	Minimum	44 298,01 $	44 298,01 $
	Maximum	88 596,03 $	88 596,03 $
2	Minimum	49 220,15 $	49 220,15 $
	Maximum	98 440,30 $	98 440,30 $
3	Minimum	54 143,51 $	54 143,51 $
	Maximum	108 288,26 $	108 288,26 $
4	Minimum	59 082,84 $	59 082,84 $
	Maximum	118 150,96 $	118 150,96 $

ANNEXE « C » : INDEMNITÉ DE CONGÉ DE MATERNITÉ

Formule d'indemnité :

- Le montant représentant 100% du traitement hebdomadaire de base de la personne employée jusqu'à concurrence de 225.00$;

  et

- Le montant représentant 88% de la différence entre le traitement hebdomadaire de la personne employée et le montant établi au précédent sous-alinéa.

LETTRE D'ENTENTE NO 1

CONCERNANT LE MAINTIEN DE L'ÉQUITÉ SALARIALE DANS LE CADRE DU PROGRAMME DISTINCT AMF-SPGQ

Conformément aux obligations en matière d'équité salariale conférées à l'employeur et au syndicat en vertu de l'article 76.1 de la Loi sur l'équité salariale, les parties conviennent de ce qui suit :

1. Un comité conjoint d'évaluation des emplois sera formé et constitué d'un maximum de deux représentants syndicaux et de deux représentants patronaux. Ce comité a pour tâche d'évaluer tous les emplois nouvellement créés ou de réévaluer, s'il y a lieu, tous les emplois ayant fait l'objet de modifications importantes tel que prévu à la section 6-1. Cette évaluation ou réévaluation sera effectuée avec l'outil d'évaluation utilisé lors de l'exercice d'équité salariale.

2. Chaque évaluation doit faire l'objet d'une décision unanime des deux parties représentées au comité conjoint, à défaut de quoi l'évaluation en litige pourra être soumise au comité des relations professionnelles pour décision. Si le comité des relations professionnelles ne peut parvenir à une entente, l'employeur détermine le niveau de rémunération, parmi les 4 niveaux existants, et le cas en litige pourra être soumis à l'arbitrage par l'une ou l'autre des parties. Le mandat de l'arbitre sera de choisir entre l'évaluation patronale et l'évaluation syndicale, conformément à l'article 6-1.01 de la convention collective;

3. Si un titre d'emploi est réévalué à la hausse, l'intégration temporaire des personnes employées dans la nouvelle échelle salariale (N1, N2, N3 et N4) est rétroactive à la date où les responsabilités décrites à la nouvelle description d'emploi ont effectivement pris effet sans toutefois rétroagir plus loin que la date ou la demande de réévaluation est demandée. Les emplois réévalués à la hausse sont soumis au processus prévu à la section 6-8.00.

4. Nonobstant les dispositions de l'article 3, si un titre d'emploi est réévalué à la baisse, il n'y aura pas d'effet rétroactif et les personnes employées visées par cette réévaluation verront leur traitement maintenu et, au besoin, seront considérées comme des personnes employées hors échelle.

LETTRE D'ENTENTE NO 2

CONCERNANT LE CHANGEMENT DU CYCLE DE PAIE

Considérant le changement du cycle de paie qui a eu lieu le 14 février 2008;

Considérant que certaines personnes employées avaient décidé de recevoir une avance de paie leur permettant l'atteinte de leurs revenus nets habituels pour une période de paie de 70 heures;

Il est entendu que l'employeur récupèrera l'avance de paie versée aux personnes employées à l'occasion de leur départ. À ce moment, la cotisation au régime de retraite de même que les déductions pour impôt provincial et fédéral seront prises tel que prévu par la Loi fédérale et provinciale sur l'impôt des particuliers. Afin de pouvoir permettre aux personnes employées de récupérer les déductions d'impôt, des ajustements sur le relevé 1 et le T4 seront effectués.

