CONVENTION COLLECTIVE

Entre

L'Institut de tourisme et d'hôtellerie du Québec

et

Le Syndicat de professionnelles et professionnels
du gouvernement du Québec

ITHQ

2020 – 2025

TABLE DES MATIÈRES

CHAPITRE 1-0.00 GÉNÉRALITÉS 1

1-1.00 Interprétation 1
1-2.00 Reconnaissance du syndicat et champ d'application de la convention 4
1-3.00 Droits et responsabilités de l'employeur 5
1-4.00 Santé et sécurité, vêtements spéciaux 7
1-5.00 Pratiques interdites 8
1-6.00 Accès à l'égalité en emploi 9
1-7.00 Programme d'aide aux employées et employés 9
1-8.00 Grève et lock-out 11

CHAPITRE 2-0.00 VIE SYNDICALE 12

2-1.00 Régime syndical 12
2-2.00 Représentation syndicale 14
2-3.00 Permis d'absence pour activités mixtes, activités syndicales et activités connexes 14
2-4.00 Réunions syndicales 17
2-5.00 Transmission de documents 17
2-6.00 Droit d'affichage 18

CHAPITRE 3-0.00 PRATIQUES ADMINISTRATIVES ET PARTICIPATION 19

3-1.00 Mesures administratives 19
3-2.00 Mesures disciplinaires 21
3-3.00 Langue de travail, pratique et responsabilités professionnelles 22
3-4.00 Comité de relations professionnelles 23
3-5.00 Sous-traitance 25

CHAPITRE 4-0.00 AMÉNAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL 27

4-1.00 Durée de travail 27
4-2.00 Heures supplémentaires 30
4-3.00 Vacances 31
4-4.00 Jours fériés et chômés 35
4-5.00 Congés pour événements familiaux 37
4-6.00 Congés pour affaires judiciaires 41
4-7.00 Congés sans traitement 41
4-8.00 Charges publiques 52

CHAPITRE 5-0.00 STABILITÉ D'EMPLOI 53

5-1.00 Principes généraux 53
5-2.00 Processus de mise à pied et de licenciement 53
5-3.00 Liste de disponibilité 56
5-4.00 Cession 57

CHAPITRE 6-0.00 ORGANISATION DE LA CARRIÈRE 58

6-1.00 Classification 58
6-2.00 Classement 58
6-3.00 Ancienneté 59
6-4.00 Statut de régulier 60
6-5.00 Évaluation 61
6-6.00 Progression dans la classe d'emplois 62
6-7.00 Développement des ressources humaines 63
6-8.00 Mouvements du personnel 66

CHAPITRE 7-0.00 RÉMUNÉRATION ET AUTRES DISPOSITIONS D'ORDRE MONÉTAIRE 68

7-1.00 Rémunération 68
7-2.00 Versement des gains 72
7-3.00 Allocations et primes 74
7-4.00 Frais de déplacement et d'assignation 75

CHAPITRE 8-0.00 RÉGIMES COLLECTIFS 76

8-1.00 Régimes d'assurance vie, d'assurance maladie et d'assurance traitement 76
8-2.00 Accidents du travail et maladies professionnelles 88
8-3.00 Droits parentaux 92

CHAPITRE 9-0.00 RÈGLEMENT DES GRIEFS ET ARBITRAGE 112

9-1.00 Procédure de règlement des griefs 112
9-2.00 Procédure de médiation 115
9-3.00 Procédure d'arbitrage 116

CHAPITRE 10-0.00 CONDITIONS PARTICULIÈRES CONCERNANT CERTAINES PERSONNES PROFESSIONNELLES 120

10-1.00 Personnes professionnelles occasionnelles 120

CHAPITRE 11-0.00 DURÉE DE LA CONVENTION 126

11-1.00 Durée de la convention 126

ANNEXES 128

Annexe I Heures effectuées en déplacement à l'extérieur du Canada 128
Annexe II Taux et échelles de traitement 129
Annexe III Formulaire de grief 132

LETTRE D'ENTENTE 133

Numéro 1 Concernant les droits parentaux 133
Numéro 2 Concernant un cadre édictant les normes applicables à un régime d'aménagement du temps de travail comportant une réduction du temps de travail et du traitement pour une période prévue 134
Numéro 3 Concernant l'administration par l'employeur du régime d'assurance maladie et les régimes complémentaires d'assurance 136

Numéro 4 Concernant l'utilisation et la résorption de la banque de congés de maladie et le rachat de service non contribuées à un régime de retraite..... 138
Numéro 5 Concernant les relativités salariales et la mise à jour des taux et échelles de traitement..... 142
Numéro 6 Relative à certaines pratiques administratives 146
Numéro 7 Mesure de fidélité en emploi et de reconnaissance..... 153

SIGNATURES 154

INDEX DES MOTS CLÉS — ARTICLE OU SECTION

A

Absence pour activités mixtes 2-3.01
Absence pour activités syndicales 2-3.01, 2-3.09
Absence pour appel lors d'intégration ..... lettre d'entente no 6
Absence sans traitement ..... (voir congés sans traitement)
Accès à l'égalité en emploi 1-6.00
Accidents du travail et maladies professionnelles 8-2.00
Affectation 4-7.42
— provisoire et congé spécial (droits parentaux) 8-3.22
Affichage 2-6.02
Aide aux personnes professionnelles 1-7.00
Aire de travail 3-3.05
Allocations et primes
— de complexité supérieure 7-3.05
— de disponibilité 7-3.01
— de désignation 7-3.02
Ancienneté 1-1.01, 6-3.00
Appel de l'intégration (classification) ..... lettre d'entente no 6
Arbitrage. 9-3.00
Assignation 7-4.00
Assurance maladie 8-1.13
Assurance traitement 8-1.16
Assurance vie 8-1.1
Attribution de tâches 3-3.04
Avancement d'échelon 6-6.01
Avertissement écrit 3-1.02
Avis de l'employeur (mesures disciplinaires 3-2.02
Avis de modification au classement et au traitement 2-5.04
Avis relatif au relevé provisoire de fonction 3-1.03

B

Boni pour études 6-6.03

C

Cession.....5-4.00
Champ d'application de la convention 1-2.01
Changements à la structure administrative.....5-2.01, 5-2.03
Changements techniques ou technologiques 5-2.01, 5-2.03
Charges publiques 4-8.00
Classement 6-2.00
Classification 6-1.00
Comité consultatif 6-1.01
Comité de relations professionnelles (CRP) 3-4.01
Confidentialité des diagnostics médicaux..... 8-1.22
Confidentialité des mesures d'aide (PAE)..... 1-7.02
Congés
— à l'occasion de la naissance 8-3.24
— après 7 ans de service 4-7.06
— d'adoption 8-3.30, 8-3.31, 8-3.32, 8-3.36, 8-3.37
— de déménagement 4-5.05
— de maternité 8-3.09
— de paternité..... 8-3.25
— de préretraite graduelle ou totale.....Lettre d'entente no 4
— de réduction de la semaine de travail 4-7.02
— de retraite progressive 4-7.47
— pour affaires judiciaires..... 4-6.00
— pour conférences ou travaux de recherche 4-7.04
— pour études..... 4-7.05
— pour événements familiaux 4-5.00
— pour fonder une entreprise 4-7.07
— pour responsabilités familiales et parentales..... 4-5.06, 4-5.07, 4-5.09, 4-5.10
— sans traitement 4-7.00
— sans traitement (droits parentaux) 8-3.38
— sans traitement à traitement différé..... 4-7.15
Congédiement administratif..... 3-1.07
Congédiement disciplinaire 3-2.02, 3-2.03
Consultation du dossier personnel 3-1.01
Cotisation syndicale 2-1.01
Critères de sélection (employées et employés en disponibilité) 5-2.04

D

Décès 4-5.03, 4-5.04
Déléguée ou délégué syndical 2-2.01
Déléguée ou délégué syndical (accompagnement) 2-2.02, 3-1.01, 3-2.06, 4-7.02
Demande de révision du traitement 6-2.02
Développement des ressources humaines 6-7.00
Discrimination et harcèlement 1-5.01, 1-5.02
Dossier personnel 3-1.01
Droit d'affichage 2-6.02
Droit de retour au travail (accident du travail et maladie professionnelle) 8-2.05
Droits de l'employeur 1-3.01
Droits parentaux 8-3.00
Durée de la convention 11-1.00

E

Égalité en emploi 1-6.00
Personnes professionnelles occasionnelles 10-1.00
Personne professionnelle en périodes de probation 6-4.01
Évaluation du rendement (attentes) 6-4.03, 6-4.05, 6-5.01
Examen médical ..... lettre d'entente no 6 : 2-2.05
Exclusion du champ d'application de la convention 1-2.02

F

Fermeture des activités de l'ITHQ 5-2.01
Frais de déplacement, d'assignation et d'usage de voitures personnelles 7-4.00

G

Grève 1-8.01
Griefs (procédure de règlement) 9-1.00
Griefs collectifs 9-1.05

H

Harcèlement 1-5.00
Heures supplémentaires 2-3.01, 4-2.00, 6-7.09, 8-3.20, 10-1.12
Horaire de travail 4-1.01, 4-1.00
Horaire spécial de travail 4-1.05
Horaire de la personne professionnelle à temps réduit 4-1.06, 4-2.01
Horaire variable ..... 4-1.07, 6-6.01, lettre d'entente no 2
Hors échelle ..... 7-1.06, 7-1.16 à 7-1.19

I

Informations (transmission de documents)..... 2-5.00
Interprétation 1-1.01
Invalidité 8-1.03

J

Jours fériés et chômés 4-4.00, 4-7.26
Juré (congé pour affaires judiciaires 4-6.01

L

Langue de travail 3-3.00
Liste de disponibilité 5-2.00, 5-3.00
Locaux (réunions syndicales) 2-4.00
Lock-out 1-8.00

M

Maladies 8-1.00
Maladies professionnelles 8-2.00
Mandats importants écrits de plus de 6 mois 6-5.02
Mariage ou union civile 4-5.01, 4-5.02
Mesures administratives..... 3-1.00, lettre d'entente no 6
Mesures disciplinaires 1-7.04, 3-2.00
Modifications aux conditions de travail..... 1-3.07

P

Période de probation..... 6-4.01
Période d'essai..... 10-1.17
Période de repas..... 4-1.01, 4-1.02
Période de repos..... 4-1.02
Permis d'absence pour activités mixtes..... 2-3.00
Permis d'absence pour activités syndicales.....2-3.00
Pratique et responsabilité professionnelles ..... 3-3.04 à 3-3.10
Pratiques interdites 1-5.00
Primes (voir allocations et primes) 7-1.15, 7-3.00, 11-1.03
Procédure d'arbitrage.....9-3.00
Procédure de médiation 9-2.00
Procédure de règlement des griefs 9-1.00

Processus de mise à pied et de licenciement (stabilité d'emploi)
— Événements déclencheurs 5-2.01
— Supplantation 5-2.08
— Indemnité de départ 5-2.12
— Liste de disponibilité 5-2.00, 5-3.00

R

Reclassement ..... 6-6.01, 8-1.10, 8-1.29, 8-1.34, lettre d'entente no 3 et 6
Reconnaissance du syndicat 1-2.00
Régime syndical 2-1.00
Régime d'assurance-vie, d'assurance-maladie et d'assurance-traitement 8-1.00
Règle d'intégration ..... lettre d'entente no 6
Relevé provisoire des fonctions 3-1.03
Remplacement temporaire 6-8.02, 6-8.03, 7-3.02, 7-3.03
Rémunération 7-1.00
Renseignements au syndicat 2-1.09
Réorientation professionnelle ..... lettre d'entente no 6
Représentante ou représentant à la santé et sécurité 1-4.01
Représentation syndicale 2-2.00
Réprimande 3-2.00
Responsabilités de l'employeur 1-3.00, 1-7.04
Retraite progressive ..... 1-1.01 l), 4-5.04, 4-7.47, lettre d'entente no 4
Retrait possible de la signature 3-3.08
Rétrogradation ..... 3-1.07, lettre d'entente no 6
Réunions syndicales 2-4.00

S

Santé et sécurité 1-4.00
Semaine normale de travail 4-1.01
Signature de document 3-3.07
Sous-traitance 3-5.00
Stabilité d'emploi 5-3.00
— Dispositions générales 5-1.00
— Événements déclencheurs 5-2.00
— Identification de la personne professionnelle visée ..... 5-2.04 à 5-2.06
— Préavis 5-2.07
— Supplantation ..... 5-2.08 à 5-2.10
— Licenciement ..... 5-2.11 à 5-2.13
— Mise à pied 5-2.14
— Utilisation provisoire 5-2.15
Statut régulier 6-4.00
Suspension 3-2.00

T

Table d'accumulation de vacances 4-3.01
Tableaux d'affichage 2-6.01
Taux et échelles de traitement ..... Annexe II, Annexe 2 de la lettre d'entente no 5
Témoin 4-6.01
Témoin expert 4-6.02
Transmission de documents 2-5.00
Temps réduit ou temps partiel
— Jours fériés et chômés 4-4.02
— Vacances 4-3.02

U

Utilisation optimale de la compétence 3-3.04
Utilisation optimale des ressources 3-5.01

V

Vacances 4-3.00
Versement des gains 7-2.00
Vêtements spéciaux ..... 1-4.03 à 1-4.05

CHAPITRE 1-0.00
GÉNÉRALITÉS

BUT DE LA CONVENTION

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

1-1.00 INTERPRÉTATION

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

a) « ancienneté » : l'ancienneté de la personne professionnelle est constituée :

i) de sa période d'emploi à titre de personne professionnelle en période de probation ou régulière depuis sa dernière nomination sur un emploi régulier ;

ii) de ses périodes d'emploi à titre de personne professionnelle occasionnelle, excluant les périodes de mise à pied ;

iii) malgré l'alinéa précédent, aux fins de l'application des chapitres 5-0.00 et pour l'obtention du statut régulier prévu à l'article 6-4.00, l'ancienneté n'inclut pas les périodes d'emploi à titre de personne professionnelle occasionnelle.

L'ancienneté se calcule conformément à la section 6-3.00.

b) « conjointe ou conjoint » :

i) celle ou celui qui l'est devenu par suite d'un mariage ou d'une union civile reconnu par les lois du Québec ou par le fait pour une personne de résider en permanence depuis plus de trois (3) ans ou depuis un (1) an si une ou un enfant est issu de leur union, avec une personne qu'elle présente publiquement comme sa conjointe ou son conjoint. La dissolution du mariage par divorce ou annulation, la dissolution de l'union civile par jugement du tribunal, déclaration commune ou annulation, de même que la séparation de fait depuis plus de trois (3) mois dans le cas d'une union de fait, fait perdre ce statut de conjointe ou de conjoint.

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

ii) malgré le sous-paragraphe i), aux fins des sections 4-5.00, 8-1.00 et 8-3.00 on entend par conjointe ou conjoint, l'une ou l'autre des personnes :

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

b) qui vivent maritalement et sont les parents d'un même enfant ;

c) qui vivent maritalement depuis au moins un (1) an.

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

Malgré ce qui précède, aux fins du régime d'assurance maladie, la personne professionnelle mariée ou unie 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 répond à la définition de conjointe ou de conjoint prévue par la convention ;

c) « convention » : la présente convention collective de travail des personnes professionnelles conclue entre l'Institut de tourisme et d'hôtellerie du Québec et le Syndicat de professionnelles et professionnels du gouvernement du Québec ;

d) « emploi occasionnel » : un emploi créé pour répondre à un besoin provisoire dû à un surcroît temporaire de travail, à l'absence d'une personne professionnelle à la réalisation d'un projet spécifique, ou de revenus autonomes (autofinancement). Le contrat de travail associé à un emploi occasionnel est à durée déterminée et peut être à temps plein ou à temps partiel ;

e) « emploi régulier » : un emploi ayant une pérennité. Le contrat de travail associé à un emploi régulier est à durée indéterminée et peut être à temps plein ou à temps partiel ;

f) « emploi vacant » : un emploi de la catégorie du personnel professionnel faisant partie de l'effectif régulier autorisé qui cesse d'être occupé à la suite du départ définitif de sa ou son titulaire, que l'employeur décide de combler de façon régulière et pour lequel aucune personne professionnelle n'a encore été nommée ;

g) « employeur » : l'Institut de tourisme et d'hôtellerie du Québec (ITHQ) ou ses personnes représentantes désignées ;

h) « enfant à charge » : un enfant de la personne professionnelle, de sa conjointe ou de son conjoint ou des deux (2), ou l'enfant pour lequel la personne professionnelle exerce l'autorité parentale dans le cadre d'une tutelle dative, ni mariée ni unie civilement et résidant ou domicilié au Canada, qui dépend de la personne professionnelle 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 de personne étudiante dûment inscrite, un établissement d'enseignement reconnu.

Toutefois, aux fins du régime d'assurance maladie prévu par la section 8-1.00, est un enfant à charge l'enfant sans conjointe ou conjoint âgé de vingt-cinq (25) ans ou moins et qui fréquente à temps plein, à titre de personne étudiante dûment inscrite, un établissement d'enseignement reconnu, et à l'égard duquel une personne exercerait l'autorité parentale si elle était mineure :

— 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.

i) « funérailles » : l'ensemble des cérémonies pour rendre les derniers hommages au défunt, que celles-ci soient religieuses ou laïques ;

j) « personne professionnelle » : toute personne faisant partie du personnel professionnel qui fait partie de l'unité d'accréditation visée par la présente convention ;

q) « personne professionnelle à temps partiel » : une personne professionnelle régulière ou occasionnelle dont les services sont requis pour une durée hebdomadaire inférieure à une semaine normale de travail, mais comportant, sauf dans le cas des emplois occasionnels, un minimum de quatorze (14) heures ;

l) « personne professionnelle à temps réduit » :

— une personne professionnelle qui, à la suite de sa demande, bénéficie d'un congé partiel sans traitement en application de la convention et dont la durée de la semaine de travail se trouve en conséquence provisoirement réduite ;

— une personne professionnelle en préretraite, retraite graduelle ou en retraite progressive ;

— une personne professionnelle bénéficiant d'un aménagement du temps de travail et dont le nombre d'heures de travail par semaine est inférieur à celui prévu à la convention pour une semaine normale de travail.

m) « personne professionnelle en période de probation » : une personne professionnelle qui occupe un emploi régulier et qui n'a pas terminé sa période de probation prévue à l'article 6-4.01 ;

n) « personne professionnelle occasionnelle » : une personne occupant un emploi occasionnel ;

o) « personne professionnelle régulière » : une personne professionnelle ayant terminé sa période de probation prévue à l'article 6-4.01 avec succès et ayant été confirmé dans un emploi régulier ;

p) « personne professionnelle régulière bénéficiant de la stabilité d'emploi » : personne professionnelle ayant terminé sa période de probation prévue à l'article 6-4.01 avec succès et ayant accumulé 3 années d'ancienneté dans un poste régulier ;

q) « supérieure ou supérieur hiérarchique » : le membre du personnel d'encadrement qui, aux fins de la convention, constitue le deuxième niveau d'autorité et est la représentante ou le représentant de l'employeur auprès de la personne professionnelle ;

r) « supérieure ou supérieur immédiat » : le membre du personnel d'encadrement qui, aux fins de la convention, constitue le premier niveau d'autorité et est la représentante ou le représentant de l'employeur du personnel professionnel ;

s) « syndicat » : le Syndicat de professionnelles et professionnels du gouvernement du Québec ;

t) « unité d'accréditation » : l'unité d'accréditation décrite à la section 1-2.00 de la convention ;

u) « unité administrative » : regroupement d'employés sous un même code budgétaire.

1-1.02 Les annexes et les lettres d'entente énumérées à la table des matières font partie intégrante de la convention.

1-2.00 RECONNAISSANCE DU SYNDICAT ET CHAMP D'APPLICATION DE LA CONVENTION

1-2.01 Les parties reconnaissent que le syndicat est le seul représentant collectif des personnes professionnelles qui sont membres du personnel de l'ITHQ.

1-2.02 Lorsque l'employeur exclut une personne professionnelle de l'unité d'accréditation pour un motif prévu par le *Code du travail*, il en informe aussitôt la personne professionnelle 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 conserve le libre exercice de tous ses droits d'employeur, sauf si la convention stipule le contraire.

Responsabilités de l'employeur

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

Aux fins du premier alinéa, un membre du personnel de l'ITHQ qui poursuit une personne professionnelle dans le contexte de sa relation avec l'employeur comme citoyenne, n'est pas considéré comme membre du personnel de l'ITHQ.

Malgré le premier alinéa, lors de circonstances exceptionnelles, l'employeur, sur demande écrite de la personne professionnelle peut désigner à ses frais une procureure ou un procureur, pour assurer la défense pleine et entière d'une personne professionnelle poursuivie en justice par un membre du personnel de l'ITHQ.

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

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

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

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

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

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

1-3.04 En matière civile, pénale ou criminelle, lorsque la personne professionnelle porte en appel un jugement rendu dans une cause où l'employeur lui a désigné une procureure ou un procureur en vertu des articles 1-3.02 ou 1-3.03 et qu'elle obtient gain de cause, l'employeur lui rembourse les frais judiciaires encourus selon la grille des tarifs du *Règlement sur les honoraires relatifs à certains services juridiques rendus à des organismes du gouvernement* ou celui qui le remplace, le cas échéant.

1-3.05 En matière civile, pénale ou criminelle, lorsque la personne professionnelle est assignée à comparaître comme témoin à l'occasion d'une enquête ou d'une pré-enquête judiciaire ou quasi-judiciaire pour un acte qu'elle a posé ou omis de poser dans l'exercice de ses attributions, l'employeur assiste la personne professionnelle qui lui en fait la demande écrite. Après avoir consulté la personne professionnelle, l'employeur lui désigne, à ses frais, une procureure ou un procureur.

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

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

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

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

Modifications aux conditions de travail

1-3.07 La personne professionnelle 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, VÊTEMENTS SPÉCIAUX

Santé et sécurité

1-4.01 Aux fins de l'entente en vigueur concernant le comité de santé et de sécurité et du temps alloué aux personnes représentantes à la prévention dans l'exercice de leurs fonctions, les conditions suivantes s'appliquent :

a) la personne professionnelle membre d'un comité de santé et de sécurité du travail est réputée être au travail lorsqu'elle assiste aux séances de ce comité ou effectue un travail jugé nécessaire à sa bonne marche par le comité. La personne professionnelle visée ne doit pas s'absenter sans avoir avisé sa ou son gestionnaire ;

b) la représentante ou le représentant en santé et sécurité peut, après en avoir avisé sa ou son gestionnaire, s'absenter sans perte de traitement pour exercer ses fonctions. La période au cours de laquelle une telle absence est accordée est déterminée en fonction des nécessités du service, sauf dans le cas des fonctions identifiées aux paragraphes 6° et 7° de l'article 90 de la *Loi sur la santé et la sécurité du travail* ou si elle ou il est avisé d'un accident décrit à l'article 62 de ladite loi.

Lorsqu'un membre d'un comité de santé et de sécurité exerce en dehors de son horaire de travail les fonctions prévues par le paragraphe *a)* du présent article ou lorsque la présence de la représentante ou du représentant en santé et sécurité est requise en dehors de son horaire de travail pour les motifs mentionnés à l'article 62 ou aux paragraphes 6° et 7° de l'article 90 de la *Loi sur la santé et la sécurité du travail*, elle ou il est réputé être au travail et elle ou il reçoit un congé d'une durée équivalente qui lui est accordé dans les deux (2) mois qui précèdent ou qui suivent cet événement.

À défaut par la ou le gestionnaire de remplacer ledit congé dans le délai prévu, la personne professionnelle reçoit en compensation, pour chaque heure travaillée, une rémunération égale au taux de traitement horaire prévu par l'article 7-2.07.

1-4.02 La personne professionnelle visée par l'article 1-4.01 peut, pour un motif indiqué à l'article 227 de la *Loi sur la santé et la sécurité du travail*, soumettre un grief selon la section 9-1.00 ; le fardeau de la preuve appartient à l'employeur.

Le présent article n'a pas pour effet d'empêcher l'employeur de prendre la mesure appropriée si la personne professionnelle a exercé une des fonctions mentionnées à l'article 1-4.01 de façon abusive.

Vêtements spéciaux

1-4.03 L'employeur fournit gratuitement aux personnes professionnelles tout vêtement spécial exigé par les règlements et normes promulgués en vertu des lois concernant l'hygiène, la santé et la sécurité.

1-4.04 Les vêtements spéciaux fournis par l'employeur demeurent sa propriété et leur remplacement ne peut être fait que sur la remise des vieux vêtements, sauf en cas de force majeure. Il appartient à l'employeur de décider si un vêtement doit être remplacé.

1-4.05 L'entretien des vêtements spéciaux fournis par l'employeur est aux frais des personnes professionnelles, excepté dans le cas de vêtements spéciaux qui, comme les sarraus, les tabliers et d'autres vêtements de même nature, sont utilisés exclusivement sur les lieux et aux fins du travail.

1-5.00 PRATIQUES INTERDITES

1-5.01 Les parties conviennent que toute personne professionnelle a droit à la reconnaissance et à l'exercice, en pleine égalité, des droits et libertés de la personne et qu'à cette fin, il n'y aura ni menace, ni contrainte, ni discrimination, ni harcèlement, ni violence, et ce, que ce soit par l'employeur, par le syndicat ou par leurs représentantes et représentants respectifs ou par une personne professionnelle pour l'un ou l'autre des motifs prévus à la *Charte des droits et libertés de la personne* ou en raison de l'exercice d'un droit que lui reconnaît la convention ou la loi.

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

Harcèlement

1-5.02 Aux fins de la présente convention collective, le harcèlement inclut le harcèlement psychologique ou sexuel et est celui défini par la *Loi sur normes du travail*. Sa prévention et le traitement des plaintes se font en fonction des modalités prévues à la *Politique en matière de prévention et gestion des incivilités, de l'intimidation, des conflits et du harcèlement psychologique* ou de la *Politique visant à prévenir et à combattre les violences à caractère sexuel.*[1]

Est considérées comme harcèlement toutes les formes de violence, dont la violence physique, psychologique ou à caractère sexuel.

---

[1] Pour la prévention de la violence conjugale ou familiale, se référer à la *Politique de prévention de la violence conjugale et familiale au travail.*

1-5.03 L'employeur et le syndicat collaborent en vue de favoriser un milieu de travail exempt de discrimination, de harcèlement ou de violence. Les parties conviennent de discuter à la demande d'une des parties au comité de relations professionnelles de projet ou de besoin de sensibilisation du personnel. 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. Le syndicat convient de participer à leur promotion.

1-5.04 Lorsque l'employeur est informé d'un cas de discrimination, de harcèlement ou de violence, il prend les moyens raisonnables pour que cesse une telle situation.

1-5.05 Dans le cas de discrimination, de harcèlement ou de violence, la personne professionnelle peut soumettre un grief selon la section 9-1.00.

1-5.06 Dès que le grief est réglé, l'employeur retire du dossier de la personne professionnelle plaignante les documents ayant trait au grief.

1-6.00 ACCÈS À L'ÉGALITÉ EN EMPLOI

1-6.01 L'employeur reconnaît l'importance de favoriser l'accès à l'égalité en emploi. Il élabore, met en œuvre ou modifie un programme d'accès à l'égalité en emploi conformément à la *Loi sur l'accès à l'égalité en emploi dans les organismes publics.*

1-6.02 L'employeur est responsable de la mise en œuvre d'un programme d'accès à l'égalité en emploi. Il consulte le syndicat, par l'entremise du comité de relations professionnelles, sur les mesures d'accès à l'égalité en emploi qu'il entend mettre en place et l'avise des moyens qu'il entend prendre pour informer les personnes professionnelles visées. De plus, l'employeur discute avec le syndicat de l'application du programme d'accès à l'égalité en emploi et des recommandations que le syndicat juge approprié de formuler.

1-6.03 Une mesure d'accès à l'égalité qui a pour effet d'ajouter, de soustraire ou de modifier la convention doit faire l'objet d'une entente écrite entre les parties.

1-7.00 PROGRAMME D'AIDE AUX EMPLOYÉES ET EMPLOYÉS

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

L'employeur est responsable de la mise en œuvre d'un programme d'aide.

Ce programme a pour but d'aider les personnes professionnelles à prévenir, à identifier et à résoudre des problèmes d'ordre personnel qui affectent ou qui sont susceptibles d'affecter leur rendement au travail.

1-7.02 Le programme d'aide doit être basé sur les principes suivants :

a) le respect de la volonté des personnes professionnelles d'utiliser ou non les différents services offerts ;

b) le respect et la garantie de la confidentialité entourant l'identité d'une personne professionnelle bénéficiant du programme d'aide, de même que la confidentialité entourant la nature de son problème et des services reçus ;

c) l'absence de préjudice causé à la personne professionnelle du seul fait qu'elle bénéficie du programme d'aide, et ce, que ce soit dans sa vie privée, dans l'exercice de ses attributions, dans la progression de sa carrière ou autre.

1-7.03 En application des articles 1-7.01 et 1-7.02, l'employeur consulte le syndicat, par l'entremise du comité de relations professionnelles, afin de lui permettre de formuler les recommandations appropriées sur les mesures qu'il entend mettre en place et l'informe sur les moyens qu'il entend prendre pour informer les personnes professionnelles.

De plus, il fournit annuellement aux membres syndicaux le bilan de l'application du programme d'aide.

1-7.04 Les actions prises dans le cadre d'un programme d'aide ne doivent pas être interprétées comme une renonciation à la responsabilité de l'employeur de maintenir la discipline ou à son droit de recourir à des mesures disciplinaires ou administratives en cas de mauvaise conduite ou de rendement insuffisant. En contrepartie, les personnes professionnelles peuvent toujours exercer leur droit de recours et de représentation.

1-8.00 GRÈVE ET LOCK-OUT

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

a) l'employeur n'imposera pas de lock-out ;

b) il n'y aura ni grève, ni arrêt temporaire ou ralentissement de travail, ni journée d'étude, ni aucune action similaire de la part des personnes professionnelles ;

c) ni le syndicat, ni une personne professionnelle agissant pour lui ou en son nom, n'ordonnera, n'encouragera ou n'appuiera l'une des actions mentionnées au paragraphe b) ci-dessus.

CHAPITRE 2-0.00
VIE SYNDICALE

2-1.00 RÉGIME SYNDICAL

Cotisation

2-1.01 L'employeur retient sur la paie de la personne professionnelle une somme égale à la cotisation syndicale fixée par le syndicat.

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

2-1.02 Le montant de la cotisation est établi par résolution écrite du syndicat dont une copie certifiée conforme est transmise à l'employeur par la ou le secrétaire du syndicat. L'avis donné par le syndicat prend effet à compter du début de la période de paie qui suit immédiatement le trentième jour après sa réception.

2-1.03 Lorsque le montant de la cotisation fixé par le syndicat varie en fonction du traitement de la personne professionnelle, tout changement dans la somme à retenir du traitement de la personne professionnelle prend effet à compter de la date du changement de traitement.

2-1.04 La retenue prévue par la présente section prend effet dès l'entrée en fonction de la personne professionnelle embauchée après la signature de la convention.

2-1.05 Dans les trente (30) jours qui suivent celui où il a effectué la retenue prévue par la présente section, l'employeur remet au syndicat le montant total des retenues syndicales et donne accès à un fichier informatisé, selon les possibilités de l'équipement utilisé par l'employeur.

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

Le fichier informatisé indique au syndicat la liste des personnes professionnelles visées et, pour chacune d'entre elles, les renseignements suivants : ses nom et prénom, son sexe, son adresse personnelle, l'adresse de son lieu de travail, son classement, sa date d'entrée en fonction, son statut d'emploi (régulier, en période de probation ou occasionnel), sa date de naissance, son unité administrative, son traitement et le montant de la retenue individuelle. De plus, la liste indique s'il s'agit d'une personne professionnelle à temps réduit ou à temps partiel.

2-1.06 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 professionnelle.

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

2-1.07 Le syndicat s'engage à ne pas tenir l'employeur responsable de toute réclamation qui pourrait lui être présentée à la suite de la retenue d'une cotisation syndicale de la paie d'une personne professionnelle ; le présent article s'applique aussi aux retenues qui pourraient être faites sur le traitement d'une personne qui ne serait pas une personne professionnelle.

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

2-1.08 L'employeur cesse d'effectuer la retenue prévue par la présente section à compter du moment où une personne professionnelle cesse d'être régie par la convention.

Renseignements au syndicat et aux personnes professionnelles

2-1.09 L'employeur fournit au syndicat, tous les mois, la liste des personnes professionnelles visées par la présente convention.

Cette liste indique, pour chacune des personnes professionnelles visées, les renseignements suivants : ses nom et prénom, son sexe, l'adresse de son lieu de travail, son classement, son statut d'emploi (en période de probation, régulier, occasionnel), sa date de naissance, et son unité administrative. De plus, la liste indique si la personne professionnelle visée ne travaille pas à temps plein.

2-1.10 L'employeur fournit au syndicat sur demande, mais au maximum une fois par quinze (15) jours, une liste des personnes professionnelles de l'unité d'accréditation et en informe le syndicat si une personne professionnelle en est exclue.

2-1.11 L'employeur fournit au syndicat les renseignements prévus par l'article 2-1.10 en lui donnant accès à un fichier informatisé, selon les possibilités de l'équipement utilisé par l'employeur.

2-1.12 Pour chaque année civile, l'employeur fournit à la personne professionnelle, aux fins de l'impôt, un relevé qui indique la cotisation syndicale prélevée au cours de l'année.

2-1.13 Le syndicat convient d'assurer le caractère confidentiel des renseignements fournis par l'employeur en vertu de la convention et à ne les utiliser qu'aux fins pour lesquelles ils ont été prévus.

2-2.00 REPRÉSENTATION SYNDICALE

2-2.01 Le syndicat nomme ou élit des personnes professionnelles à la fonction de personne représentante syndicale. La personne professionnelle occasionnelle exerce ses fonctions syndicales seulement pendant les périodes effectivement travaillées.

2-2.02 Une personne représentante syndicale peut s'absenter de son travail, pendant un temps raisonnable et sans perte de traitement, si elle a d'abord obtenu la permission de sa ou son gestionnaire, pour les motifs suivants :

a) assister une personne professionnelle, dans la formulation et la présentation de son grief et l'accompagner, s'il y a lieu, lors de l'application de la section 9-1.00 lorsque la présence de la personne professionnelle est requise;

b) accompagner, le cas échéant, une personne professionnelle conformément aux sections 3-1.00 et 3-2.00, aux articles 4-7.02, 4-7.05 et 4-7.06.

La permission demandée ne peut être refusée ou retardée sans motif raisonnable. La représentante ou le représentant doit informer la ou le gestionnaire de son retour au travail.

2-2.03 Le syndicat fournit à l'employeur le nom des personnes représentantes syndicales et leurs fonctions spécifiques, le cas échéant. Le syndicat informe l'employeur de toute modification à cette liste.

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

2-3.01 La personne professionnelle peut, conformément à la présente section, obtenir un congé d'une durée raisonnable pour :

a) assister aux réunions d'un comité mixte formé de personnes représentantes désignées par l'employeur et par le syndicat ou pour effectuer un travail requis par ce comité pourvu qu'elle en soit membre. Le temps consacré par la personne professionnelle pour assister à un comité mixte ou pour effectuer un travail jugé nécessaire par le comité, ne peut donner ouverture à une réclamation pour des heures supplémentaires;

b) préparer ou présenter son propre grief, agir à titre de personne représentante syndicale ou agir à titre de témoin, si nécessaire, aux fins de la section 9-1.00;

c) assister à une séance d'arbitrage, soit comme partie en cause, soit à titre de personne représentante syndicale, soit à titre de témoin syndical, soit à titre de personne représentante spécialement désignée dans le cas d'un grief visé par l'article 9-1.06;

d) assister à titre de membre à une réunion de l'un des organes syndicaux suivants : le conseil syndical, ses comités et ses conseils, la commission de surveillance et le comité exécutif du syndicat;

e) assister à un congrès ou à un colloque syndical si elle est désignée personne représentante syndicale;

f) assister à des cours de formation syndicale ou à une réunion de l'assemblée des personnes représentantes syndicales. La durée totale de l'absence pour ces activités n'excède pas cinq (5) jours par année financière.

2-3.02 La personne professionnelle qui désire obtenir un congé pour les motifs prévus par les paragraphes *a), b)* et *c)* de l'article 2-3.01 doit en faire la demande à sa ou son gestionnaire à l'aide du formulaire prévu à cette fin.

2-3.03 Le congé pour les motifs prévus par les paragraphes *d), e)* et *f)* de l'article 2-3.01 n'est autorisé que si toutes les conditions suivantes sont respectées :

a) la demande, faite à la ou au gestionnaire à l'aide du formulaire prévu à cette fin, lui est présentée trois (3) jours ouvrables avant la date du début de l'absence. Toutefois, dans les cas de réunions du conseil syndical et de ses comités et de ses conseils, de la commission de surveillance et du comité exécutif, la demande ne peut être refusée pour la seule raison que le délai mentionné ci-dessus n'a pas été respecté; la demande doit cependant être faite avant la date du début de l'absence;

b) la demande doit être signée par la personne professionnelle et par une personne représentante autorisée du syndicat pour l'activité faisant l'objet de sa demande;

c) la présence de la personne professionnelle au travail n'est pas, dans l'opinion de la ou du gestionnaire, essentielle à la bonne marche du service ou de l'unité administrative dont elle fait partie.

2-3.04 Toute modification au formulaire de permis d'absence pour activités syndicales doit faire l'objet d'une entente entre les parties lorsque ces modifications concernent la présente unité d'accréditation.

2-3.05 La ou le gestionnaire peut libérer la personne professionnelle de certaines de ses activités professionnelles ou l'affecter à un autre emploi pour la durée complète de son mandat si la fréquence des absences de la personne professionnelle pour les motifs prévus par les

paragraphes *d)* et *e)* de l'article 2-3.01 nuit sérieusement à la bonne marche du service ou de l'unité administrative dont elle ou il fait partie.

Cependant, lorsque cette situation ne prévaut plus, la personne professionnelle réintègre son emploi ou un emploi équivalent à celui qu'elle détenait.

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

2-3.06 Les absences prévues par les paragraphes *a)* et *b)* de l'article 2-3.01 n'entraînent pas de perte de traitement ou de congés hebdomadaires. Toutefois, cette disposition ne s'applique pas aux personnes professionnelles libérées en vertu du paragraphe *a)* de l'article 2-3.09.

2-3.07 Dans le cas d'une absence permise pour des motifs prévus par les paragraphes *c), d), e)* et *f)* de l'article 2-3.01, le traitement et les avantages sociaux sont maintenus, à la condition que le syndicat rembourse à l'employeur une somme égale au traitement brut de cette personne professionnelle pour la durée de l'absence, sous réserve de l'article 9-3.08.

2-3.08 Le remboursement prévu par l'article 2-3.07 et par le paragraphe *a)* de l'article 2-3.09 est effectué dans les trente (30) jours suivant l'envoi au syndicat par l'employeur d'un état de compte indiquant le nom des personnes professionnelles absentes, la durée de leur absence et les sommes dues.

À défaut de paiement par le syndicat dans le délai prévu ci-dessus, les sommes payables suivant les dispositions de l'article 2-3.07 et du paragraphe *a)* de l'article 2-3.09 portent intérêt au taux fixé par règlement en vertu de l'article 28 de la *Loi sur l'administration fiscale*, et ce, à compter du quarante-cinquième (45e) jour suivant l'envoi au syndicat par l'employeur d'un état de compte.

2-3.09 Sur demande écrite du syndicat faite au moins quinze (15) jours à l'avance, l'employeur libère pour la durée de leur mandat, au plus une (1) personne professionnelle régulière désignée par le syndicat pour agir à titre de personne conseillère syndicale en vertu de l'article 1-4.01 et du chapitre 9-0.00.

Le traitement et les avantages sociaux de cette personne professionnelle sont maintenus, à la condition que le syndicat rembourse à l'employeur une somme égale au traitement brut et aux avantages sociaux de la personne professionnelle.

Pour la personne professionnelle libérée à temps complet, le cas échéant, aux fins de l'exercice de fonctions syndicales, et dont le syndicat rembourse le traitement, le syndicat rembourse, en plus, les avantages sociaux de la personne professionnelle équivalant à 18,80 % de son traitement brut, et ce, pour la durée de sa libération.