LETTRE D'ENTENTE NO 3

CONCERNANT L'APPLICATION DE CERTAINES CONDITIONS DE TRAVAIL LORS DE PANDÉMIE D'INFLUENZA

Considérant les risques réels d'une pandémie d'influenza d'origine aviaire ou autre;

Considérant qu'une pandémie d'influenza d'origine aviaire ou autre affecterait la santé des personnes employées et pourrait avoir des conséquences sur le milieu de travail notamment en termes d'absentéisme;

Considérant la volonté des parties de s'assurer, dans un tel contexte, de fournir les services essentiels à la clientèle;

Considérant que l'employeur doit prendre les mesures nécessaires pour protéger la santé et assurer la sécurité et l'intégrité physique de ses personnes employées;

Considérant qu'il appartient au ministère de la Santé et des Services sociaux du Québec (MSSS) de déterminer le début et la fin de la vague pandémique dans le contexte de la surveillance épidémiologique qu'il réalise;

Considérant que la pandémie d'influenza d'origine aviaire ou autre peut être observée et déterminée sur une base régionale;

Considérant la volonté des parties à l'effet que l'ensemble des conditions de travail de la convention collective s'appliquent au cours d'une vague pandémique sous réserve des adaptations à certaines dispositions énumérées à la présente entente;

LES PARTIES CONVIENNENT de débuter des discussions, dans les cent-vingt (120) jours de la signature de la présente convention, afin d'adapter les dispositions mentionnées ci-dessous de la présente convention afin de permettre à l'employeur d'accomplir sa mission dans une situation de pandémie.

Les sujets traités par le Comité de relations professionnelles (CRP) afin de rendre plus flexible l'application des règles d'aménagement du temps de travail et de s'assurer de l'exécution des responsabilités essentielles de l'Autorité des marchés financiers toucheront, sans toutefois s'y limiter, les chapitres suivants :

- **Chapitre 4 : - Aménagement du temps de travail**
  - Heures supplémentaires
  - Vacances
  - Congés sans traitement
- **Chapitre 6 : - Attributions des responsabilités**

Les modalités convenues au CRP auront préséance sur les dispositions équivalentes prévues à la convention collective.

LETTRE D'ENTENTE NUMÉRO 4

CONCERNANT L'UTILISATION ET LA RÉSORPTION DE LA BANQUE DE CONGÉS DE MALADIE DE LA PERSONNE EMPLOYÉE

LA PRÉSENTE LETTRE D'ENTENTE ENTRE EN VIGUEUR LE 1ER AVRIL 2019.

Les parties conviennent des modalités ci-après pour l'utilisation et la résorption de la banque de congés de maladie de la personne employée :

1. UTILISATION DE LA BANQUE

1.1 Jours de congé de maladie, vacances et congés pour responsabilités familiales et parentales

La personne employée qui a épuisé sa réserve de jours de congé de maladie peut, pour chaque période d'invalidité prévue au paragraphe a) ci-dessous et pour chaque absence prévue au paragraphe b) ci-dessous, choisir d'utiliser les jours de congé de maladie de sa banque aux fins suivantes :

a) à titre de jours de congé de maladie en vertu du paragraphe a) de l'article 8-1.13 de la Convention collective 2015-2020 (ci-après « la convention »), à la condition d'en faire la demande avant que ne débute le versement de la prestation prévue au paragraphe b) de l'article 8-1.13. Le cas échéant, la personne employée doit épuiser sa banque préalablement au paiement de la prestation prévue au paragraphe b) de l'article 8-1.13.

   La personne employée bénéficie de l'exonération de ses cotisations au régime de retraite auquel il est assujetti, laquelle est prévue au premier alinéa de l'article 8-1.14 de la convention, à compter de l'épuisement des jours de congé de maladie à sa banque.

b) à titre de congés pour responsabilités familiales et parentales en vertu de l'article 4-5.06 de la convention.

La personne employée qui a épuisé sa réserve de vacances peut également utiliser les jours de congé de maladie de sa banque à titre de vacances conformément à la section 4-3.00 de la convention, et ce, jusqu'à un maximum de dix (10) jours par année financière. Cependant, la personne employée qui utilise les jours de congé de maladie de sa banque à titre de vacances ne doit pas priver une autre personne employée de ses droits prévus à la section 4-3.00.