À l'expiration des congés prévus par le présent article, la personne professionnelle réintègre son emploi ou un emploi équivalent.

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

2-3.10 Aux fins de la présente section, le syndicat fournit à la Direction des ressources humaines, sans délai, les documents suivants signés par son secrétaire, et ce, uniquement si une personne professionnelle en fait partie :

a) la liste des membres de son conseil syndical, du comité exécutif et des autres comités et conseils du syndicat;

b) la liste des membres de sa commission de surveillance;

c) la liste de ses personnes déléguées aux congrès syndicaux;

d) le nom de la personne professionnelle visée par l'article 2-3.09.

Le syndicat informe également la Direction des ressources humaines de toute modification à ces listes.

Les listes prévues au présent article doivent indiquer minimalement le nom des personnes visées et les fonctions syndicales.

2-4.00 RÉUNIONS SYNDICALES

2-4.01 À la demande d'une personne représentante autorisée du syndicat, l'employeur peut autoriser le syndicat à tenir, dans un local désigné, une réunion de ses membres sur les lieux de travail.

2-4.02 Le syndicat s'engage à acquitter dans les trente (30) jours suivant la réception de la facture à cet effet, les frais additionnels d'entretien, de surveillance ou de réparation qu'entraîne l'usage des locaux de l'employeur.

2-4.03 L'employeur fait en sorte qu'une personne représentante syndicale qui doit rencontrer une personne professionnelle puisse avoir un endroit privé pour le faire.

2-5.00 TRANSMISSION DE DOCUMENTS

2-5.01 L'employeur informe le syndicat du nom de ses personnes représentantes aux fins de la convention et une copie de tout document d'ordre général relatif à celle-ci et émis par la Direction des ressources humaines à l'intention des personnes professionnelles.

L'employeur transmet une copie de toute directive ou de tout règlement concernant les conditions de travail prévues par la convention.

Il transmet aussi, sur demande, une copie de toute directive ou de tout règlement concernant les conditions de travail des personnes professionnelles.

2-5.02 Tous les renseignements personnels confidentiels émanant de la Direction des ressources humaines ou de la Direction des opérations financières sont acheminés aux personnes professionnelles de façon à protéger la confidentialité des informations.

2-5.03 Dans les quatre-vingt-dix (90) jours suivant la signature de la convention, l'employeur rend la convention accessible à chaque personne professionnelle sur support électronique. Il en est de même de toute modification à la convention.

De plus, l'employeur rend accessibles à chaque nouvelle personne professionnelle les documents institutionnels en vigueur.

L'employeur rend accessible à chaque nouvelle personne professionnelle le lien vers tout document explicatif relatif au régime de retraite et aux régimes d'assurance en vigueur dans la mesure où ces régimes lui sont applicables.

2-5.04 La personne professionnelle reçoit un avis de chaque modification à son traitement ou à son classement.

2-6.00 DROIT D'AFFICHAGE

2-6.01 L'employeur s'engage à rendre disponible un tableau d'affichage à l'usage exclusif des syndicats.

2-6.02 Le syndicat, par une personne représentante dûment autorisée, peut afficher sur le tableau installé par l'employeur :

a) les avis de convocation d'une assemblée du syndicat signés par une personne représentante autorisée du syndicat ;

b) les ordres du jour des comités prévus par la section 3-4.00 de la convention ainsi que les comptes rendus signés par les parties ;

c) tout autre document de nature syndicale signé par une personne représentante autorisée du syndicat à la condition qu'une copie soit remise à la Direction des ressources humaines.

2-6.03 Le syndicat peut remettre aux personnes professionnelles tout document de nature syndicale.

CHAPITRE 3-0.00
PRATIQUES ADMINISTRATIVES ET PARTICIPATION

3-1.00 MESURES ADMINISTRATIVES

Consultation du dossier personnel

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

Elle reçoit une copie de tout document préjudiciable versé à son dossier.

La personne professionnelle peut également consulter son dossier si elle est sur place, et ce, en présence de la personne représentante de l'employeur. Elle peut se faire accompagner, si elle le désire, de sa personne représentante syndicale lors de la consultation de son dossier.

Si la personne professionnelle désire consulter son dossier et que celui-ci n'est pas conservé à son lieu de travail, la personne représentante de l'employeur doit prendre les mesures nécessaires pour que ce dossier ou une copie de celui-ci lui soit accessible.

Sous réserve de l'article 6-5.04, la personne professionnelle peut joindre sa version à un document apparaissant à son dossier.

Lorsque la personne professionnelle consulte son dossier, elle peut obtenir une copie d'un document en faisant partie.

Avertissement

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

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

Relevé provisoire

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

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

3-1.04 Un écrit constatant cette décision doit être transmis à la personne professionnelle dans un délai de deux (2) jours ouvrables. La personne professionnelle continue de recevoir son taux de traitement et, le cas échéant, la somme forfaitaire, et ce, si dans ce dernier cas, les conditions y donnant droit sont maintenues. Toutefois, dans les cas visés par le deuxième alinéa de l'article 3-1.03, le relevé provisoire est sans traitement.

3-1.05 Sauf dans les cas faisant l'objet d'une poursuite judiciaire, la personne professionnelle ne peut pas être relevée provisoirement de ses fonctions pour une période excédant trente (30) jours. Seule la durée du relevé provisoire excédant trente (30) jours peut être contestée par grief.

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

3-1.06 L'employeur peut utiliser provisoirement la personne professionnelle visée par le premier alinéa de l'article 3-1.03 à d'autres fonctions.

Congédiement administratif

3-1.07 L'employeur peut congédier la personne professionnelle :

a) soit pour incompétence dans l'exercice de ses attributions ;

b) soit pour incapacité d'exercer ses attributions c'est-à-dire pour invalidité, sous réserve des sections 8-1.00 et 8-2.00, ou pour la perte d'un droit.

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

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

L'avis prévu par le présent article doit être accompagné d'une copie des articles 3-1.07 à 3-1.09.

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

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

3-1.08 La personne professionnelle visée par l'article 3-1.07 peut soumettre son grief, dans les trente (30) jours suivant l'expédition de son avis de congédiement pour contester le bien-fondé des motifs donnés par l'employeur.

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.

3-1.09 L'arbitre peut maintenir ou annuler la décision rendue.

3-2.00 MESURES DISCIPLINAIRES

3-2.01 Toute mesure disciplinaire prise contre la personne professionnelle peut faire l'objet d'un grief de sa part.

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

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

3-2.03 Tout grief de suspension ou de congédiement peut être réglé selon le chapitre 9-0.00, de la manière suivante :

a) soit en maintenant la décision de l'employeur ;

b) soit en convertissant un congédiement en une suspension ou en une réprimande ;

c) soit en réduisant la période de suspension ou en convertissant la suspension en une réprimande ;

d) soit en réinstallant la personne professionnelle dans ses attributions avec tous ses droits et en lui remboursant la perte subie à la suite de la suspension ou du congédiement, comprenant son taux de traitement et le cas échéant, la somme forfaitaire, son supplément de traitement prévu par les articles 4-1.05, ainsi qu'une prime prévue par le chapitre 7-0.00, et ce, si dans ces quatre (4) derniers cas, les conditions y donnant droit sont maintenues.

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

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

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

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

3-2.06 La personne professionnelle convoquée à une rencontre préalable relative à sa suspension ou à son congédiement peut exiger la présence de la personne représentante syndicale.

Lors de la convocation à la rencontre relative à sa suspension ou son congédiement, l'employeur informe la personne professionnelle par écrit de l'objet de la rencontre en énonçant la raison de celle-ci.

3-3.00 LANGUE DE TRAVAIL, PRATIQUE ET RESPONSABILITÉS PROFESSIONNELLES

Langue de travail

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

3-3.02 La personne professionnelle 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 personnelles qui sont dans l'impossibilité d'utiliser la langue française dans leurs communications orales ou écrites; ces cours sont aux frais de l'employeur.

Pratique et responsabilités professionnelles

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

3-3.05 L'employeur fournit à ses personnes professionnelles un lieu de travail compatible avec l'accomplissement normal des attributions qui leur sont confiées. Lorsque les circonstances le justifient, l'employeur peut permettre à une personne professionnelle d'exercer ses attributions dans un autre lieu ou dans un local fermé.

3-3.06 Dans l'élaboration et la réalisation des travaux relevant de la compétence des personnes professionnelles, 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 professionnelle ou par une personne sous sa direction est signé par elle et elle peut y inscrire les réserves appropriées. Cependant, l'utilisation de la teneur de ce document relève de l'employeur. Le droit de signature de la personne professionnelle 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, l'ordre professionnel ainsi que l'unité administrative auxquelles elle appartient sont indiqués sur ce document d'ordre professionnel ou technique signé par la personne professionnelle 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 professionnelle.

3-3.08 Malgré l'article 3-3.07, aucune personne professionnelle 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 d'une personne professionnelle sur un document d'ordre professionnel ou technique non signé par cette personne professionnelle s'il le publie en tout ou en partie, sous quelque forme que ce soit.

3-3.10 Aucune mesure disciplinaire ne peut être imposée à la personne professionnelle 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 Les parties forment un comité consultatif, désigné sous le nom de comité de relations professionnelles.

Ce comité est constitué d'au plus trois (3) personnes représentantes de chacune des parties.

3-4.02 Le comité de relations professionnelles a pour rôle :

a) d'établir les moyens de communication entre l'employeur et le syndicat;

b) de contribuer à la solution des problèmes de relations du travail et de nature professionnelle qui lui sont soumis par le syndicat ou l'employeur et de formuler des recommandations appropriées;

c) de faire des recommandations à l'employeur sur un projet de règlement ou de directive touchant les personnes professionnelles;

d) de discuter des problèmes d'application de la convention ou de tout document institutionnel régissant les conditions ou l'organisation du travail des personnes professionnelles;

e) de discuter des problèmes de transfert d'expertise reliés aux mouvements de personnel et aux départs à la retraite;

f) de discuter des problèmes d'application du chapitre 5-0.00;

g) de discuter des problèmes reliés à l'introduction et à la réalisation de changements technologiques;

h) de discuter de questions reliées au milieu de travail des personnes professionnelles et aux nouveaux modes de prestation de travail, dont le télétravail;

i) de discuter des problèmes d'application des conditions de travail en lien avec la conciliation du travail et de la famille.

Dispositions diverses

3-4.03 Les membres du comité prévu par la présente section sont nommés dans les deux (2) mois qui suivent la signature de la convention.

3-4.04 Les séances du comité prévu par la présente section ont lieu quatre (4) fois par année ou plus souvent au besoin, sur demande écrite de l'une des parties.

Chacune des séances de ce comité doit faire l'objet d'un ordre du jour et d'un compte rendu dont une copie est transmise au syndicat.

3-4.05 Avant chacune des séances, chaque partie fournit aux membres l'information disponible qui peut être utile à la discussion des sujets inscrits à l'ordre du jour.

3-4.06 L'employeur s'engage par l'entremise du comité de relations professionnelles à informer le syndicat des changements au plan d'organisation qui ont pour effet de modifier substantiellement la description d'emploi des personnes professionnelles.

3-5.00 SOUS-TRAITANCE

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

3-5.02 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 professionnelles peuvent être affectées par cette décision, il consulte 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.

Aux fins de l'application de l'alinéa précédent, l'employeur et le comité de relations professionnelles peuvent convenir de tout autre délai et de toute modalité de consultation.

3-5.03 La consultation prévue par l'article 3-5.02 porte notamment sur :

- la justification du recours à la sous-traitance;
- les conséquences possibles de cette décision en ce qui concerne le nombre de personnes professionnelles susceptibles d'être affectées;
- la disponibilité de l'expertise professionnelle si l'activité confiée en sous-traitance est un service offert par l'employeur;
- l'impact sur le niveau d'expertise professionnelle;
- de même que sur la possibilité d'effectuer à l'interne les travaux à un coût égal ou moindre étant entendu que, pour les fins de cette analyse, seuls les coûts pertinents sont évalués et que la sous-traitance est assimilée à un coût de main-d'œuvre.

À cet effet, l'employeur peut convenir avec le syndicat d'une grille d'analyse adaptée.

3-5.04 En cas de besoins récurrents et lorsque l'expertise professionnelle n'est pas disponible parmi les personnes professionnelles à l'emploi, des sommes sont affectées en priorité pour le développement de l'expertise professionnelle des personnes professionnelles à même le budget affecté au développement des ressources humaines prévu par la section 6-7.00 ou, de tout autre budget convenu par les membres du comité de relations professionnelles.

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

3-5.06 Le défaut par l'employeur de consulter le comité de relations professionnelles conformément à l'article 3-5.02 peut être contesté en soumettant un grief selon la section 9-1.00 lorsque des personnes professionnelles sont affectées en vertu d'un contrat de sous-traitance.

Dans ce cas, l'arbitre peut ordonner la suspension de l'exécution du contrat de sous-traitance jusqu'à ce que le comité de relations professionnelles ait été consulté.

CHAPITRE 4-0.00
AMÉNAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL

4-1.00 DURÉE DE 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.

4-1.02 Aux fins de la présente convention collective :

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

Pour la période du 1er juin au 31 août, l'horaire de travail se situe entre huit heures (8 h) et dix-sept heures (17 h);

b) la période de repas est d'une durée d'au moins trente (30) minutes et d'au plus une heure et demie (1 h 30);

c) les moments de la prise des deux (2) périodes de repos de quinze (15) minutes chacune, pour la personne professionnelle dont la durée quotidienne de travail est de sept (7) heures ou plus;

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).

4-1.03 Toute modification à l'intérieur des horaires ou des périodes prévus par les paragraphes *a)* et *d)* de l'article 4-1.02 ou celles prévues dans une procédure concernant un aménagement de temps de travail doit faire l'objet d'une consultation au comité de relations professionnelles.

4-1.04 Malgré ce qui précède, la semaine normale de travail est répartie du lundi au vendredi inclusivement dans le cas de la personne professionnelle qui, en raison de la nature de son travail, fixe elle-même son horaire quotidien lequel, à toutes fins utiles, ne peut être contrôlé efficacement par l'employeur.

4-1.05 Un horaire spécial de travail peut être établi par l'employeur lorsque :

a) la personne professionnelle travaille sous l'autorité immédiate de la personne directrice générale et que l'horaire de travail de la personne professionnelle est régulièrement supérieur à trente-cinq (35) heures par semaine;

b) l'horaire de travail de la personne professionnelle doit correspondre à celui d'une personne dont la semaine normale de travail excède trente-cinq (35) heures;

c) l'horaire de travail de la personne professionnelle doit correspondre à celui d'une personne salariée de la catégorie des emplois du personnel administratif, technique, ou de métiers dont la semaine normale de travail excède trente-cinq (35) heures.

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

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

4-1.06 Dans le cas de la personne professionnelle à temps réduit ou à temps partiel, 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 la personne professionnelle au taux horaire prévu par l'article 7-2.07. Ce congé est accordé à un moment qui convient à la personne professionnelle et à l'employeur.

Horaire variable

4-1.07 Lorsque l'employeur désire implanter un régime d'horaire variable ou que soixante-dix pour cent (70 %) ou plus des personnes professionnelles d'un secteur de travail le désire également, une demande doit être soumise au comité de relations professionnelles.

Le comité étudie la requête en fonction des conditions suivantes :

a) la modification à l'horaire de travail ne nuit pas à l'efficacité du service;

b) soixante-dix pour cent (70 %) ou plus des personnes professionnelles du secteur de travail est en faveur d'une telle modification;

c) les règles concernant l'application d'horaires variables sont acceptées par les parties. Ces règles doivent comporter les éléments suivants :

— les plages fixes sont d'une durée maximale de deux (2) heures;

— le mode de contrôle du temps consiste en l'enregistrement quotidien de l'heure exacte de chaque entrée et sortie sur un registre que la personne professionnelle saisi dans le système de paie et soumet à sa ou son gestionnaire à la fin de chaque période de paie.

Si la recommandation du comité est acceptée par l'employeur, le changement du régime entre en vigueur à la date convenue par le comité de relations professionnelles.

Pour mettre fin à ce régime, l'employeur avise le syndicat et les personnes professionnelles visées quinze (15) jours à l'avance; il en est de même pour le syndicat lorsque cinquante et un pour cent (51 %) du personnel visé désire se soustraire du régime.

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 professionnelle 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 professionnelle dont la semaine normale de travail est définie à l'article 4-1.04, 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 professionnelle dont l'horaire de travail est établi en vertu de l'article 4-1.05;

e) à compter du début de la première heure de travail qui suit sa journée normale de travail;

f) en sus de sept (7) heures dans une journée ou trente-cinq (35) heures au cours d'une semaine de travail pour la personne professionnelle à temps réduit ou à temps partiel;

g) en déplacement en dehors des heures normales de travail de la personne professionnelle, sauf le temps consacré à un repas.

Aux fins de la présente section, la semaine de travail est du jeudi au mercredi.

Malgré la présente section, les heures effectuées en déplacement, lors d'un voyage à l'extérieur du Canada, en dehors des heures normales de travail de la personne professionnelle ou lors d'un jour férié, sont compensées ou rémunérées conformément à l'annexe I.

4-2.02 En compensation des heures supplémentaires effectuées, la personne professionnelle peut demander d'être rémunérée ou de recevoir un crédit de congé d'une durée équivalente.

Tout crédit de congé est inscrit à la réserve de la personne professionnelle.

4-2.03 Les congés accumulés selon l'article 4-2.02 peuvent être pris en jours, demi-jours ou en heures à un moment qui convient à l'employeur et à la personne professionnelle. Au terme de chaque année financière, les congés accumulés qui n'ont pas été pris sont payés aux personnes professionnelles dans les soixante (60) jours, à moins que la personne professionnelle 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 pris sont reportés à l'année financière suivante.

4-2.04 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.

4-2.05 Le paiement des heures supplémentaires est effectué dans les quarante-cinq (45) jours suivant la demande de la personne professionnelle.

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 l'administration fiscale*.

Les heures supplémentaires payées en vertu du présent article le sont au taux de traitement horaire prévu par l'article 7-2.07.

4-2.06 La personne professionnelle 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 professionnelle 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 professionnelle.

4-2.07 La personne professionnelle 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.

4-3.00 VACANCES

4-3.01 Sous réserve des autres dispositions de la convention, la personne professionnelle 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 professionnelle a eu droit à son traitement depuis le 1er avril de l'année précédente jusqu'au 31 mars, selon la table d'accumulation suivante :

VACANCES - TABLE D'ACCUMULATION

Nombre de jours de vacances selon l'ancienneté	Nombre de jours où la personne professionnelle a eu droit à son traitement du 1er avril au 31 mars					
	Moins de 17 ans (20)	17 ans et 18 ans (21)	19 ans et 20 ans (22)	21 ans et 22 ans (23)	23 ans et 24 ans (24)	25 ans et plus (25)
0						
0,5	6,2	5,9	5,6	5,4	5,2	4,9
1,0	12,4	11,8	11,2	10,8	10,4	9,8
1,5	18,6	17,7	16,8	16,2	15,6	14,7
2,0	24,8	23,6	22,4	21,6	20,8	19,6
2,5	31,0	29,5	28,0	27,0	26,0	24,5
3,0	37,2	35,4	33,6	32,4	31,2	29,4
3,5	43,4	41,3	39,2	37,8	36,4	34,3
4,0	49,6	47,2	44,8	43,2	41,6	39,2
4,5	55,8	53,1	50,4	48,6	46,8	44,1
5,0	62,0	59,0	56,0	54,0	52,0	49,0
5,5	68,2	64,9	61,6	59,4	57,2	53,9
6,0	74,4	70,8	67,2	64,8	62,4	58,8
6,5	80,6	76,7	72,8	70,2	67,6	63,7
7,0	86,8	82,6	78,4	75,6	72,8	68,6
7,5	93,0	88,5	84,0	81,0	78,0	73,5
8,0	99,2	94,4	89,6	86,4	83,2	78,4
8,5	105,4	100,3	95,2	91,8	88,4	83,3
9,0	111,6	106,2	100,8	97,2	93,6	88,2
9,5	117,8	112,1	106,4	102,6	98,8	93,1
10,0	124,0	118,0	112,0	108,0	104,0	98,0
10,5	130,2	123,9	117,6	113,4	109,2	102,9
11,0	136,4	129,8	123,2	118,8	114,4	107,8
11,5	142,6	135,7	128,8	124,2	119,6	112,7
12,0	148,8	141,6	134,4	129,6	124,8	117,6
12,5	155,0	147,5	140,0	135,0	130,0	122,5
13,0	161,2	153,4	145,6	140,4	135,2	127,4
13,5	167,4	159,3	151,2	145,8	140,4	132,3
14,0	173,6	165,2	156,8	151,2	145,6	137,2
14,5	179,8	171,1	162,4	156,6	150,8	142,1
15,0	186,0	177,0	168,0	162,0	156,0	147,0
15,5	192,2	182,9	173,6	167,4	161,2	151,9
16,0	198,4	188,8	179,2	172,8	166,4	156,8
16,5	204,6	194,7	184,8	178,2	171,6	161,7
17,0	210,8	200,6	190,4	183,6	176,8	166,6
17,5	217,0	206,5	196,0	189,0	182,0	171,5
18,0	223,2	212,4	201,6	194,4	187,2	176,4
18,5	229,4	218,3	207,2	199,8	192,4	181,3
19,0	235,6	224,2	212,8	205,2	197,6	186,2
19,5	241,8	230,1	218,4	210,6	202,8	191,1
20,0	248,6	236,0	224,0	216,0	208,0	196,0
20,5		241,9	229,6	221,4	213,2	200,9
21,0		248,6	235,2	226,8	218,4	205,8
21,5			240,8	232,2	223,6	210,7
22,0			248,6	237,6	228,8	215,6
22,5				243,0	234,0	220,5
23,0				248,6	239,2	225,4
23,5					244,4	230,3
24,0					248,6	235,2
24,5						240,1
25,0						248,6

Aux fins d'établir le nombre de jours où la personne professionnelle à temps réduit ou à temps partiel a eu droit à son traitement, un (1) jour est égal à sept (7) heures. À titre indicatif, une année correspond généralement à deux cent soixante (260) jours.

4-3.02 Pour la personne professionnelle à temps réduit ou à temps partiel, 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 professionnelle à temps réduit ou à temps partiel utilise ses crédits de vacances, une déduction de sept (7) heures est effectuée à sa réserve; par ailleurs, si son horaire normal est inférieur à sept (7) heures par jour, la réduction est effectuée selon les heures prévues par son horaire quotidien.

Aux fins du présent article, les heures effectuées selon l'article 4-1.06 sont comptées pour déterminer les jours pendant lesquels la personne professionnelle a eu droit à son traitement.

4-3.03 La personne professionnelle 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 (1) fois par année financière, la personne professionnelle 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 La personne professionnelle qui, au moment de sa démission, de sa fin d'emploi au cours ou à la fin de sa période de probation, de son congédiement, de sa retraite ou de son décès, n'a pas pris la totalité des jours de vacances acquis au 1er avril précédant immédiatement son départ, reçoit une indemnité équivalant 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 équivalant au nombre de jours de vacances accumulés depuis le 1er avril précédant son départ, mais dont le nombre de jours se calcule selon son ancienneté à ce 1er avril.

L'indemnité prévue par le présent article est calculée sur la base du traitement de la personne professionnelle au moment de son départ.

4-3.05 Les personnes professionnelles choisissent, par ordre d'ancienneté, 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 professionnelles.

4-3.06 Sauf permission expresse de l'employeur de reporter des vacances à une date ultérieure, la personne professionnelle 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 professionnelle 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-jours séparés ou par groupe d'heures correspondant à de telles périodes. La personne professionnelle 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 professionnelle qui ne peut prendre ses vacances annuelles en raison d'une invalidité telle que définie à l'article 8-1.03 ou d'un congé prévu par la section 8-3.00, se voit accorder un nouveau choix de dates de vacances à la condition que l'invalidité ou l'absence commence avant la date du début de ses vacances.

Lorsque l'invalidité ou le congé se poursuit jusqu'au 1er mars, la personne professionnelle voit les jours de vacances à sa réserve et les jours de vacances accumulés au moment de son départ reportés à l'année financière suivante.

Quant aux jours de vacances accumulés pendant l'invalidité ou le congé, ils sont reportés à l'année financière suivante, mais pour cette seule année.

La personne professionnelle 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 de la personne professionnelle, 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 professionnelle.

4-3.09 L'employeur doit, à la demande de la personne professionnelle, 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 la personne professionnelle qui désire changer la date de ses vacances.

4-3.11 Sous réserve des articles 4-3.07 et 4-3.09, la personne professionnelle se voit reporter à l'année suivante le solde de ses jours de vacances jusqu'à un maximum ne pouvant dépasser la moitié des jours de vacances ou, pour la personne professionnelle à temps réduit ou à temps partiel, la moitié des crédits auxquels elle aura droit l'année du report. Le nombre de jours qui peut être reportés ne peut dépasser dix (10).

La personne professionnelle, 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 professionnelle 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 professionnelle qui ne peut prendre ses vacances annuelles en raison 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 4-5.00 survient au cours de la période de vacances de la personne professionnelle, le congé pour décès lui est accordé et cette dernière a le droit, à sa demande, de reporter à une date ultérieure les jours de vacances coïncidant avec ce congé. Il en est de même des jours de vacances autorisés se situant immédiatement à la suite du congé pour décès, si elle 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 des nécessités du service.

4-3.13 Après approbation de l'employeur, la personne professionnelle 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 professionnelle aura droit au 1er avril suivant.

4-4.00 JOURS FÉRIÉS ET CHÔMÉS

4-4.01 Aux fins de la convention, les treize (13) jours énumérés et fixés selon la liste ci-dessous sont des jours fériés et chômés sans réduction de traitement incluant, le cas échéant, le supplément de traitement prévu par les articles 4-1.05 et 10-3.14.

LISTE DES JOURS FÉRIÉS ET CHÔMÉS

JOURS FÉRIÉS	2020	2021	2022	2023	2024	2025
Jour de l'an 1er janvier		Vendredi 1er janvier	Lundi 3 janvier	Lundi 2 janvier	Lundi 1er janvier	Mercredi 1er janvier
Lendemain du Jour de l'an 2 janvier		Lundi 4 janvier	Mardi 4 janvier	Mardi 3 janvier	Mardi 2 janvier	Jeudi 2 janvier
Vendredi saint	Vendredi 10 avril	Vendredi 2 avril	Vendredi 15 avril	Vendredi 7 avril	Vendredi 29 mars	Vendredi 18 avril
Lundi de Pâques	Lundi 13 avril	Lundi 5 avril	Lundi 18 avril	Lundi 10 avril	Lundi 1er avril	Lundi 21 avril
Lundi qui précède le 25 mai	Lundi 18 mai	Lundi 24 mai	Lundi 23 mai	Lundi 22 mai	Lundi 20 mai	Lundi 19 mai
Fête nationale 24 juin	Mercredi 24 juin	Jeudi 24 juin	Vendredi 24 juin	Vendredi 23 juin	Lundi 24 juin	Mardi 24 juin
Fête du Canada 1er juillet	Mercredi 1er juillet	Jeudi 1er juillet	Vendredi 1er juillet	Vendredi 30 juin	Lundi 1er juillet	Mardi 1er juillet
Fête du Travail	Lundi 7 septembre	Lundi 6 septembre	Lundi 5 septembre	Lundi 4 septembre	Lundi 2 septembre	Lundi 1er septembre
Fête de l'Action de Grâces	Lundi 12 octobre	Lundi 11 octobre	Lundi 10 octobre	Lundi 9 octobre	Lundi 14 octobre	Lundi 13 octobre
Veille de Noël 24 décembre	Jeudi 24 décembre	Vendredi 24 décembre	Vendredi 23 décembre	Vendredi 22 décembre	Mardi 24 décembre	Mercredi 24 décembre
Fête de Noël 25 décembre	Vendredi 25 décembre	Lundi 27 décembre	Lundi 26 décembre	Lundi 25 décembre	Mercredi 25 décembre	Jeudi 25 décembre
Lendemain de Noël 26 décembre	Lundi 28 décembre	Mardi 28 décembre	Mardi 27 décembre	Mardi 26 décembre	Jeudi 26 décembre	Vendredi 26 décembre
Veille du Jour de l'an 31 décembre	Jeudi 31 décembre	Vendredi 31 décembre	Vendredi 30 décembre	Vendredi 29 décembre	Mardi 31 décembre	Mercredi 31 décembre

* Fête nationale : Malgré ce qui est indiqué à la liste, lorsque le 24 juin survient un samedi ou un dimanche et que cette journée est normalement un jour prévu à l'horaire de travail de la personne professionnelle, le 24 juin est alors le jour férié pour celle-ci.

4-4.02 À l'occasion d'un jour férié et chômé, le traitement de la personne professionnelle à temps réduit ou à temps partiel 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. Les heures effectuées en application de l'article 4-1.06 sont aussi comptées. Lorsque la personne professionnelle revient au travail à temps réduit ou à temps partiel 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 ou à temps partiel.

4-4.03 Lorsque survient un jour férié au cours de la période d'invalidité pour laquelle la personne professionnelle est assujettie au paragraphe a) de l'article 8-1.16, elle voit son traitement maintenu lors du jour férié et sa réserve de congé de maladie n'est pas réduite. Lorsqu'elle est assujettie au paragraphe b) ou c) de l'article 8-1.16, elle voit sa prestation maintenue pour le jour férié.

4-5.00 CONGÉS POUR ÉVÉNEMENTS FAMILIAUX

Mariage ou union civile

4-5.01 La personne professionnelle a le droit, sur demande présentée à l'employeur, de s'absenter, sans réduction de traitement ni réduction du supplément de traitement prévu par les articles 4-1.05 et 10-3.14 pour les motifs et périodes de temps suivants :

a) son mariage ou son union civile : cinq (5) jours ouvrables consécutifs, dont l'une des journées doit être le jour ouvrable précédant ou suivant l'événement;

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

4-5.02 À l'occasion du mariage ou de l'union civile de l'enfant de sa conjointe ou de son conjoint, la personne professionnelle a le droit, sur demande présentée à l'employeur, de s'absenter, sans traitement, le jour du mariage ou de l'union civile, à la condition qu'elle y assiste.

Décès

4-5.03 La personne professionnelle a le droit, sur demande présentée à l'employeur, de s'absenter, sans réduction de traitement ni réduction du supplément de traitement prévu par les articles 4-1.05 et 10-3.14 pour les motifs et périodes de temps suivants :

a) à l'occasion du décès de sa conjointe ou de son conjoint, de son fils, de sa fille ou 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 h*)* de l'article 1-1.01 : cinq (5) jours ouvrables consécutifs ;

b) à l'occasion du décès de son père, de sa mère, de son frère, de sa sœur, de l'enfant pour lequel elle exerce une tutelle dative ou a été la dernière à exercer la tutelle ou de l'enfant de sa conjointe ou de son conjoint lorsque cet enfant n'est pas couvert par la définition d'enfant à charge prévue par le paragraphe h) de l'article 1-1.01 : trois (3) jours ouvrables consécutifs. De plus, la personne professionnelle peut s'absenter deux (2) jours ouvrables additionnels consécutifs, sans traitement ;

c) à l'occasion du décès de son beau-père, de sa belle-mère, de son beau-frère, de sa belle-sœur, de son gendre, de sa bru ou de l'un de ses grands-parents :

i) si la défunte ou le défunt demeurait au domicile de la personne professionnelle : trois (3) jours ouvrables consécutifs ;

ii) si la défunte ou le défunt ne demeurait pas au domicile de la personne professionnelle : un (1) jour ouvrable ;

d) à l'occasion du décès de son petit-enfant : un (1) jour ouvrable.

L'absence débute au moment décidé par la personne professionnelle, mais au plus tôt, le jour du décès, et, au plus tard, le jour des funérailles ou un mois suivant le décès, selon la première des éventualités.

La personne professionnelle qui assiste à l'un des événements prévus par les paragraphes a), b), c) et d) alors que cet événement a lieu à plus de deux cent quarante et un (241) kilomètres de son lieu de résidence, a le droit de s'absenter une (1) journée supplémentaire, sans réduction de traitement, si la journée précédente ou suivant l'événement est prévue à son horaire.

Ce traitement inclut, le cas échéant, le supplément de traitement prévu par les articles 4-1.05 et 10-3.14.

Un des jours octroyés en vertu du présent article peut être utilisé de façon non consécutive aux autres jours de congé le cas échéant, à l'occasion de la crémation ou de la mise en terre ou de tout autre rituel visant à mener la personne défunte à son dernier repos.

4-5.04 Aux fins de l'application des articles 4-5.01 et 4-5.03, on entend par « jours ouvrables », les jours prévus à l'horaire de travail de la personne professionnelle à temps plein. Pour la personne professionnelle à temps réduit ou à temps partiel, les jours d'absence résultants d'un congé partiel sans traitement obtenu en application de la convention, incluant les jours d'absence résultant d'une adhésion à une préretraite graduelle, retraite graduelle ou retraite progressive, sont considérés comme des jours ouvrables.

Changement de domicile

4-5.05 La personne professionnelle qui change le lieu de son domicile a le droit, sur demande présentée à l'employeur, de s'absenter une (1) journée, sans réduction de traitement, à l'occasion du déménagement. La personne professionnelle n'a pas droit à plus d'une (1) journée de congé par année civile pour ce motif.

Congés pour responsabilités familiales et parentales

4-5.06 La personne professionnelle dont la présence est requise auprès de sa famille immédiate pour des raisons sérieuses, urgentes et imprévisibles et qui ne peut bénéficier d'un congé en vertu des autres dispositions de la présente section, a le droit de s'absenter du travail, sans réduction de traitement. La personne professionnelle doit en faire la demande par écrit à l'employeur et doit énoncer les raisons à l'appui de celle-ci sur le formulaire prévu à cette fin.

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

4-5.07 Sans restreindre la portée de l'article 4-5.06 et sous réserve de l'article 4-5.08, la personne professionnelle peut s'absenter du travail pour les motifs suivants :

a) 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 ;

b) lorsque sa présence est requise en raison de l'état de santé de sa conjointe ou de son conjoint, de son père, de sa mère, de son frère, de sa sœur, de l'un de ses grands-parents ou de l'un de ses petits-enfants ou d'une autre personne considérée comme un parent tel que défini à l'article 79.6.1 de la *Loi sur les normes du travail;*

c) en raison de l'état de santé d'une personne pour laquelle la personne professionnelle agit comme proche aidante tel que défini à l'article 79.7 de la *Loi sur normes du travail.*

Les jours ou demi-jours ainsi utilisés sont déduits de la réserve de congés de maladie de la personne professionnelle et, à défaut, ces absences sont sans traitement. L'employeur peut cependant autoriser les absences en heures lorsque la personne professionnelle peut réintégrer ses attributions sans coût additionnel pour l'employeur.

L'employeur peut demander à la personne professionnelle si les circonstances le justifient eu égard notamment à la durée de l'absence, de lui fournir un document attestant des motifs de cette absence.

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

4-5.08 Le total des jours de congés utilisés en vertu de l'article 4-5.07 ne peut excéder dix (10) jours par année civile, dont un maximum de dix (10) jours peuvent être déduits de la réserve de congés de maladie de la personne professionnelle.

4-5.09 La personne professionnelle 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 professionnelle 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 professionnelle est requise en application de l'alinéa précédent décède au cours du congé, la personne professionnelle peut mettre fin à son congé afin de bénéficier, s'il y a lieu, du congé prévu par l'article 4-5.03.

4-5.10 Un congé sans traitement ou partiel sans traitement d'une durée maximale d'un (1) an est accordé à la personne professionnelle dont une ou un enfant mineur, y compris l'enfant pour lequel elle exerce une tutelle dative, a des difficultés de développement socioaffectif ou dont une ou un enfant mineur, y compris l'enfant pour lequel elle exerce une tutelle dative, est handicapé ou malade et nécessite la présence de la personne professionnelle.

La personne professionnelle doit présenter sa demande écrite le plus rapidement possible à sa ou son gestionnaire en incluant les motifs de son absence. L'employeur y répond dans les meilleurs délais.

4-5.11 Durant les congés prévus aux articles 4-5.07, 4-5.09 ou 4-5.10, la personne professionnelle bénéficie des avantages prévus à l'article 8-3.43.

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

4-6.00 CONGÉS POUR AFFAIRES JUDICIAIRES

4-6.01 La personne professionnelle 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 l'une des parties en raison de faits survenus dans l'exercice de ses attributions, 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 incriminé, ne subit aucune réduction de son traitement, incluant le cas échéant, toute somme forfaitaire, prime, allocation et supplément de traitement.

4-6.02 La personne professionnelle qui, à la suite d'une sommation, agit à titre de témoin expert dans un procès ne subit aucune réduction de son traitement, incluant le cas échéant, toute somme forfaitaire, prime, allocation et supplément de traitement.

4-6.03 La personne professionnelle 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

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

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

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

Pour un congé sans traitement de cinq (5) jours et plus, mais inférieur à douze (12) mois accordé en vertu du présent article ou des articles 4-7.02 à 4-7.07, la personne professionnelle 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 Aux fins d'application du présent article, la personne professionnelle doit préalablement se prévaloir, le cas échéant, des autres dispositions de la présente section, de la section 4-5.00 ou de la section 8-3.00.

La personne professionnelle 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 professionnelle pourra y mettre fin avant terme.

Pour l'obtention de ce congé, la personne professionnelle qui le désire peut se faire accompagner de sa personne représentante syndicale.

4-7.03 Pour chaque période du 1er avril d'une année au 31 mars de l'année suivante, la personne professionnelle 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 professionnelle à temps réduit de trente (30) jours civils. Chaque demande doit être faite à l'employeur au moins quinze (15) jours précédant la date du début du congé. Cette demande est accordée en tenant compte des nécessités du service et ne doit pas avoir pour effet de modifier la liste des vacances au préjudice des autres personnes professionnelles.

Tout refus de la demande écrite prévue par le présent article doit être indiqué par écrit à la personne professionnelle 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 la personne professionnelle 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 professionnelle qui doit effectuer un stage chez un autre employeur en vertu des règlements de l'ordre professionnel auquel elle veut appartenir.

4-7.05 La personne professionnelle régulière qui a terminé sa période de probation a droit, à un congé sans traitement, à temps plein ou à temps réduit, pour études. Toutefois, les conditions entourant l'exercice de ce droit doivent faire l'objet d'une entente entre l'employeur et la personne professionnelle.

Cette entente doit intervenir dans un délai permettant l'exercice du droit dans la mesure où la personne professionnelle fait sa demande dans un délai raisonnable. À l'occasion de cette demande, la personne professionnelle qui le désire peut se faire accompagner de sa personne représentante syndicale.

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 professionnelle en période de probation.

4-7.06 Après sept (7) ans d'ancienneté et par la suite, une (1) fois par période d'au moins sept (7) ans, la personne professionnelle régulière a droit, après entente avec l'employeur sur les conditions entourant l'exercice de ce droit, à un congé sans traitement dont la durée ne peut excéder douze (12) mois. Aux fins du présent article, les conditions entourant l'exercice de ce droit comprennent notamment les dates de début et de fin de ce congé.

L'entente doit intervenir dans un délai permettant l'exercice du droit dans la mesure où la personne professionnelle fait sa demande dans un délai raisonnable. À l'occasion de cette demande, la personne professionnelle qui le désire peut se faire accompagner de sa personne représentante syndicale.

4-7.07 Sous réserve des règles d'éthique en vigueur, l'employeur peut autoriser un congé sans traitement d'une durée maximale de deux (2) ans afin de permettre à la personne professionnelle régulière de fonder une entreprise. Les conditions d'application de ce congé doivent faire l'objet d'une entente entre l'employeur et la personne professionnelle.

Modalités générales

4-7.08 Au moins trente (30) jours avant la date fixée pour son retour, la personne professionnelle doit communiquer avec l'employeur afin de l'assurer de son retour à la date prévue.

4-7.09 La personne professionnelle qui a obtenu un congé sans traitement d'une durée inférieure à six (6) mois, et qui désire y mettre fin avant le terme prévu, doit en informer l'employeur quinze (15) jours précédant la date de son retour au travail. Ce délai est de trente (30) jours dans le cas d'un congé sans traitement de six (6) mois ou plus.

4-7.10 À son retour au travail, la personne professionnelle réintègre son emploi ou un emploi équivalant à celui qu'elle détenait dans le même lieu de travail.