1.2 Congé de préretraite

La personne employée qui opte pour une retraite totale et définitive, laquelle retraite doit débuter au plus tard le 31 mars 2024, peut choisir l'un ou l'autre des modes de compensation suivants pour résorber sa banque de congés de maladie, le cas échéant :

a) un congé de préretraite totale dont la durée est égale au solde des jours de congé de maladie à sa banque. Malgré le premier alinéa de l'article 4-3.013 de la convention, la personne employée peut anticiper les crédits de vacances qu'il accumulera durant son congé de préretraite totale pour les ajouter à ce congé ;

b) un congé de préretraite totale dont la durée est égale à une partie des jours de maladie à sa banque et, pour l'autre partie, une indemnité équivalant au nombre de jours de congé de maladie non utilisés ; cette indemnité est calculée sur la base de 70 % du taux de traitement applicable à la personne employée à la date de son départ à la retraite ;

c) un congé de préretraite graduelle, sous réserve de l'acceptation de l'employeur. Ce congé est caractérisé par le fait qu'une personne employée, pendant un laps de temps plus ou moins long précédant immédiatement sa retraite totale et définitive, puisse réduire les heures de sa semaine normale de travail selon un horaire préétabli comportant un minimum de quatorze (14) heures par semaine et d'utiliser sa banque de congés de maladie pour compenser le manque à travailler par rapport aux heures de la semaine normale auxquelles il était assujetti immédiatement avant que ne débute son congé de préretraite graduelle. Le congé de préretraite graduelle peut comporter un nombre décroissant d'heures travaillées par semaine jusqu'à concurrence du minimum de quatorze (14) heures. Pendant cette période, les dispositions de l'article 4-1.01 de la convention afférente à la semaine garantie de trente-cinq (35) heures ne s'appliquent plus à la personne employée, le nombre d'heures de sa nouvelle semaine de travail devenant sa semaine garantie et ne pouvant être modifié.

   Dans un tel cas, la personne employée doit avoir à sa banque le nombre de jours de congé de maladie équivalant au congé de préretraite graduelle et les jours ainsi retenus ne peuvent servir à d'autres fins ; quant aux jours de congé de maladie en surplus, ils peuvent être utilisés aux fins de l'article 1.1 de la présente lettre d'entente pendant les jours travaillés, à défaut de quoi ils sont payés conformément à l'article 2 de la présente lettre d'entente.

   La personne employée en préretraite graduelle bénéficie du régime d'assurance traitement pour les jours de travail prévus à son horaire normal de travail.

   La personne employée en préretraite graduelle peut choisir de se prévaloir du congé de préretraite totale dans la mesure où elle a, à sa banque, le nombre de jours de congé nécessaires pour compenser tous les jours ouvrables non travaillés avant la date de sa retraite totale et définitive.

2. REMBOURSEMENT DE LA BANQUE

Les jours et fractions de jours que comporte la banque de la personne employée au 31 mars 2024 lui sont payés. La personne employée reçoit une indemnité correspondant au nombre de jours à sa banque, laquelle est calculée sur la base de 70 % du taux de traitement applicable à la personne employée au 31 mars 2024. Cette indemnité est payée dans les soixante (60) jours suivant cette date.

Toutefois, sous réserve du troisième alinéa, advenant la démission, le congédiement disciplinaire ou administratif, le décès, la retraite ou la fin d'emploi de la personne employée régulière, en probation ou surnuméraire d'un (1) an ou plus avant le 31 mars 2024, l'indemnité prévue au premier alinéa est payée à la personne employée ou à ses ayants droits, le cas échéant, dans les soixante (60) jours de son départ, laquelle est calculée sur la base de 70 % du taux de traitement applicable à la personne employée au moment de sa fin d'emploi.

Sans restreindre d'aucune façon le premier alinéa, la personne employée surnuméraire embauchée pour une période d'un (1) an ou plus, conserve sa banque de congé de maladie, s'il n'y a pas d'interruption entre la fin de son emploi à titre de personne employée surnuméraire et sa nomination à titre de personne employée régulière. De plus, si l'interruption n'excède pas soixante (60) jours,

la personne employée qui en fait la demande conserve sa banque si elle n'a pas déjà fait l'objet d'un paiement.

Lors du paiement de l'indemnité, l'employeur précise à la personne employée le nombre de jours de congé de maladie auquel correspond le paiement.

3. DISPOSITIONS GÉNÉRALES

Les parties conviennent de ne pas soulever les sujets couverts par la présente lettre d'entente lors du renouvellement de la présente convention collective venant à échéance le 31 mars 2020.

Les parties conviennent également d'annexer la présente lettre d'entente à la convention collective subséquente à la présente convention.

4. DURÉE DE LA LETTRE D'ENTENTE

La présente lettre d'entente entre en vigueur le 1er avril 2019 et prend fin le 31 mars 2024.