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

4-7.11 La personne professionnelle n'accumule pas de crédits de vacances au cours du congé sans traitement, mais peut demander le report de tous ses crédits de vacances antérieurs à son congé, à l'année budgétaire suivant le congé.

4-7.12 Au cours du congé sans traitement, la personne professionnelle continue de participer au régime d'assurance-maladie et elle verse la totalité des primes, y compris la part de l'employeur.

4-7.13 Le congé sans traitement obtenu sur des déclarations mensongères est annulé dès que l'employeur en est informé ; dès lors, la personne professionnelle doit réintégrer son travail et elle est passible de mesures disciplinaires pouvant aller jusqu'au congédiement.

4-7.14 La personne professionnelle qui ne s'est pas présentée au travail dans les cinq (5) jours ouvrables qui suivent la date fixée pour son retour est considérée comme ayant démissionné.

Congé sans traitement à traitement différé

4-7.15 La personne professionnelle régulière qui n'est pas à temps réduit ou à temps partiel 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 professionnelle, l'employeur l'informe par écrit des motifs de sa décision.

4-7.16 Ce congé permet à la personne professionnelle de voir son traitement d'un (1), deux (2), trois (3) ou quatre (4) ans 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.

4-7.17 Ce congé est octroyé après l'approbation de l'employeur. Cependant, les conditions d'application de ce congé doivent faire l'objet d'une entente entre l'employeur et la personne professionnelle. Cette entente doit contenir un engagement de la personne professionnelle 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.

4-7.18 Lors de son retour au travail, la personne professionnelle réintègre son emploi ou un emploi équivalant à celui qu'elle détenait.

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

4-7.19 La personne professionnelle absente du travail, pour quelque motif que ce soit, ne peut adresser une demande de congé sans traitement à traitement différé avant son retour au travail.

4-7.20 La convention s'applique à la personne professionnelle bénéficiant d'un congé sans traitement à traitement différé en tenant compte de la présente section.

4-7.21 La personne professionnelle demande de bénéficier de l'une ou de l'autre des options suivantes :

— option de 2 ans : de 16 à 18 mois de travail et de 6 à 8 mois de congé;

— option de 3 ans : 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.

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 professionnelle 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.

4-7.22 Au moment de sa demande, la personne professionnelle 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 professionnelle 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.

4-7.23 Le pourcentage de traitement que la personne professionnelle reçoit au cours des années de participation à l'option choisie est déterminé par l'article 4-7.45 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.

4-7.24 Au cours de la participation de la personne professionnelle 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 professionnelle prend fin à la date où cette durée atteint douze (12) mois. Dans ce cas, les conditions prévues par l'article 4-7.41 s'appliquent en les adaptant.

4-7.25 La personne professionnelle n'accumule pas de crédits de vacances au cours du congé sans traitement, mais peut demander le report de tous ses crédits de vacances antérieurs à son congé, à l'année[2] suivant le congé.

4-7.26 Les jours fériés et les congés pour événements familiaux sont rémunérés selon le pourcentage de l'option choisie par la personne professionnelle pendant la durée de l'option y compris le congé sans traitement.

---

[2] « Année » réfère ici à la période servant à l'octroi des jours de vacances, soit du 1er avril au 31 mars.

4-7.27 Aux fins des droits parentaux, si un congé de maternité, de paternité ou d'adoption survient avant ou après le congé sans traitement, la participation à l'option est suspendue pour une période maximale équivalente à la durée du congé et l'option est alors prolongée d'autant. Les dispositions de la section 8-3.00 s'appliquent et le *Régime québécois d'assurance parentale* ou le *Régime d'assurance-emploi* est alors premier payeur et l'employeur comble la différence, le cas échéant.

Toutefois, si le congé de maternité, de paternité ou d'adoption survient avant la prise du congé sans traitement, la personne professionnelle peut mettre fin à l'option. Le cas échéant, elle reçoit alors le traitement non versé sans intérêt, ainsi que la prestation prévue pour le congé de maternité, de paternité ou d'adoption, le cas échéant. Les montants ainsi remboursés sont assujettis à la cotisation au régime de retraite.

Si l'accouchement ou l'adoption survient pendant la prise du congé sans traitement, le congé de maternité, de paternité ou d'adoption est présumé ne pas avoir cours durant le congé. Toutefois, à la date déterminée de son retour au travail, la personne professionnelle bénéficie, le cas échéant, de la partie résiduelle de ce congé de maternité, de paternité ou d'adoption comme si ce dernier avait eu autrement cours, et ce, pour autant qu'elle satisfasse aux conditions prévues par la section 8-3.00.

À la suite d'un congé de maternité, de paternité ou d'adoption avec traitement, la personne professionnelle qui bénéficie du congé sans traitement à traitement différé peut, sous réserve de l'article 4-7.24, 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.

4-7.28 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 4-7.16 et la personne professionnelle doit payer sa quote-part.

4-7.29 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 professionnelle 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 a droit aux avantages des paragraphes *a), b)* et *c)* de l'article 8-1.16 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 8-1.16.

4-7.30 La participation à l'option se poursuit si l'invalidité survient après que le congé sans traitement ait été pris et la personne professionnelle bénéficie des avantages des paragraphes *a), b)* et *c)* de l'article 8-1.16 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 8-1.16.

4-7.31 Aux fins de l'assurance traitement, la personne professionnelle visée peut se prévaloir de l'un 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 professionnelle a droit aux avantages des paragraphes *a), b)* et *c)* de l'article 8-1.16 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 professionnelle bénéficie pleinement des avantages des paragraphes *a), b)* et *c)* de l'article 8-1.16 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 8-1.16. Ce traitement est cotisable au régime de retraite.

4-7.32 La personne professionnelle est traitée selon les articles 4-7.29 à 4-7.31 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 professionnelle. Selon le cas :

— le traitement versé en trop n'est pas exigible si la personne professionnelle 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 professionnelle 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 professionnelle, l'option se poursuit sous réserve de l'article 4-7.24.

4-7.33 Au cours du congé sans traitement, la personne professionnelle n'accumule aucun crédit de congé de maladie.

4-7.34 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 8-1.16 est égale au manque à recevoir que l'employeur a subi à la suite du versement de ces prestations au cours de l'option.

4-7.35 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 professionnelle reçoit sa pleine prestation d'accident du travail à compter du moment où l'option se termine.

4-7.36 Aux fins des accidents du travail, la personne professionnelle visée peut 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.

4-7.37 Durant les deux (2) premières années la personne professionnelle est traitée selon les articles 4-7.35 et 4-7.36 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 professionnelle cesse et les dispositions suivantes s'appliquent selon le cas :

a) le traitement versé en trop n'est pas exigible si la personne professionnelle a déjà pris son congé sans traitement et les droits de pension sont alors pleinement reconnus (une (1) 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 professionnelle n'a pas déjà pris son congé sans traitement.

4-7.38 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 professionnelle 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 professionnelle reçoit sa pleine prestation d'accident du travail à compter du moment où l'option se termine.

4-7.39 Aux fins des régimes de retraite, une (1) année complète de service cotisée pour chaque année de participation est reconnue à la personne professionnelle 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.

4-7.40 Aux fins des sections 7-1.00, 7-3.00 et 7-6.00 ainsi que des articles 4-1.05, la personne professionnelle n'a droit au cours du congé sans traitement à aucune prime, ni autres allocations, ni rémunération additionnelle et ni supplément de traitement. Pendant les autres mois de l'option, elle reçoit entièrement ses primes, 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.

4-7.41 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 professionnelle 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 professionnelle doit rembourser, conformément à l'article 4-7.44, le traitement reçu au cours de ce congé sans traitement proportionnellement au nombre d'années qui restent à courir dans l'option, sans intérêt, si le congé sans traitement a été pris ;

c) la personne professionnelle est 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 professionnelle s'effectue selon la formule ci-dessous si le congé sans traitement est en cours :

— la somme reçue par la personne professionnelle durant le congé sans traitement moins les sommes déjà déduites sur le traitement de la personne professionnelle selon l'option choisie. Si le solde est négatif, l'employeur rembourse, sans intérêt, ce solde à la personne professionnelle; si le solde est positif, la personne professionnelle 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 professionnelle 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 professionnelle peut cependant racheter le service perdu selon les mêmes conditions que celles relatives au congé sans traitement (200 % RREGOP).

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

4-7.42 La participation à l'option choisie par la personne professionnelle 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 professionnelle 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 4-7.44 si la personne professionnelle a déjà pris son congé sans traitement et les droits de pension sont pleinement reconnus (une (1) 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 professionnelle n'a pas déjà pris son congé sans traitement.

4-7.43 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 professionnelle.

4-7.44 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 professionnelle 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 professionnelle 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 la paie de la personne professionnelle.

En cas de démission, congédiement, décès ou retraite de la personne professionnelle, sauf dispositions contraires, les sommes versées en trop sont exigibles immédiatement.

4-7.45 Le tableau ci-dessous détermine le pourcentage du traitement à verser à la personne professionnelle selon la durée du congé et l'option choisie :

	Durée de participation au régime			
Durée du congé	2 ans	3 ans	4 ans	5 ans
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 %

4-7.46 Les articles 4-7.15 à 4-7.43 peuvent être modifiés si des changements aux lois et règlements en vigueur surviennent.

Retraite progressive

4-7.47 La personne professionnelle peut se prévaloir d'une retraite progressive sous réserve de l'acceptation de l'employeur. Cette retraite est caractérisée par le fait que la personne professionnelle, pendant une période minimale d'un (1) an et maximale de cinq (5) ans précédant immédiatement sa prise de retraite totale et définitive, puisse travailler à temps réduit selon un horaire préétabli et selon les conditions de travail applicables à la personne professionnelle à temps réduit. La retraite progressive peut comporter un nombre décroissant d'heures travaillées par semaine jusqu'à concurrence du minimum de quatorze (14) heures. Toutefois, la réduction minimale de travail est d'une (1) journée par semaine. Pendant cette période, le nombre d'heures de la nouvelle semaine de travail de la personne professionnelle devient sa semaine normale. Aux fins des régimes de retraite, il y a pleine reconnaissance de service pour la durée de la retraite progressive.

Le coût de cette mesure est partagé en parts égales entre l'employeur et la personne professionnelle participant au programme.

4-8.00 CHARGES PUBLIQUES

4-8.01 La personne professionnelle qui est candidate à la fonction de maire, de conseillère ou 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 agence de développement de réseaux locaux de services de santé et de 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 professionnelle qui exerce la fonction de pompier volontaire, le fait d'informer sa ou son gestionnaire équivaut à informer l'employeur.

Il en est de même pour la personne professionnelle 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
STABILITÉ D'EMPLOI

5-1.00 PRINCIPES GÉNÉRAUX

5-1.01 Les dispositions du présent chapitre ne s'appliquent qu'aux personnes professionnelles régulières.

5-1.02 Il appartient à l'employeur de diriger, maintenir et même d'accroitre l'efficacité de l'organisation et de prendre les mesures nécessaires pour atteindre cet objectif.

5-1.03 De même, sous réserve du droit de l'employeur de congédier une personne professionnelle pour cause, il lui incombe de favoriser la stabilité d'emploi étant toutefois entendu que conformément aux stipulations du présent chapitre, il est possible qu'une personne professionnelle soit mise à pied ou licenciée pour manque de travail.

5-2.00 PROCESSUS DE MISE À PIED ET DE LICENCIEMENT

Événements déclencheurs

5-2.01 Malgré la volonté de l'employeur d'assurer une stabilité d'emploi aux personnes professionnelles, il est toutefois possible que l'employeur doive effectuer des mises à pied ou licenciements pour les motifs suivants :

a) lors de l'introduction ou l'évolution de changements techniques ou technologiques;

b) lors de changement apporté à la structure administrative;

c) lors d'une cession ou d'une fermeture des activités de l'ITHQ, lesquelles peuvent être totales ou partielles;

d) lorsque survient un surplus de personnes professionnelles régulières, c'est-à-dire lorsque le nombre d'emplois réguliers disponibles pour une classe d'emploi devient inférieur au nombre de personnes professionnelles régulières de cette classe d'emploi, dans une même unité administrative.

5-2.02 Sauf en cas d'urgence ou de force majeure, lorsque l'employeur envisage la mise à pied ou le licenciement d'une personne professionnelle régulière, il consulte le syndicat par l'entremise du comité de relations professionnelles dans un délai d'au moins trente (30) jours de l'entrée en vigueur de la mise à pied ou licenciement pour lui permettre de formuler ses recommandations.

La consultation porte notamment sur la nature des changements prévus, la date prévue de l'implantation, le nombre de personnes professionnelles affectées et toutes autres informations pertinentes.

5-2.03 Malgré ce qui précède, l'employeur et le syndicat peuvent convenir de tout autre délai et de toute autre modalité de consultation.

Identification de la personne professionnelle visée

5-2.04 Dans le cas d'un événement décrit à l'article 5-2.01, les personnes professionnelles visées sont celles touchées par l'événement.

5-2.05 Dans le cas où il n'y ait qu'une partie des personnes professionnelles qui sont touchées par un des événements décrits à l'article 5-2.01, et afin d'identifier les personnes professionnelles visées, l'employeur procède d'abord sur une base volontaire en tenant compte de l'ancienneté.

5-2.06 Lorsque l'employeur doit faire un choix entre plusieurs personnes professionnelles aux fins de déterminer lesquelles sont touchées par l'événement les personnes professionnelles visées sont, dans l'ordre :

a) celles sans stabilité d'emploi, en commençant par la personne professionnelle ayant le moins d'ancienneté sous réserve que les personnes professionnelles possèdent les qualifications requises et répondent aux exigences de l'emploi;

b) celles avec stabilité d'emploi, en commençant par la personne professionnelle ayant le moins d'ancienneté sous réserve que les personnes professionnelles possèdent les qualifications requises et répondent aux exigences de l'emploi.

Préavis

5-2.07 À moins d'urgence ou de force majeure, l'employeur transmet à la personne professionnelle visée susceptible d'être mise à pied, licenciée ou cédée, un préavis de trente (30) jours avant la date prévue de sa mise à pied, de son licenciement ou de son transfert à un autre employeur à la suite d'une cession partielle ou totale de son unité administrative. Une copie de ce préavis est transmise au syndicat.

Possibilité de supplantation

5-2.08 Dans le cas d'une mise à pied ou d'un licenciement, dans les trente (30) jours qui suivent la transmission du préavis prévu à l'article précédent, la personne professionnelle régulière bénéficie des dispositions suivantes :

a) elle peut supplanter la personne professionnelle régulière ayant le moins d'ancienneté dans sa classe d'emploi et dans son unité administrative;

b) à défaut de pouvoir exercer son droit de supplantation prévu au paragraphe précédent, elle peut déplacer une personne professionnelle occasionnelle dans sa classe d'emploi. Dans ce cas, elle est réputée avoir été mise à pied et son nom est inscrit sur la liste de disponibilité prévue à l'article 5-3.01 dans la classe d'emploi qu'elle occupait.

5-2.09 Les supplantations s'effectuent sous réserve que la personne professionnelle ait les qualifications requises et qu'elle réponde aux exigences de l'emploi. Nonobstant ce qui précède, la personne professionnelle régulière à temps partiel ne peut en aucun cas supplanter une personne régulière à temps complet. De plus, en aucun cas, l'application des précédentes dispositions ne peut entrainer une promotion.

5-2.10 Une personne professionnelle régulière à temps complet ne peut être tenue d'accepter un emploi à temps partiel.

Licenciement d'une personne professionnelle régulière ayant la stabilité d'emploi

5-2.11 À l'expiration de la période de préavis prévu à l'article 5-2.07, la personne professionnelle régulière qui ne peut ou qui ne désire pas se prévaloir de l'une des dispositions prévues à l'article 5-2.08 est déclarée en surplus. Cette personne professionnelle bénéficie alors d'une période de stabilité d'emploi de soixante (60) jours supplémentaires. Pour la personne régulière à temps partiel, cette période de stabilité est sur la base de la moyenne des heures travaillées dans la dernière année.

5-2.12 La personne professionnelle en surplus ayant plus de trois (3) années d'ancienneté dans un poste régulier incluant la période de probation peut, à la fin des soixante (60) jours de stabilité d'emploi prévue à l'article 5-2.11 :

a) demander une indemnité de départ équivalente à un (1) mois de traitement par année d'ancienneté jusqu'à un maximum de six (6) mois de traitement excluant les soixante (60) jours de stabilité d'emploi prévu à l'article 5-2.11 ou;

b) faire inscrire son nom sur la liste de disponibilité prévue à la section 5-3.00.

Licenciement d'une personne professionnelle régulière n'ayant pas la stabilité d'emploi

5-2.13 La personne professionnelle régulière ayant moins de trois (3) ans d'ancienneté verra son nom inscrit sur une liste de disponibilité prévu à l'article 5-3.01. Toutefois, les personnes professionnelles ayant plus de trois (3) années d'ancienneté auront une priorité de rappel.

Mise à pied d'une personne professionnelle régulière

5-2.14 La personne professionnelle régulière mise à pied verra son nom inscrit sur la liste de disponibilité après la période de préavis et de stabilité d'emploi. Toutefois, les personnes professionnelles ayant plus de trois (3) années d'ancienneté auront une priorité de rappel.

Utilisation provisoire des personnes professionnelles

5-2.15 Pendant la période de préavis et de stabilité d'emploi, l'employeur peut affecter la personne professionnelle à tout autre emploi, celle-ci reçoit le traitement qui lui était versé avant l'application des présentes dispositions.

5-3.00 LISTE DE DISPONIBILITÉ

5-3.01 La liste de disponibilité est établie par classe d'emploi. Elle indique l'ancienneté et la date de mise à pied ou de licenciement.

5-3.02 Le rang de chaque personne professionnelle sur une des listes de disponibilité est déterminé par l'ancienneté. Si plusieurs personnes professionnelles ont la même ancienneté, la date de mise à pied ou de licenciement prévaut. Si cette date est la même, un tirage au sort est réalisé en présence d'un représentant de l'employeur et d'un représentant du syndicat.

5-3.03 Tout emploi vacant que l'employeur doit combler doit être attribué à la personne professionnelle ayant le rang le plus élevé, inscrit sur une des listes de disponibilité pour autant que cette personne professionnelle soit dans la même classe d'emploi et possède les qualifications requises et réponde aux exigences de l'emploi.

5-3.04 L'employeur transmet un avis écrit de rappel au moins dix (10) jours avant la date à laquelle elle doit se présenter au travail et en remet une copie au syndicat.

5-3.05 La personne professionnelle doit répondre dans les sept (7) jours suivants l'envoi de l'avis de rappel si elle accepte de se présenter au travail à la date prévue dans l'avis. À défaut, l'employeur peut rappeler au travail la personne professionnelle suivante sur la liste de disponibilité.

5-3.06 Le défaut de se présenter à la date prévue, même pour un employé qui aurait répondu affirmativement à l'avis de rappel, équivaut à un refus d'offre d'emploi aux fins de l'article 5-3.10.

Dans ce cas, la personne employée perd son lien d'emploi avec l'employeur et son nom est rayé de la liste de disponibilité.

5-3.07 La personne professionnelle rappelée au travail se voit attribuer le taux de traitement prévu pour son nouvel emploi.

5-3.08 La personne professionnelle rappelée au travail voit son ancienneté accumulée avant sa date de mise à pied ou de licenciement rétablie. Le temps passé sur la liste de disponibilité n'est pas comptabilisé.

5-3.09 La personne professionnelle sur la liste de disponibilité peut soumettre sa candidature sur un emploi vacant qui constituerait une promotion.

5-3.10 Le nom de la personne professionnelle sur une des listes de disponibilité est rayé de la liste dans les cas suivants :

a) Si elle refuse l'offre d'emploi;

b) Si elle a reçu l'avis de mise à pied ou de licenciement depuis vingt-quatre (24) mois consécutifs sans avoir été rappelée;

c) Si elle accepte une offre d'emploi de l'employeur même lorsque ce n'est pas dans le cadre du présent article.

5-3.11 Les articles prévus aux sections 1-1.00,1-2.00,6-1.00,6-2.00,9-1.00,9-2.00 et 9-3.00 sont les seules dispositions applicables aux personnes professionnelles sur la liste de disponibilité.

5-4.00 CESSION

5-4.01 La personne professionnelle visée par la cession totale ou partielle de son unité administrative est transférée chez son nouvel employeur à compter de la date de la cession de l'unité administrative. Les articles 5-2.08 à 5-3.11 ne s'appliquent pas à elle.

CHAPITRE 6-0.00
ORGANISATION DE LA CARRIÈRE

6-1.00 CLASSIFICATION

Comité consultatif

6-1.01 À la demande d'une des parties, celles-ci forment dans un délai de trente (30) jours suivant la demande un comité consultatif de la classification des emplois du personnel visé par la convention. Ce comité est composé d'un maximum de six (6) membres dont un maximum trois (3) personnes désignées par l'employeur et d'un maximum trois (3) personnes représentantes du syndicat en excluant les personnes professionnelles occasionnelles ou en période de probation ainsi que d'une ou d'un secrétaire désigné par l'employeur. De plus, ce comité ne peut inclure une personne professionnelle visée par les travaux du comité.

Chaque partie peut, à ses frais, s'adjoindre des spécialistes compétents en la matière. Ce comité est appelé à examiner tout projet de modification à la classification qui lui est soumis par l'employeur, toute demande faite à l'employeur par le syndicat ayant pour objet une modification à la classification et à faire les recommandations appropriées à l'employeur.

Le comité se réunit au besoin à la demande de l'employeur ou des membres désignés par l'une des parties. Toute convocation doit contenir un ordre du jour. Un compte rendu de chaque réunion est transmis aux membres.

6-1.02 Toute modification aux documents institutionnels ou directive concernant la classification des emplois du personnel professionnel fait l'objet d'une consultation auprès du syndicat par l'employeur.

Les commentaires ou propositions soumis par le syndicat, le cas échéant, font l'objet d'une rétroaction de l'employeur au comité prévu à l'article 6-1.01.

6-2.00 CLASSEMENT

6-2.01 Lors de son engagement, chaque personne professionnelle se voit attribuer un classement conformément aux classes prévues à l'annexe I de la lettre d'entente numéro 5, lesquelles sont attribuées selon la nature du travail et les tâches qui lui sont confiées de façon principale et habituelle.

Toute modification, affectant les personnes professionnelles, concernant les documents institutionnels ou directives concernant la classification fait l'objet d'une consultation du syndicat.

6-2.02 La personne professionnelle qui estime recevoir un traitement non conforme aux documents institutionnels ou directives concernant la classification peut, dans les trois (3) mois suivant l'accession à une classe d'emplois, demander la révision des données ayant servi à établir son traitement. La personne professionnelle fait sa demande à l'employeur qui lui transmet sa réponse dans les trente (30) jours.

6-3.00 ANCIENNETÉ

6-3.01 Aux fins du paragraphe *a)* de l'article 1-1.01 et sans restreindre la portée des articles 6-3.02 et 10-1.16 la personne professionnelle accumule de l'ancienneté pour chaque jour ou elle a reçu son traitement à taux normal. Elle se calcule en années à quatre décimales près.

Pour les fins du calcul, un (1) an est égal à deux cent soixante (260) jours ouvrables, étant entendu que la personne professionnelle ne peut accumuler plus d'une (1) année d'ancienneté au cours d'une période de douze (12) mois consécutifs.

Pour la personne professionnelle à temps plein dont la semaine moyenne de travail est supérieure de la semaine normale prévue par l'article 4-1.01, un (1) an est égal au nombre de jours ouvrables prévus par son horaire au cours d'une année.

Sous réserve des dispositions de la lettre d'entente numéro 2 concernant un cadre édictant les normes applicables à un régime d'aménagement du temps de travail comprenant une réduction du temps de travail et du traitement pour une période prévue, l'ancienneté de la personne professionnelle à temps partiel ou à temps réduit ne s'accumule que durant les heures prévues par son horaire de travail. Pour les fins du calcul, un (1) jour est égal à sept (7) heures et un (1) an est égal à deux cent soixante (260) jours ouvrables.

La personne professionnelle conserve et accumule son ancienneté dans les cas suivants :

a) absence du travail à la suite d'une lésion professionnelle;

b) absence du travail pour raison de maladie ou d'accident autre qu'une lésion professionnelle, pour une période n'excédant pas vingt-quatre (24) mois;

c) congé de maternité, paternité, d'adoption, le congé sans traitement prévu aux dispositions de la présente convention traitant des droits parentaux, jusqu'à concurrence des cinquante-deux (52) premières semaines du congé.

6-3.02 La personne professionnelle perd son ancienneté dans les circonstances suivantes :

— démission ;

— fin d'emploi au cours ou à la fin de la période de probation ;

— congédiement ;

— retraite.

Malgré le premier alinéa, la personne professionnelle en période de probation ou régulière dont on a mis fin à l'emploi pour manque de travail ou pour assurer la stabilité d'emploi d'une autre personne professionnelle en période de probation ou régulière, recouvre son ancienneté lorsqu'elle accède à un autre emploi dans les quarante-huit (48) mois suivant la date de sa fin d'emploi, sauf si la personne professionnelle a bénéficié de l'indemnité de départ prévu à l'article 5-2.12 a).

6-3.03 Aux fins de la présente section, le jour férié est considéré comme un jour ouvrable.

6-4.00 STATUT DE RÉGULIER

6-4.01 La personne professionnelle acquiert le statut de régulier une fois qu'elle a terminé sa période de probation avec succès et qu'elle est confirmée dans l'emploi régulier sur lequel elle a été nommée.

La période de probation est une période d'emploi continue d'une durée d'un (1) an d'ancienneté équivalant à mille huit cent vingt-trois et trois dixièmes (1826,3) heures suivant sa nomination sur un emploi régulier.

6-4.02 L'employeur rend accessible à la personne professionnelle, à son entrée en fonction, une description écrite de ses attributions. La personne professionnelle est informée du travail qu'elle a à accomplir.

6-4.03 La ou le gestionnaire fait l'évaluation du rendement de la personne professionnelle avant la fin du sixième (6e) mois qui suit son entrée en fonction et, si nécessaire, un (1) mois avant la fin de sa période de probation.

6-4.04 Lorsque la ou le gestionnaire décide de mettre fin à l'emploi de la personne professionnelle en période de probation, elle doit lui faire parvenir un avis écrit de sa décision au moins un (1) mois avant de mettre fin à son emploi. La ou le gestionnaire procède aussi à l'évaluation du rendement de la personne professionnelle.

À la demande de la personne professionnelle, l'employeur fait parvenir une copie de l'avis au syndicat.

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

6-4.06 La décision de la ou le gestionnaire de mettre fin à l'emploi de la personne professionnelle en période de probation, ne peut faire l'objet d'un grief aux termes de cette convention sauf si la décision a pour but d'éluder l'acquisition par la personne professionnelle de droits résultant de la réussite de sa période de probation.

Malgré ce qui précède, la personne professionnelle justifiant deux (2) ans ou plus de service continu au sens de la *Loi sur les normes du travail* qui estime que la ou le gestionnaire a mis fin à sa période de probation sans une cause juste et suffisante peut recourir à la procédure de règlement des griefs prévue à la section 9-1.00.

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

6-5.00 ÉVALUATION

6-5.01 L'évaluation est l'appréciation par la ou le gestionnaire des résultats du travail atteints par la personne professionnelle, eu égard :

- à la description de ses attributions;
- à la formulation de ses responsabilités et de ses mandats;
- à la signification par écrit des attentes en termes d'objectifs, de contribution à fournir ainsi que de connaissances, d'habiletés professionnelles et de qualités personnelles à démontrer dans l'accomplissement de son travail.

le tout en relation avec l'exercice de l'emploi.

L'évaluation doit favoriser la communication entre la personne professionnelle et la ou le gestionnaire.

L'évaluation tient compte de la qualité et de la quantité de travail accompli.

6-5.02 Sous réserve de l'article 6-4.03 concernant l'évaluation de la personne professionnelle en période de probation, l'évaluation de la personne professionnelle s'effectue au moins une (1) fois par année.

Toutefois, si la personne professionnelle termine un mandat important d'au moins six (6) mois, elle peut demander une évaluation ad hoc, conformément à l'article 6-5.01.

6-5.03 L'évaluation est faite au moyen d'un formulaire d'évaluation dûment rempli et signé par la ou le gestionnaire de la personne professionnelle; cette dernière en reçoit une copie 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 remise ou expédiée.

Le contenu de l'évaluation et la signification des attentes doivent faire l'objet d'un échange à l'occasion d'une rencontre entre la personne professionnelle et la personne supérieure immédiate, ainsi que la personne supérieure hiérarchique si cette dernière le juge à propos, compte tenu des circonstances.

6-5.04 À compter de la date de la réception de sa copie, la personne professionnelle dispose de trente (30) jours pour prendre connaissance de son évaluation et faire parvenir par écrit, sous pli recommandé, à la ou le gestionnaire ses commentaires sur l'évaluation. Ceux-ci sont annexés à l'original du formulaire conservé au dossier la personne professionnelle. Si dans ce délai de trente (30) jours la personne professionnelle conteste les faits sur lesquels son évaluation est fondée, ces faits ne peuvent être considérés comme ayant été admis.

Le délai de soumission des commentaires pour la personne professionnelle qui doit s'absenter de son lieu de travail pour une période de plus de quatorze (14) jours consécutifs, soit à la demande expresse de la ou le gestionnaire soit pour ses vacances annuelles, est prorogé pour la durée de son absence.

6-5.05 La personne professionnelle doit, le cas échéant, participer à l'évaluation des personnes employées de l'ITHQ autres que les personnes professionnelles. La personne professionnelle dont les attributions sont celles d'une coordonnatrice ou d'un coordonnateur ou d'une cheffe ou d'un chef d'équipe doit, à la demande de la ou le gestionnaire, participer à l'évaluation des personnes employées dont elle assume la supervision fonctionnelle.

6-6.00 PROGRESSION DANS LA CLASSE D'EMPLOIS

Avancement d'échelon

6-6.01 La personne professionnelle est admissible à l'avancement d'échelon, suivant les règles d'avancement prévues ci-dessous.

La durée du séjour dans un échelon est d'un (1) an sauf dans le cas des huit (8) premiers échelons dont la durée de séjour est de six (6) mois.

L'avancement d'échelon est consenti, sur rendement satisfaisant, à la dernière période de paie complète d'avril ou d'octobre qui suit d'au moins neuf (9) ou quatre (4) mois la date d'accession à

la classe d'emplois, à l'exception du reclassement, suivant qu'il s'agisse d'un avancement annuel ou semestriel.

Malgré ce qui précède, la personne professionnelle doit, pour avoir droit à l'avancement d'échelon, avoir travaillé au moins trois (3) mois ou l'équivalent dans le cas d'un avancement semestriel et au moins six (6) mois ou l'équivalent dans le cas d'avancement annuel.

Aux fins de l'alinéa précédent, la personne professionnelle en congé avec traitement pour études de perfectionnement, en congé de maternité en vertu de l'article 8-3.09 ou bénéficiant d'une prolongation en vertu de l'article 8-3.13, en congé spécial en vertu des articles 8-3.22 ou 8-3.23, en congé à l'occasion de la naissance en vertu de l'article 8-3.24, en congé de paternité en vertu de l'article 8-3.25, en congé pour adoption en vertu des articles 8-3.30 ou 8-3.31, en congé sans traitement en vue d'une adoption en vertu de l'article 8-3.37, en congé sans traitement en vertu de l'article 8-3.38, mais uniquement pour la durée des cinquante-deux (52) premières semaines ou en congé compensatoire pour des heures travaillées en vertu de la section 4-2.00 ou du régime d'horaire variable, de même que la personne libérée en vertu de la section 2-3.00 ou absente qui répond à la définition d'invalidité et qui est soumise à l'application des paragraphes a),b) et c) de l'article 8-1.16 n'est pas considérée comme absente du travail.

6-6.02 L'article 6-6.01 s'applique à la personne professionnelle en période de probation à la condition d'avoir accumulé, à la date prévue pour l'avancement d'échelon, au moins quatre (4) mois d'ancienneté dans le cas d'avancement semestriel ou neuf (9) mois d'ancienneté dans le cas d'avancement annuel, dans sa classe d'emplois depuis son dernier avancement d'échelon.

Boni pour études de perfectionnement

6-6.03 L'attribution d'un boni pour études de perfectionnement est régie par le document institutionnel en vigueur.

6-7.00 DÉVELOPPEMENT DES RESSOURCES HUMAINES

6-7.01 Il est nécessaire d'assurer le progrès et l'enrichissement des connaissances des personnes professionnelles en vue d'améliorer l'ensemble de l'organisation par le développement des ressources humaines. Les parties collaborent à cette fin.

Les parties collaborent à faciliter la carrière des personnes professionnelles et leur rayonnement professionnel dans la réalisation de travaux reliés à l'exercice de leur emploi et de leurs champs d'activités.

6-7.02 Il appartient à l'employeur d'établir et de mettre en application la politique de développement des ressources humaines des personnes employées de l'ITHQ, incluant les personnes professionnelles.

6-7.03 L'employeur, suivant les politiques et les directives en vigueur, établit et administre son plan ou programme de développement des ressources humaines selon ses objectifs et priorités en cette matière, il tient aussi compte des personnes professionnelles ayant besoin de recyclage ou de formation à la suite de changements technologiques. Il prévoit à son budget les sommes nécessaires pour les réaliser dont une partie est affectée à un ensemble d'activités permettant l'accroissement de la compétence des personnes professionnelles en relation avec l'exercice de leur emploi actuel.

6-7.04 L'employeur prend les dispositions nécessaires afin que les personnes représentantes du syndicat, par l'entremise du comité de relations professionnelles, participent à la phase d'identification des besoins des personnes professionnelles qui précède l'élaboration du plan ou du programme de développement des ressources humaines. Une attention particulière sera portée aux personnes professionnelles qui n'ont pas bénéficié de développement des ressources humaines dans leurs champs d'activités au cours des trois (3) dernières années.

6-7.05 L'employeur analyse les besoins identifiés et détermine ceux qui seront retenus en priorité.

6-7.06 L'employeur consacre, pour chacune des années financières, une enveloppe minimale correspondant à trois (3) jours/personne par personne professionnelle pour réaliser un ensemble d'activités permettant l'accroissement de la compétence des personnes professionnelles en relation avec l'exercice de leur emploi actuel.

6-7.07 Aux fins de la présente section, l'employeur convoque les représentantes et représentants du syndicat par l'entremise du comité de relations professionnelles dans le but :

a) de les informer des objectifs de son plan de développement des ressources humaines ou de son programme et des règles concernant la présentation des demandes de développement des ressources humaines des personnes professionnelles lorsqu'il y a des changements;

b) de leur permettre de faire valoir formellement leur point de vue sur les besoins collectifs et sur l'établissement des priorités pour l'année financière suivante;

c) de les informer du bilan de réalisation des activités de développement des ressources humaines de l'année financière précédente.

L'employeur s'engage à prioriser des projets collectifs de développement des ressources humaines.

6-7.08 L'employeur veille à ce que les personnes professionnelles connaissent la politique de développement des ressources humaines et les règles concernant la présentation des demandes de développement des ressources humaines.

6-7.09 Lors d'une activité de développement des ressources humaines, les dispositions suivantes s'appliquent :

a) Lorsque la personne professionnelle est requise par l'employeur de participer à une activité de développement des ressources humaines à l'extérieur de son lieu de travail, les heures des cours et des activités inhérentes sont réputées constituer les heures de la journée normale de travail, telle que définie aux articles 4-1.01 et 4-1.02, si la durée quotidienne correspond à six (6) heures ou plus. Malgré ce qui précède, seules les heures de cours, les heures des activités inhérentes et de déplacement qui sont exécutées en sus des heures de la journée normale ou de la semaine normale de travail de la personne professionnelle, comme prévu aux articles 4-1.01 et 4-1.02, sont des heures supplémentaires.

Sont également considérées aux fins des heures supplémentaires, toutes les heures de cours et, s'il y a lieu, les heures des activités inhérentes auxquelles assiste la personne professionnelle lors d'une activité de développement requise par l'employeur au lieu de travail, si ces heures sont en sus du nombre d'heures de sa semaine normale ou de sa journée normale de travail de la personne professionnelle.

Aux fins de l'application des alinéas qui précèdent, pour la personne professionnelle à temps réduit ou à temps partiel, seules sont considérées comme heures supplémentaires, celles qui sont en sus de sept (7) heures dans une même journée ou en sus de trente-cinq (35) heures travaillées à taux normal pendant la même semaine.

Lorsque la personne professionnelle participe à une activité de développement des ressources humaines non requise par l'employeur, la distribution des heures de cours et des activités inhérentes, incluant le temps de déplacement le cas échéant, ne peut donner ouverture aux heures supplémentaires prévues à la section 4-2.00.

Aux fins du présent article, on entend par « heures des activités inhérentes », le temps raisonnable et nécessaire requis la personne professionnelle, le cas échéant, pour l'inscription à l'activité et les exercices pratiques obligatoires.

b) Si un programme de développement des ressources humaines prévoit des cours ou des activités inhérentes à ce programme durant un jour férié, la personne professionnelle qui participe à ce programme bénéficie d'une remise du jour dans les trente (30) jours suivant la date de son retour.

c) Lorsque les dispositions particulières sont prévues par l'employeur pour les frais de déplacement la personne professionnelle qui suit un programme de développement, ces dispositions particulières prévalent, lesquelles ne doivent toutefois pas être inférieures aux conditions relatives aux frais de déplacement prévus dans la présente convention collective. Cependant, toute contribution d'un organisme aux frais déjà payables par l'employeur à la personne professionnelle est remise à l'employeur.

6-7.10 La personne professionnelle qui participe à un programme de développement des ressources humaines bénéficie d'une remise du jour férié ou du congé hebdomadaire dans les trente (30) jours qui suivent la date de son retour, si ce programme prévoit des cours ou des activités durant un jour férié ou un congé hebdomadaire.

6-7.11 Les dispositions particulières prévues par l'employeur pour les frais de déplacement de la personne professionnelle qui suit un programme de développement prévalent dans ce cas.

Toutefois, ces dispositions particulières ne doivent pas être inférieures aux conditions relatives aux frais de déplacement prévus aux sections 7-4.00 et 10-1.00. Toute contribution d'un organisme aux frais déjà payables par l'employeur à la personne professionnelle est remise à l'employeur.

6-8.00 MOUVEMENTS DU PERSONNEL

6-8.01 La personne professionnelle dont les attributions principales et habituelles ne correspondent pas aux attributions caractéristiques de sa classe d'emplois a le droit de réclamer d'être reclassée, si elle répond aux conditions d'admission de la classe d'emplois dont les attributions caractéristiques correspondent à celles qu'elle exerce.

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

6-8.02 La personne professionnelle peut être appelée par l'employeur :

a) soit à remplacer temporairement une ou un cadre;

b) soit à exercer provisoirement les attributions d'un emploi vacant d'une ou d'un cadre.

Elle reçoit, sur une base quotidienne, la prime de désignation prévue par l'article 7-3.02 lorsqu'elle a accumulé vingt-huit (28) jours consécutifs de désignation.

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

6-8.03 La personne professionnelle peut être appelée par l'employeur à exercer, soit par remplacement temporaire, soit par désignation à titre provisoire, soit à la suite d'une modification temporaire de ses attributions en raison des nécessités du service, les attributions d'un emploi de la catégorie des emplois du personnel professionnel d'un niveau de mobilité supérieur à celui correspondant à sa classe d'emplois.

Elle reçoit, sur une base quotidienne, la prime prévue par l'article 7-3.02 lorsqu'elle a accumulé vingt-huit (28) jours consécutifs de désignation.

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

Le présent article ne s'applique pas à la personne professionnelle désignée provisoirement ou en remplacement temporaire sur un emploi de niveau de complexité supérieure expert ou émérite.

6-8.04 L'employeur ne peut, durant les périodes prévues par la présente section, désigner une autre personne professionnelle ou interrompre ces périodes dans le seul but d'éluder l'application des articles 6-8.02, 6-8.03, 7-3.02 et 7-3.03.

6-8.05 Aux fins de l'article 6-8.02, la personne professionnelle ainsi désignée doit remplir les attributions et responsabilités inhérentes à l'emploi auquel elle est désignée.