LETTRE D'ENTENTE NUMÉRO 5

LA POSSIBILITÉ D'UTILISER LES JOURS DE CONGÉ DE MALADIE À LA BANQUE DE LA PERSONNE EMPLOYÉE POUR LE RACHAT D'ANNÉES NON CONTRIBUÉES À UN RÉGIME DE RETRAITE

LA PRÉSENTE LETTRE D'ENTENTE ENTRE EN VIGUEUR LE 1ER AVRIL 2019.

1. RACHAT DE SERVICE

La personne employée peut utiliser ses jours de congé de maladie pour acquitter le rachat d'absences sans traitement à son régime de retraite.

2. UTILISATION DE LA BANQUE AUX FINS D'UN RACHAT

Aux fins de la lettre d'entente numéro 4 concernant l'utilisation et la résorption de la banque de congés de maladie de la personne employée, les jours de congé de maladie qui apparaissent à la banque de la personne employée peuvent être utilisés à 70 % de leur valeur pour le rachat d'absences sans traitement à son régime de retraite.

3. MOMENT DU RACHAT

À l'exception de la prise d'une retraite avant le 1er avril 2022, la personne employée doit acquitter son rachat entre le 1er avril 2022 et le 31 mars 2024.

4. DISPOSITIONS GÉNÉRALES

Les parties conviennent de ne pas soulever les sujets couverts par la présente lettre d'entente lors du renouvellement de la présente convention collective venant à échéance le 31 mars 2020.

Les parties conviennent également d'annexer la présente lettre d'entente à la convention collective subséquente à la présente convention.

5. DURÉE DE LA LETTRE D'ENTENTE

La présente lettre d'entente entre en vigueur le 1er avril 2019 et prend fin le 31 mars 2024.

LETTRE D'ENTENTE NUMÉRO 6

RELATIVE À UN RÈGLEMENT DU LITIGE LIÉ À TOUTES DISPOSITIONS PERMETTANT UNE BONIFICATION DU PARAMÈTRE GÉNÉRAL POUR L'ANNÉE 2013 CALCULÉ EN FONCTION DE LA CROISSANCE DU PIB NOMINAL POUR LES ANNÉES 2010, 2011 ET 2012

Considérant la convention collective conclue entre le SPGQ (unité AMF) et l'Autorité des marchés financiers pour la période se terminant le 31 mars 2015 ;

Considérant l'existence du grief 2014-09-19 déposé par le SPGQ le 19 septembre 2014 visant l'article 7-1.05C et plus spécifiquement la disposition liée au pourcentage additionnel de majoration salariale pour l'année 2013, calculé en fonction de la croissance du PIB nominal pour les années 2010, 2011 et 2012 ;

Le SPGQ (unité AMF), par la signature de la présente convention collective 2015-2020, s'engage à se désister en son nom et aux noms de ses membres de tout grief ou de tout autre recours visant à contester la décision de l'employeur de ne pas majorer les taux et échelle de traitement pour l'année 2013 d'un pourcentage additionnel en application de la disposition liée à la croissance du PIB nominal pour les années 2010, 2011 et 2012.

LETTRE D'ENTENTE NUMÉRO 7

PRIME DE SURVEILLANCE ET D'ENCADREMENT DES MARCHÉS FINANCIERS

Considérant que l'Autorité des marchés financiers (AMF) est le seul organisme mandaté par le gouvernement afin d'encadrer et de superviser l'ensemble du secteur financier au Québec. Elle adhère aux principes directeurs des organismes internationaux tels que l'AICA, l'OICV et l'IADI en plus de voir ses pratiques auditées par le FMI. À ce titre, elle doit être à l'affût de tous les développements réglementaires et s'assurer que ses pratiques sont conformes aux principes directeurs de ces organismes.

De plus, l'AMF a pour mission de prêter assistance aux consommateurs de produits et aux utilisateurs de services financiers, notamment en établissent des programmes éducationnels. Elle doit également assurer la mise en place d'un cadre réglementaire efficace favorisant le développement du secteur financier, et assurer la protection du public.

Pour faire face à ses obligations, l'AMF se doit d'avoir du personnel qualifié et possédant une expertise à la fine pointe dans certains domaines, notamment l'actuariat, la réglementation, l'ingénierie financière, la modélisation et la gestion des risques. À cette fin, une prime de surveillance et d'encadrement des marchés financiers est introduite en date du 1er avril 2019 ou à la date de la signature de la convention collective si elle est signée après le 1er avril 2019.