Toutefois, la personne professionnelle ne peut agir auprès des personnes professionnelles à titre de représentante de l'employeur dans le règlement des griefs, ni dans l'évaluation, sous réserve de l'article 6-5.05, ni dans l'imposition de mesures disciplinaires.

Période de probation lors d'une promotion

6-8.06 La personne professionnelle qui doit accomplir une période de probation lors d'une promotion à une classe d'emplois de la catégorie des emplois du personnel professionnel reçoit le taux de traitement prévu pour la classe d'emplois à laquelle elle accède, conformément à l'article 6-2.01.

La personne professionnelle qui ne réussit pas sa période de probation se voit réinstaller dans la classe d'emplois à laquelle elle appartenait avant sa promotion et reçoit le taux de traitement auquel elle aurait eu droit si elle était demeurée dans cette classe d'emplois.

CHAPITRE 7-0.00
RÉMUNÉRATION ET AUTRES DISPOSITIONS D'ORDRE MONÉTAIRE[3]

7-1.00 RÉMUNÉRATION

Dispositions générales

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

Pour la personne professionnelle à temps réduit ou à temps partiel, ce traitement est proportionnel aux heures prévues par son horaire.

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

7-1.03 Le taux de traitement de la personne professionnelle au 18e échelon, détentrice d'un diplôme universitaire dont l'obtention requiert un minimum de 90 crédits ou son équivalent, correspond à un pourcentage de cent virgule cinq pour cent (100,5 %) du taux de l'échelle correspondant à son classement et à son échelon.

7-1.04 Le taux de traitement de la personne professionnelle désignée dans un emploi de niveau de complexité supérieure selon la directive concernant la détermination du niveau de complexité des emplois professionnels et la gestion des emplois de complexité supérieure en vigueur à l'ITHQ correspond à un pourcentage de cent dix pour cent (110 %), dans le cas d'un emploi de niveau de complexité expert, et de cent quinze pour cent (115 %), dans le cas d'un emploi de niveau de complexité émérite, du taux de l'échelle correspondant à son classement et à son échelon.

---

[3] Lorsque doivent s'appliquer des paramètres généraux d'indexation ou d'autres formes de bonifications des taux ou échelles de traitement, ceux-ci sont calculés sur la base du taux horaire.

En vigueur à compter du 1er avril 2023

7-1.05 Le taux de traitement de la personne professionnelle détenant un diplôme de maîtrise, reconnu au Québec, dans une discipline jugée directement pertinente avec l'exercice de ses fonctions, alors que ce dernier requiert un baccalauréat, est majoré de 2,5 %[4] du traitement prévu au 18e échelon de l'échelle de traitement lorsqu'elle a complété une (1) année d'ancienneté au 18e échelon de son échelle de traitement.

Le taux de traitement de la personne professionnelle qui détient un diplôme de doctorat, reconnu au Québec, dans une discipline jugée directement pertinente avec l'exercice de ses fonctions, alors que ce dernier requiert une maîtrise, est majoré de 5,0 % du traitement prévu au 18e échelon de l'échelle de traitement lorsqu'elle a terminé deux (2) années d'ancienneté au 18e échelon de son échelle de traitement.

7-1.06 Les pourcentages prévus aux articles 7-1.03 et 7-1.05 ne sont pas cumulatifs. La personne professionnelle reçoit le pourcentage le plus élevé pour lequel elle répond aux critères en fonction des dates d'entrées en vigueur de ces articles.

La personne professionnelle qui reçoit le taux de traitement prévu aux articles 7-1.03 à 7-1.05 n'est pas considérée comme une personne professionnelle hors échelle.

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

7-1.07 L'échelle de traitement est constituée par l'ensemble des taux de traitement d'une classe d'emplois, ou d'un grade le cas échéant.

7-1.08 Les taux et échelles de traitement en vigueur pour la durée de la convention sont ceux apparaissant à l'annexe II.

---

[4] La personne professionnelle qui reçoit ce taux de traitement majoré n'est pas considérée comme une personne professionnelle hors échelle.

Majoration des taux et des échelles de traitement

7-1.09 Période allant du 1er avril 2020 au 31 mars 2021

Chaque taux et échelle[5] de traitement en vigueur au 31 mars 2020 sont majorés de 2,0 %[6] avec effet le 1er avril 2020.

7-1.10 Période allant du 1er avril 2021 au 31 mars 2022

Chaque taux et échelle[5] de traitement en vigueur au 31 mars 2021 sont majorés de 2,0 %[6] avec effet le 1er avril 2021.

7-1.11 Période allant du 1er avril 2022 au 31 mars 2023

a) Chaque taux et échelle[5] de traitement en vigueur au 31 mars 2022 sont majorés de 2,0 %[6] avec effet le 1er avril 2022.

b) Les échelons 1 à 8 de chaque échelle de traitement sont majorés de 1,00 % à compter du 1er avril 2022, après l'application du paramètre général d'augmentation de 2,00 % octroyé le 1er avril 2022.

7-1.12 Période allant du 1er avril 2023 au 31 mars 2024

Chaque taux et échelle[5] de traitement en vigueur au 31 mars 2023 sont majorés minimalement de 1,0 %[6] avec effet le 1er avril 2023, étant entendu que lorsque le pourcentage d'augmentation des taux et échelles de traitement du personnel professionnel des secteurs public sera confirmé pour cette période, l'employeur effectuera, le cas échéant, la majoration des taux et échelles pour obtenir le pourcentage équivalent aux professionnels du secteurs public.

7-1.13 Période allant du 1er avril 2024 au 31 mars 2025

Chaque taux et échelle[5] de traitement en vigueur au 31 mars 2024 sont majorés minimalement de 1,0 %[6] avec effet le 1er avril 2024, étant entendu que lorsque le pourcentage d'augmentation des taux et échelles de traitement du personnel professionnel des secteurs public sera confirmé pour cette période, l'employeur effectuera, le cas échéant, la majoration des taux et échelles pour obtenir le pourcentage équivalent aux professionnels du secteurs public.

---

[5] La majoration des taux et des échelles de traitement est calculée sur la base du taux horaire.
[6] Toutefois, les clauses de la convention collective relatives aux personnes professionnelles hors échelle s'appliquent.

7-1.14 Rémunération additionnelle

La personne professionnelle a droit à une rémunération additionnelle de 0,33 $ pour chaque heure rémunérée du 1er avril 2019 au 31 mars 2021.

Versements :

- Pour la période du 1er avril 2019 au 30 décembre 2020, cette rémunération additionnelle sera versée au plus tard, à la période de paie suivant soixante (60) jours de la signature de la convention collective;

- Pour la période du 31 décembre 2020 au 31 mars 2021, cette rémunération sera versée au plus tard, à la période de paie suivant quarante-cinq (45) jours de la signature de la convention collective;

- Malgré ce qui précède, l'employeur pourra décider d'effectuer un seul versement pour l'ensemble des périodes, et ce, à la période de paie suivant quarante-cinq (45) jours de la signature de la convention collective.

7-1.15 Allocations et primes

Chaque allocation et chaque prime, à l'exception des primes exprimées en pourcentage, est majorée à compter de la même date et du même pourcentage que ceux déterminés aux articles 7-1.09 à 7-1.13.

Personne professionnelle hors échelle

7-1.16 La personne professionnelle dont le taux de traitement, le jour précédant la date de la majoration des taux et échelles de traitement, est plus élevé que le taux maximum de l'échelle de traitement en vigueur pour sa classe d'emplois, ou son grade le cas échéant, bénéficie, à la date de la majoration des taux et échelles de traitement, d'un taux 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, à l'échelon situé au maximum de l'échelle du 31 mars précédent correspondant à sa classe d'emplois ou à son grade, le cas échéant.

7-1.17 Si l'application du taux minimum d'augmentation déterminé à l'article 7-1.16 a pour effet de situer au 1er avril une personne professionnelle qui était hors échelle au 31 mars précédent à un taux de traitement inférieur à l'échelon maximum de l'échelle de traitement correspondant à sa classe d'emplois, ou à son grade le cas échéant, ce taux minimum d'augmentation est porté au pourcentage nécessaire pour permettre à cette personne professionnelle d'atteindre le taux de traitement de cet échelon.

7-1.18 La différence entre, d'une part, le pourcentage d'augmentation de l'échelon maximum de l'échelle de traitement correspondant à la classe d'emplois, ou au grade le cas échéant, de la personne professionnelle et, d'autre part, le taux minimum d'augmentation établi conformément aux articles 7-1.16 et 7-1.17, lui est versée sous forme d'une somme forfaitaire calculée sur la base de son taux de traitement au 31 mars précédent.

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

7-1.19 Malgré les articles 7-1.16, 7-1.17 et 7-1.18, la personne professionnelle devenue hors échelle à la suite d'une promotion voit son taux de traitement du 31 mars majoré, le 1er avril, du pourcentage d'augmentation applicable au taux maximum de l'échelle de traitement correspondant à sa classe d'emplois.

7-2.00 VERSEMENT DES GAINS

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

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

Aux fins de permettre le versement de la paie, la personne professionnelle transmet les informations nécessaires pour permettre le virement automatique.

Un état de dépôt électronique est remis à la personne professionnelle et contient 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 la personne professionnelle déjà inscrite sur la liste de paie et ayant droit à sa paie, mais qui ne l'a pas reçue conformément à l'article 7-2.01 pour un motif indépendant de sa volonté.

7-2.04 La nouvelle personne professionnelle ou celle qui revient au travail après une absence sans traitement reçoit sa paie dans les trente (30) jours qui suivent son entrée en fonction ou son retour au travail. De plus, cette personne peut bénéficier de l'acompte sur traitement prévu par l'article 7-2.03.

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

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

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

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

7-2.07 Le taux de traitement horaire de la personne professionnelle s'obtient en divisant son taux de traitement annuel par mille huit cent vingt-six et trois dixièmes (1826,3).

7-2.08 À son départ, la personne professionnelle reçoit les sommes dues relatives au traitement, aux congés de maladie et aux vacances, lesquelles sont détaillées sur son dernier relevé de paie.

Ces sommes sont payables dans les soixante (60) jours suivant la date du départ de la personne professionnelle. 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 l'administration fiscale* à compter de l'expiration de ce délai.

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

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

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

Cependant, si la personne professionnelle 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 professionnelle en formule la demande par écrit. Toutefois, après le règlement du grief, la personne professionnelle, 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 l'administration fiscale* 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 professionnelle 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, pour chaque période de huit (8) heures en disponibilité.

Prime de désignation

7-3.02 La prime prévue par l'article 6-8.03 est calculée au prorata de la durée du remplacement temporaire ou de la désignation à titre provisoire, à partir des sommes annuelles suivantes :

— du 1er avril 2020 au 31 mars 2021 : 4 790,00 $

— du 1er avril 2021 au 31 mars 2022 : 4 886,00 $

— du 1er avril 2022 au 31 mars 2023 : 4 984,00 $

— du 1er avril 2023 au 31 mars 2024 : 5 034,00 $ (plus clause remorque qui tiendra compte du 1 % déjà inclus)

— du 1er avril 2024 au 31 mars 2025 : 5 084 $ (plus clause remorque qui tiendra compte du 1 % déjà inclus)

7-3.03 La prime prévue par l'article 6-8.04 est calculée au prorata de la durée du remplacement temporaire, de la désignation à titre provisoire ou de la modification temporaire des attributions, de la façon suivante : la différence entre le taux de traitement que la personne professionnelle recevrait si on lui appliquait les règles en cas de promotion prévues par le document institutionnel en vigueur, et le taux de traitement de la personne professionnelle.

7-3.04 À compter de la date de sa désignation dans un emploi professionnel de niveau de complexité supérieure selon le document institutionnel en vigueur, la personne professionnelle reçoit le taux de traitement correspondant à l'emploi de niveau de complexité expert ou émérite, selon le cas, prévu par l'article 7-1.03.

Le versement de ce taux de traitement prend fin lorsque la désignation de la personne professionnelle prend fin ou lorsque ses tâches principales et habituelles cessent d'être reconnues de niveau de complexité supérieure.

7-3.05 La personne professionnelle qui a été désignée à un emploi de complexité supérieure pendant au moins douze (12) mois consécutifs a droit, pendant quatre-vingt-dix (90) jours à compter de la date de fin de sa désignation ou après que ses tâches principales et habituelles cessent d'être reconnues de niveau de complexité supérieure, à un montant forfaitaire équivalant à dix pour cent (10 %) ou à quinze pour cent (15 %), selon le cas, du taux de traitement défini à l'article 7-1.02.

Dans le cas où la personne professionnelle a été désignée dans un emploi de complexité supérieure pendant au moins trois (3) années consécutives, la période de versement du montant forfaitaire prévue par l'alinéa précédent est portée à cent quatre-vingts (180) jours.

Le montant forfaitaire prévu par le présent article est versé à chaque période de paie. Le versement est cependant suspendu pendant un congé ou une absence sans traitement, sans indemnité ou sans prestation.

7-4.00 FRAIS DE DÉPLACEMENT ET D'ASSIGNATION

7-4.01 Les frais de déplacement et d'assignation sont réglementés par le document institutionnel en vigueur.

7-4.02 L'employeur peut en tout temps modifier cette directive 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 les taux et autres frais inhérents à un déplacement.

7-4.03 L'employeur convient d'entreprendre annuellement, une révision des indemnités pour les frais de repas et pour l'usage de voitures personnelles aux fins d'apporter, s'il y a lieu, une modification au tarif d'indemnisation prévu pour ces frais.

CHAPITRE 8-0.00
RÉGIMES COLLECTIFS

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

Dispositions générales

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

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

a) pour la personne professionnelle dont la semaine normale de travail est à temps plein ou à soixante-quinze pour cent (75 %) et plus du temps plein et qui a accumulé vingt et un (21) jours ouvrables rémunérés, l'employeur verse sa pleine contribution;

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

c) la personne professionnelle dont la semaine normale de travail est de vingt-cinq pour cent (25 %) et moins du temps plein est exclue totalement.

Aux fins du présent article, un (1) jour est égal à sept (7) heures; toutefois, pour la personne professionnelle à temps plein dont la semaine moyenne est différente de la semaine normale prévue par l'article 4-1.01, un (1) jour est égal au nombre moyen d'heures prévues par son horaire quotidien.

Définition d'invalidité

8-1.03 Par invalidité, on entend un état d'incapacité résultant d'une maladie, y compris un accident ou une complication grave de grossesse ou une intervention chirurgicale reliée directement à la planification des naissances, nécessitant des soins médicaux et qui rend la personne professionnelle totalement incapable d'accomplir les attributions habituelles de son

emploi ou de tout autre emploi analogue comportant une rémunération similaire qui lui est offert par l'employeur.

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

Période d'invalidité et période de qualification

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

— 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;

— Lorsqu'un jour férié et chômé survient durant la période de requalification, cette journée qui, autrement aurait été travaillée n'est pas comptabilisée comme jour de travail effectif ou de disponibilité pour un travail effectif, mais elle n'interrompt pas la période de requalification;

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

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

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

Régimes d'assurance

8-1.07 L'employeur administre le régime d'assurance maladie et les régimes complémentaires d'assurance selon la teneur du contrat intervenu entre l'assureur et le syndicat; il effectue notamment la retenue des cotisations requises. Ce contrat, qui ne peut comporter de stipulations impliquant une obligation monétaire de la part de l'employeur autre que celles découlant de la présente section ni de stipulations contraires à la convention, prévoit un maximum de trois (3) régimes complémentaires dont le coût est entièrement à la charge des participantes et participants. Ces régimes couvrent la personne professionnelle, sa conjointe ou son conjoint, son enfant à charge et sa personne à charge.

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

8-1.08 Toute disposition du contrat visant l'administration des régimes fait l'objet d'une entente entre l'employeur et le syndicat. Toute mésentente relative à l'interprétation ou à l'application de cette entente ne peut faire l'objet d'un grief.

8-1.09 Les régimes complémentaires peuvent comporter séparément ou en combinaison avec des prestations d'assurance maladie, des prestations d'assurance vie, d'assurance traitement et d'assurance pour les soins dentaires. Les prestations d'assurance traitement complémentaires doivent répondre aux exigences suivantes :

— le délai de carence ne peut être inférieur à six (6) mois ni à la période correspondant à l'épuisement de la réserve de congés de maladie de la ou du prestataire;

— la prestation ne peut dépasser quatre-vingt-dix pour cent (90 %) du traitement net d'impôts; cette prestation comprenant celles que la personne professionnelle peut recevoir de toutes autres sources, notamment en vertu de la *Loi sur l'indemnisation des victimes d'actes criminels*, de la *Loi sur l'assurance automobile*, de la *Loi sur le régime de rentes du Québec*, de la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles* et du Régime de retraite; ce maximum ne doit pas être interprété comme imposant une limite identique aux avantages que la personne professionnelle peut recevoir d'autres sources;

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

8-1.10 Une entente en application de l'article 8-1.08 comporte entre autres les stipulations suivantes :

a) une garantie que le tarif selon lequel les primes sont calculées ne peut être majoré durant les douze (12) premiers mois de son entrée en vigueur ni plus fréquemment qu'à tous les douze (12) mois par la suite, sous réserve d'une mésentente avec l'assureur conduisant à un appel d'offres, et une garantie que l'employeur est avisé de toute majoration relative à ce tarif au minimum deux (2) mois avant son entrée en vigueur. Cet avis peut être de quarante-cinq (45) jours s'il n'y a pas de changement d'assureur ni de changement de structure de tarification dans les régimes;

b) sous réserve de la possibilité de laisser les sommes en dépôt, tout dividende ou ristourne le cas échéant, fait l'objet d'un congé de prime. Dans ce cas, l'employeur est avisé au moins quarante-cinq (45) jours avant son entrée en vigueur;

L'alinéa précédent n'a pas pour effet d'empêcher qu'un dividende ou ristourne soit affecté à une bonification de régime;

c) la prime pour une période est établie selon le tarif qui est applicable à la participante ou au participant le premier jour de la période;

d) aucune prime n'est payable pour une période le premier jour de laquelle la personne professionnelle n'est pas participante; de même, la pleine prime est payable pour une période au cours de laquelle la personne professionnelle cesse d'être participante;

e) dans le cas de promotion, de rétrogradation, de réorientation professionnelle, de reclassement ou d'intégration, le nouvel assureur accorde à la personne professionnelle visée, sans preuve d'assurabilité, un montant d'assurance vie égal au montant d'assurance vie antérieurement détenu par cette personne professionnelle en vertu du contrat qui la protégeait lorsque de tels avantages sont disponibles en vertu du contrat du nouveau groupe auquel la personne professionnelle adhère;

f) la transmission à l'employeur d'une copie conforme du contrat et de tout avenant de même que, lorsqu'il y a appel d'offres, le cahier des charges et les éléments non conformes au cahier des charges par l'assureur choisi, le tout à l'exclusion des dispositions relatives aux formules financières;

g) les conditions concernant la retenue des primes, notamment celles qui pourraient être exigées par la compagnie d'assurance lors d'un rappel de traitement, et ce, en application du contrat d'assurance. Dans ce dernier cas, les travaux requis pour l'établissement et la retenue des primes applicables sont à la charge du syndicat;

h) la transmission par l'assureur à l'employeur des relevés d'expérience normalement émis périodiquement par l'assureur en fonction des caractéristiques des adhérentes et adhérents.

Régime d'assurance vie

8-1.11 La personne professionnelle bénéficie d'un montant d'assurance vie de six mille quatre cents dollars (6 400 $).

8-1.12 Le montant mentionné à l'article 8-1.11 est réduit de cinquante pour cent (50 %) pour les personnes professionnelles visées par le paragraphe *b)* de l'article 8-1.02.

Régime d'assurance maladie

8-1.13 La contribution de l'employeur au régime d'assurance maladie pour la personne professionnelle ne peut excéder le moindre des montants suivants :

a) Dans le cas d'une personne participante assurée pour elle-même, sa conjointe ou son conjoint, son enfant à charge ou sa personne à charge :

— À compter du 1er avril 2020 : 5,00 $ par mois;

— À compter du 1er janvier 2023 : 15,00 $ par mois;

— À compter du 31 mars 2023 : 20,00 $ par mois.

b) Dans le cas d'une personne participante assurée seule :

— À compter du 1er avril 2020 : 2,00 $ par mois;

— À compter du 1er janvier 2023 : 7,00 $ par mois;

— À compter du 31 mars 2023 : 8,00 $ par mois.