Champ d'application

La prime peut s'appliquer à tous les emplois professionnels œuvrant dans les postes clés des différents secteurs opérationnels et administratifs de l'organisation.

Détermination des emplois / personnes employées aptes à l'obtention d'une prime

Vu l'évolution constante du secteur financier, la complexité des produits et des services financiers ainsi que la diversité des mandats traités, les postes clés de l'organisation sont appelés à changer, de même que l'importance des dossiers, d'où la nature temporaire de la prime.

La prime de surveillance et d'encadrement des marchés financiers peut être consentie par l'AMF sur demande du supérieur, supporté par le supérieur hiérarchique et autorisé par la direction principale des ressources humaines. Pour ce faire, le supérieur doit justifier l'octroi de la prime selon certains critères, notamment :

- Expertise et/ou formation spécifique sortant du cadre normal de l'emploi (complexité des mandats et /ou particularité du marché visé);
- Coordination multidisciplinaire;
- Surveillance de l'innovation financière et réglementaire (caractère inhabituel, inédit ou novateur du mandat);
- Relation étroite avec d'autres secteurs à l'AMF (connaissance élargie);
- Habilité particulière vue l'interaction avec les marchés nationaux et internationaux;
- Analyse des risques systémiques.

De plus, les gestionnaires et la direction principale des ressources humaines peuvent justifier l'octroi de la prime par des problèmes reliés à la stabilité organisationnelle. L'objectif visé est le maintien des opérations qui sont au cœur de la mission de l'organisation.

Détermination de la prime (5 à 15%)

L'employeur prendra en considération la complexité, l'innovation, le niveau d'interaction avec le milieu financier, l'urgence et l'importance de la portée du mandat ainsi que la valeur au marché de l'expertise recherchée dans la détermination du pourcentage de la prime.

La décision d'octroyer ou non une prime de surveillance et d'encadrement des marchés et son pourcentage ne peuvent faire l'objet d'un grief. L'employeur n'est pas obligé d'octroyer la totalité du montant maximal alloué pour chaque année financière.

Sur demande écrite du syndicat, l'employeur fournit une liste comprenant le nom, les raisons de la prime et le pourcentage alloué à chacune des personnes employées ayant obtenu la prime au cours de l'année précédente.

LETTRE D'ENTENTE NO 8
EXERCICE DE RELATIVITÉS SALARIALES

L'employeur s'engage à entreprendre un exercice de relativités salariales dans le but de corriger des problématiques propres à la structure salariale des professionnels.

La nouvelle structure salariale résultant de l'exercice s'appliquera à compter du 2 avril 2019.

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 catégories d'emplois.

LES PARTIES CONVIENNENT CE QUI SUIT :

Outils d'évaluation des emplois

1. Au plus tard trente (30) jours ouvrables après la signature de la convention collective, le Comité conjoint d'évaluation des emplois, constitué de trois (3) représentants syndicaux et de trois (3) représentants patronaux dont les 2/3 des représentants devront être des femmes, devra revoir et/ou clarifier l'interprétation des sous-facteurs suivants :

   a. Expertise requise
   b. Contacts

2. Si les parties ne s'entendent pas sur l'interprétation à donner aux différents sous-facteurs et à leur pondération, l'employeur utilisera les résultats de l'évaluation des emplois en vigueur à la date de la signature de la présente convention collective pour effectuer la révision de la structure salariale.

Évaluation des emplois

3. À la suite d'une entente entre les parties concernant le paragraphe 1, le Comité conjoint aura quatre-vingt-dix (90) jours pour s'entendre sur l'évaluation de l'ensemble des emplois, mais exclusivement sur les sous-facteurs visées au paragraphe 1. À défaut d'une entente, l'employeur utilisera les résultats de l'évaluation des emplois en vigueur à la date de la signature de la présente convention collective pour effectuer la révision de la structure salariale. Exceptionnellement, lors de cet exercice, les parties pourront s'entendre pour réévaluer l'ensemble des sous-facteurs d'un ou plusieurs titres d'emploi qui n'ont pas fait l'objet de modifications importantes de leur description d'emploi.

Révision de la structure salariale

4. L'employeur mandatera une firme externe afin de revoir la structure salariale.
5. La firme externe aura accès aux résultats de l'évaluation des emplois prévue aux paragraphes 2 et 3 de la présente lettre d'entente.

6. L'employeur proposera à la partie syndicale, au plus tard le 1er novembre 2019, une nouvelle structure salariale et les modalités d'intégration répondant minimalement aux critères suivants :

   a. Respecter les obligations en regard de la Loi sur l'équité salariale et son maintien;
   b. Corriger certains problèmes préalablement identifiés;
   c. Une enveloppe d'un maximum de 3.5% pourra être allouée à cet exercice de relativités salariales;
   d. Les règles hors taux et hors échelles prévues à la convention collective trouveront application au besoin.

7. La partie syndicale devra donner son accord dans les soixante (60) jours du dépôt de la nouvelle structure salariale.

8. Si la partie syndicale accepte la proposition patronale, celle-ci sera effective rétroactivement à compter du 2 avril 2019.

9. La lettre d'entente no 1 sera modifiée afin de maintenir en vigueur les paragraphes 1 et 4 ainsi qu'adapter les paragraphes 2 et 3 de ladite lettre d'entente.

10. Si la partie syndicale n'accepte pas la nouvelle structure salariale :

    a. La structure salariale en vigueur à la signature de la convention collective ainsi que la lettre d'entente no1 de la convention collective se terminant le 31 mars 2015 seront maintenues;
    b. À moins d'entente entre les parties, l'interprétation de tous les sous-facteurs prévue à l'outil d'évaluation des emplois sera celle en vigueur à la date de signature de la convention collective;
    c. La masse salariale maximale dégagée pour la prime de surveillance et d'encadrement des marchés financiers prévue à l'article 7-3.03 sera ajustée de 1 % et ne pourra ainsi dépasser 1,8 % du traitement de tous les professionnels au 31 mars de l'année précédente.

LETTRE D'ENTENTE NO 9
CONCERNANT LA CRÉATION D'UN COMITÉ RELATIF À L'EXPERTISE, L'ATTRACTION ET LA RÉTENTION DES PROFESSIONNELLES ET PROFESSIONNELS

Considérant que les parties souhaitent convenir d'une entente négociée relativement aux conditions de travail des professionnelles et professionnels (ci-après appelés les « personnes employées ») de l'Autorité des marchés financiers, pour la période du 1er avril 2015 au 31 mars 2020;

Considérant que les parties sont disposées à poursuivre les discussions sur l'expertise, l'attraction et la rétention des personnes employées ;

Les parties conviennent de créer un comité dont le mandat est de :

- Dresser un portrait de la situation en matière d'attraction et de rétention des emplois des personnes employées de l'Autorité des marchés financiers;
- Analyser les moyens de préserver et de développer l'expertise générale et spécifique des emplois des personnes employées de l'Autorité des marchés financiers.

Le comité est composé des personnes suivantes :

- 2 représentants de la partie patronale;
- 2 représentants de la partie syndicale.

Le comité de travail entreprend ses travaux à compter du dépôt du rapport final par le comité professionnel de la fonction publique.

Les membres du comité peuvent s'adjoindre, au besoin et à leurs frais, des personnes ressources qu'elles jugent appropriées à l'avancement des travaux.

Le comité réalise ses travaux de la façon suivante :

- Les membres du comité échangent la documentation qu'ils jugent pertinente et collaborent aux travaux.
- Afin de réaliser son mandat, le comité peut prendre en considération les éléments suivants :
  - Les particularités des attributions des emplois des personnes employées;
  - Les problématiques d'attraction et de rétention des emplois des personnes employées;
  - Les moyens susceptibles d'attirer et de conserver l'expertise des emplois des personnes employées;
  - Les structures salariales des autres organisations employant des professionnels au Québec;
  - Les conditions de travail des autres organisations employant des professionnels au Québec;
  - La conjoncture économique du Québec;
  - L'état des finances publiques du Québec;
  - Tout autre élément pertinent visant uniquement le Québec.

- Afin de réaliser son mandat, le comité doit prendre en considération l'élément suivant:

- Les effets des travaux à l'égard de la cohérence de la structure salariale et l'évaluation du maintien de l'équité salariale.

- Le rapport du comité de travail doit être remis dans les 180 jours suivant le dépôt du rapport final par le comité professionnel de la fonction publique. Le rapport comprend les recommandations (conjointes ou non) des représentants de la partie patronale et de la partie syndicale qui sont membres du comité. Il comprend également, le cas échéant, des pistes de solutions afin de réaliser les recommandations conjointes des membres du comité.

L'application et la mise en œuvre des recommandations acceptées conjointement prendront effet, le cas échéant, à compter du 31 mars 2020.