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

8-1.14 La participation au régime d'assurance maladie est obligatoire, mais la personne professionnelle peut, moyennant un avis écrit à l'assureur, refuser ou cesser de participer au régime d'assurance maladie à la condition qu'elle établisse qu'elle-même, sa conjointe ou son conjoint, son enfant à charge et sa personne à charge, sont assurés en vertu d'un régime d'assurance comportant des prestations similaires ou qu'elle ou qu'il est elle-même assurée à titre de conjointe ou conjoint, d'enfant à charge ou de personne à charge.

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

8-1.15 La personne professionnelle qui a refusé ou cessé de participer au régime peut y devenir admissible à la condition d'établir à la satisfaction de l'assureur :

a) qu'antérieurement elle était assurée comme conjointe ou conjoint, enfant à charge ou personne à charge en vertu du présent régime d'assurance ou de tout autre régime accordant une protection similaire;

b) qu'il est devenu impossible qu'elle continue à être assurée comme conjointe ou conjoint, enfant à charge ou personne à charge;

c) qu'elle présente sa demande dans les trente (30) jours suivant la cessation de son assurance comme conjointe ou conjoint, enfant à charge ou personne à charge.

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

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

Régime d'assurance traitement

8-1.16 Sous réserve de la convention, la personne professionnelle a droit pour toute période d'invalidité durant laquelle elle est absente du travail :

a) jusqu'à concurrence du nombre de jours de congé de maladie à sa réserve : au traitement qu'elle recevrait si elle était au travail.

Malgré ce qui précède, la personne professionnelle qui reçoit une prestation d'invalidité d'un organisme public prévu par l'article 8-1.19 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 professionnelle peut bénéficier du présent paragraphe ne doit jamais dépasser le nombre de jours de congé de maladie à sa réserve à la date de son départ en invalidité ;

— la personne professionnelle conserve à sa réserve les jours de congé de maladie qui, en application de l'article 8-1.19, n'ont pas été utilisés.

b) à compter de l'expiration de la période prévue au paragraphe a), 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 quarante dollars (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.

L'assignation temporaire au sens de la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles* de même que le retour au travail dans le cadre d'un programme de réadaptation professionnelle ne doivent pas avoir pour effet de prolonger la période d'invalidité prévue par le présent article. Il en est de même pour les périodes où, en application de l'article 8-1.03 ou de l'article 8-1.17, la personne professionnelle revient au travail.

Le taux de traitement et, le cas échéant, la somme forfaitaire de la personne professionnelle 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 les articles 4-1.05 et 10-3.14 pour une semaine habituellement majorée.

Toutefois, ce taux de traitement est réajusté conformément à la section 7-1.00 entraînant, le cas échéant, une nouvelle somme forfaitaire servant au réajustement de la prestation. Il est également réajusté en fonction de l'avancement d'échelon auquel la personne professionnelle 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 professionnelle à temps réduit ou à temps partiel, la prestation visée aux paragraphes b) et c) du présent article est calculée sur la base de son horaire normal de travail au cours des deux périodes de paie précédent le début de l'invalidité.

Malgré l'alinéa précédent, la prestation est calculée en référence à la base théorique de l'horaire à temps réduit ou à temps partiel si, au cours des dix (10) périodes de paie précédant le début de l'invalidité, la personne professionnelle était en congé sans traitement ou absent(e) en vertu du chapitre 8-0.00 ou si la personne professionnelle n'était pas à temps réduit ou à temps partiel pour la totalité de ces dix (10) périodes de paie précédant le début de l'invalidité.

8-1.17 À compter de la cinquième semaine d'invalidité au sens de l'article 8-1.03, la personne professionnelle peut, après approbation de l'employeur, bénéficier d'une période de réadaptation aux attributions habituelles de son emploi ou d'un emploi analogue tout en continuant d'être assujettie au régime d'assurance traitement pourvu que cette réadaptation puisse lui permettre d'accomplir toutes les attributions habituelles de son emploi ou d'un emploi analogue. Durant cette période de réadaptation, la personne professionnelle reçoit son traitement pour le temps travaillé uniquement, au lieu des avantages prévus par les paragraphes *a), b)* ou *c)* de l'article 8-1.16, et ce, tant que ce travail demeure en fonction de la réadaptation et que l'invalidité persiste.

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

La période de réadaptation, incluant le cas échéant, les jours de vacances prévus à l'alinéa précédent, ne peut excéder six (6) mois consécutifs ni avoir pour effet de prolonger au-delà de cent quatre (104) semaines les périodes d'invalidité en application des paragraphes *b)* et *c)* de l'article 8-1.16.

8-1.18 Tant que des prestations demeurent payables, y compris le délai de carence, le cas échéant, la personne professionnelle 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 des jours de congé de maladie à sa réserve, elle bénéficie de l'exonération de ces cotisations au régime de retraite auquel elle est assujettie si le régime y pourvoit sans perdre de droits. Les dispositions relatives à l'exonération de ces cotisations font partie intégrante du régime de retraite et le coût en résultant est partagé comme celui de toute autre prestation.

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

La personne professionnelle absente pour invalidité et soumise à l'application des paragraphes *b)* et *c)* de l'article 8-1.16 pendant une période équivalant à la moitié de ses heures normales ou moins du 1er avril au 31 mars inclusivement de l'année suivante, est réputée absente avec traitement aux fins de l'article 4-3.01 de la convention. Si la personne professionnelle 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 8-1.16, elle est réputée en congé sans traitement pour la durée de cette période additionnelle.

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

8-1.19 Les prestations sont réduites du montant initial de toute prestation d'invalidité de base payable par un organisme public en vertu de lois telles que la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles*, la *Loi sur l'assurance automobile*, la *Loi d'indemnisation des victimes d'actes criminels*, la *Loi visant à favoriser le civisme*, la *Loi sur le régime de rentes du Québec* ou en vertu du régime de retraite, sans égard aux augmentations ultérieures des prestations de base résultant de l'indexation.

Aux fins du présent article, les jours de congé de maladie utilisés conformément au paragraphe *a)* de l'article 8-1.16 signifient des prestations et il ne doit être déduit de la réserve de congés de maladie de la personne professionnelle 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 professionnelle 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 8-1.16. Cette dernière est obtenue en réduisant la prestation brute des impôts provincial et fédéral, des contributions au Régime de rentes du Québec, au Régime québécois d'assurance parentale et au Régime d'assurance-emploi; de plus, les prestations prévues par le paragraphe a) déjà mentionné sont réduites des contributions au régime de retraite. La différence entre cette prestation nette et la prestation versée par l'organisme public est ramenée à un brut imposable qui constitue le montant à verser.

Sur demande écrite de l'employeur, accompagnée des formulaires appropriés, la personne professionnelle présumée admissible à une prestation d'invalidité d'un organisme public visé au premier alinéa doit faire la demande à l'organisme concerné et se soumettre aux obligations qui en découlent. Si la personne professionnelle est reconnue admissible et commence à toucher effectivement la prestation de l'organisme public, elle doit en informer sans délai l'employeur. Dans le cas où la prestation reçue de l'organisme public est accordée rétroactivement et conformément à l'article 7.2-10, l'employeur établit le trop-payé et la personne professionnelle doit rembourser à l'employeur en un seul versement, dès la réception de l'état détaillé des sommes versées en trop.

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

La personne professionnelle 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.

8-1.20 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 professionnelle des pièces justificatives raisonnablement exigibles comportant notamment le diagnostic pathologique, les soins et traitements prescrits et la durée probable de l'absence.

8-1.21 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 personne représentante de l'employeur à cette fin pourra vérifier le motif de l'absence et contrôler tant la nature que la durée de l'invalidité.

8-1.22 De façon à permettre cette vérification, la personne professionnelle doit aviser l'employeur sans délai lorsqu'elle ne peut se présenter au travail à cause d'une maladie et soumettre promptement les pièces justificatives requises visées par l'article 8-1.20.

L'employeur peut exiger une déclaration de la personne professionnelle 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 professionnelle relativement à toute absence, le coût de l'examen n'étant pas à la charge de la personne professionnelle.

Toute divergence d'opinions entre la ou le médecin désigné par l'employeur et celle ou celui de la personne professionnelle doit être soumise pour adjudication finale à une ou un troisième

médecin, choisi d'un commun accord par les parties et payé à parts égales par l'employeur et le syndicat. À cet effet, la ou le médecin choisi rencontre la personne professionnelle. Le cas échéant, l'employeur rembourse à la personne professionnelle, conformément au document institutionnel en vigueur portant sur les frais de déplacement, cinquante pour cent (50 %) de ses frais de déplacement.
L'employeur traite les certificats ou les résultats d'examens médicaux de la personne professionnelle de façon confidentielle.

8-1.23 La personne professionnelle qui, sans motif valable, ne se présente pas à l'examen médical auquel elle est convoquée en vertu de la section 8-1.00 ou 8-2.00, rembourse à l'employeur les honoraires de la ou du médecin désigné par l'employeur, ou la part de l'employeur lorsque la ou le médecin est choisi d'un commun accord par les parties. Le cas échéant, les modalités de remboursement prévues à l'article 7-2.10 s'appliquent en adaptant ce qui doit être adapté.

8-1.24 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 professionnelle ait fait une fausse déclaration ou que le motif de l'absence soit autre que la maladie de la personne professionnelle, l'employeur peut prendre les mesures disciplinaires appropriées.

8-1.25 Si en raison de la nature de sa maladie ou de ses blessures, la personne professionnelle n'a pu informer l'employeur sans délai ou soumettre promptement les preuves requises, elle doit le faire dès que possible.

8-1.26 S'il y a refus de paiement en raison de l'inexistence ou de la cessation présumée de l'invalidité, la personne professionnelle peut en appeler de la décision selon la section 9-1.00.

Réserve de congés de maladie

8-1.27 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 professionnelle à temps plein, l'employeur lui crédite dix douzièmes (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 professionnelle perd son droit au crédit pour ce mois.

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

8-1.28 Les crédits de congé de maladie qu'acquiert la personne professionnelle sont versés à sa réserve. Les jours utilisés sont soustraits de sa réserve.

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

8-1.29 L'employeur procède au paiement des jours de la réserve qui excèdent 20, dans les situations suivantes :

a) Au 30 septembre, si la réserve de la personne professionnelle excède vingt (20) jours, cet excédent est retiré et ne peut plus être utilisé. Une indemnité équivalente 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 professionnelle au moment du paiement, lequel est effectué au cours du mois de décembre;

b) Lorsque la personne professionnelle accède, par reclassement, promotion, rétrogradation ou réorientation à un corps d'emplois qui n'est pas régi par la présente convention, mais pour lequel le régime d'assurance-salaire applicable prévoit l'accumulation de congés de maladie, l'employeur retire la réserve de congés de maladie de la personne professionnelle les jours qui excèdent vingt (20) jours et paie à la personne professionnelle une indemnité équivalent au nombre de jours retirés sur la base du salaire applicable la veille de son accession au nouveau corps d'emploi. Les jours non payés demeurent à la réserve de la personne professionnelle.

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

Dispositions particulières

8-1.30 Le paiement de la prestation en vertu des paragraphes *b)* et *c)* de l'article 8.1-16 cesse au plus tard avec celui prévu pour la dernière semaine du mois au cours duquel la personne professionnelle prend sa retraite totale et définitive. Le montant de la prestation se fractionne, le cas échéant, à raison d'un cinquième (1/5) du montant prévu pour une semaine complète par jour ouvrable d'invalidité au cours de la semaine normale de travail.

8-1.31 Aucune prestation n'est payable durant une grève ou un lock-out, sauf pour une invalidité ayant commencé antérieurement.

8-1.32 La personne professionnelle qui est en congé sans traitement ou qui est suspendu, n'accumule et ne peut utiliser aucun crédit de congé de maladie et n'est admissible à aucun des avantages prévus par l'article 8.1-16, mais elle conserve, sous réserve de l'article 8.1-19, les jours de congé de maladie à sa réserve au moment de son départ.

8-1.33 Les dispositions relatives aux divers régimes d'assurance prévus par la présente section ne s'appliquent pas à la personne professionnelle qui, à la suite de l'attribution d'un nouveau classement, conserve, à sa demande et en vertu de la directive applicable, les divers régimes d'assurance collective auxquels elle participait avant l'attribution de son nouveau classement.

Remboursement de la réserve de congé de maladie

8-1.34 L'employeur procède au paiement de la réserve de congé de maladie dans les situations décrites ci-dessous :

a) Au moment de sa démission, de son congédiement, de sa mise à pied, de son licenciement, de son décès ou de sa retraite, l'employeur paie à la personne professionnelle en période de probation ou régulière ou à ses ayants droit, le cas échéant, qui a au moins une (1) année d'ancienneté, une indemnité équivalant au nombre de jours de maladie à sa réserve. Cette indemnité est calculée sur la base du traitement applicable au moment de son départ.

Malgré ce qui précède, la personne professionnelle en période de probation dont l'emploi se termine au cours de sa période de probation reçoit l'indemnité compensatrice visée à l'alinéa précédent pour les jours de congé de maladie qu'elle avait droit de se faire rembourser et qu'elle a transférés en vertu de l'article 10-1.13 de la convention.

b) Lorsque la personne professionnelle en période de probation ou régulière accède, par reclassement, promotion, rétrogradation ou réorientation professionnelle, à un corps d'emploi qui n'est pas régi par la présente convention collective, corps d'emploi pour lequel le régime d'assurance-salaire applicable ne prévoit pas l'accumulation de congés de maladie, l'employeur paie à la personne professionnelle une indemnité équivalant au nombre de jours de congés de maladie à sa réserve à titre de personne professionnelle. Cette indemnité est calculée sur la base du salaire applicable à la personne professionnelle la veille de son accession au nouveau corps d'emploi.

8-2.00 ACCIDENTS DU TRAVAIL ET MALADIES PROFESSIONNELLES

8-2.01 La présente section s'applique uniquement à la personne professionnelle 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 professionnelle visée par la présente section reçoit, pendant la période où lui est versée une indemnité de remplacement du revenu, un montant égal à la différence entre l'indemnité de remplacement du revenu prévue par la Loi et le traitement net qu'elle retirerait

normalement de son emploi pendant cette période. Cette somme complémentaire à l'indemnité de remplacement du revenu est ramenée à un brut imposable et ne doit pas avoir pour effet d'augmenter le traitement net auquel la personne professionnelle 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 professionnelle n'est plus admissible, selon la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles*, au versement de l'indemnité de remplacement du revenu.

8-2.03 Aux fins de l'article 8-2.02, le traitement net s'entend du traitement défini à la section 7- 1.00 majoré le cas échéant, pendant les périodes où elle y a droit, du supplément de traitement prévu par les articles 4-1.05 et 10-3.14, diminué des impôts fédéral et provincial, des cotisations syndicales ainsi que des cotisations versées par la personne professionnelle au *Régime de rentes du Québec,* au *Régime québécois d'assurance parentale*, au régime de retraite et aux régimes collectifs d'assurance.

8-2.04 La personne professionnelle bénéficiant de l'indemnité de remplacement du revenu mentionnée à l'article 8-2.02 est réputée invalide au sens de l'article 8-1.03 et régie par la section 8-1.00, sous réserve notamment du deuxième alinéa de l'article 8-1.16 concernant particulièrement l'assignation temporaire et la réadaptation professionnelle. Toutefois, malgré toute autre disposition contraire dans la convention, les dispositions suivantes s'appliquent à son égard en la manière prévue ci-après :

a) crédits de vacances

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

b) crédits de maladie

Aux fins de l'article 8-1.27, la personne professionnelle 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 professionnelle n'utilise pas de jours de congé de maladie et aucun débit n'est effectué à sa réserve ; toutefois, le présent paragraphe ne doit pas avoir pour effet de modifier l'application des autres dispositions des articles 8-1.16 et 8-1-19, notamment en ce qui a trait à la durée de l'absence.

Droit de retour au travail

8-2.05 La personne professionnelle visée par la présente section qui redevient capable d'exercer les attributions caractéristiques de sa classe d'emplois avant l'expiration de la période d'assurance traitement prévue par l'article 8-1.16 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 professionnelle réintègre son emploi ou un emploi équivalent. Dans l'éventualité où son emploi aurait été aboli, déplacé ou cédé, la personne professionnelle a droit aux avantages dont elle aurait bénéficié si elle avait alors été au travail.

8-2.06 La personne professionnelle visée par la présente section peut obtenir un congé sans traitement d'une durée maximale de six (6) mois en prolongation de la période prévue par l'article 8-1.16, aux conditions suivantes :

— la période d'assurance-traitement dont la personne professionnelle peut bénéficier en vertu de l'article 8-1.16 est inférieure à deux (2) ans et six (6) mois ;

— la personne professionnelle 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 les articles 8-1.16 et 8-1.19.

La durée du congé sans traitement est alors déterminée de façon à permettre à la personne professionnelle 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 8-1.16.

Dispositions générales

8-2.07 Malgré les articles 3-1.11 et 3-1.17, lorsqu'en application des articles 3-1.09 et 3-1.14, l'employeur réoriente ou rétrograde pour cause d'invalidité la personne professionnelle visée par la présente section, son taux de traitement et la somme forfaitaire, le cas échéant, ne sont pas réduits. Par la suite, son taux de traitement est réajusté conformément à la section 7-1.00.

8-2.08 La personne professionnelle visée par la présente section qui temporairement ne reçoit plus d'indemnité de remplacement du revenu peut, si elle en fait la demande l'employeur, recevoir les montants d'assurance-traitement prévus par l'article 8-1.16 qui lui sont applicables à la date de sa demande pourvu qu'elle soit réputée invalide au sens de l'article 8-1.03.

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

Conformément à l'article 7-2.10, dès que, qu'à la suite d'une décision d'une instance prévue par la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles*, la personne professionnelle 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 8-1.16, 8-1.19, 8-2.02, 8-2.03 et 8-2.04 s'appliquent alors intégralement, le cas échéant, pour toute la période visée.

Lorsqu'à l'issue d'un mécanisme de révision et d'appel prévus par la *Loi sur les accidents de travail et les maladies professionnelles,* des sommes ont été versées en trop à la personne professionnelle et qu'il y a lieu de corriger les réserves de vacances et de congés de maladie, ces sommes ne sont pas récupérées et les ajustements ne sont pas effectués si la personne professionnelle a contesté la décision concernée. Lorsque la décision est finale et sans appel, s'il y a lieu, les réserves sont ajustées et la personne professionnelle doit rembourser les sommes versées en trop. Ces sommes portent intérêt aux taux fixés par le règlement adopté en vertu de l'article 28 de la *Loi sur l'administration fiscale* à compter de la date où elles étaient dues jusqu`à la date où elles sont remboursées.

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

8-2.11 La personne professionnelle qui, sans motif valable, ne se présente pas à l'examen médical auquel il est convoqué doit rembourser à l'employeur les honoraires du médecin selon les modalités prévues à 7-2.10.

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 professionnelle 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 professionnelle 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 professionnelle 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 professionnelle 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 professionnelle 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 par Emploi et Développement social Canada (EDSC) en vertu de la *Loi sur l'assurance-emploi*.

8-3.06 Lorsque les parents sont tous deux de sexe féminin, les indemnités et avantages octroyés au père de l'enfant sont alors octroyés à celle des deux mères qui n'a pas donné naissance à l'enfant.

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

8-3.08 S'il est établi devant une ou un arbitre qu'une personne professionnelle en période de 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, celle-ci doit démontrer qu'elle 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 professionnelle enceinte qui est admissible au *Régime québécois d'assurance parentale* a droit à un congé de maternité d'une durée de vingt et une (21) semaines qui, sous réserve des articles 8-3.39 et 8-3.40, doivent être consécutives.

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

L'employée enceinte qui n'est ni admissible au *Régime québécois d'assurance parentale*, ni au *Régime d'assurance-emploi* a droit à un congé de maternité d'une durée de vingt (20) semaines qui, sous réserve des articles 8-3-39 et 8-3.40, doivent être consécutives.

L'employée dont la grossesse est interrompue à compter du début de la vingtième (20e) semaine précédant la date prévue de l'accouchement a également droit à ce congé de maternité sans toutefois donner ouverture au congé prévu à l'article 8-3.38.
La personne professionnelle 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 professionnelle et comprend le jour de l'accouchement. Toutefois, pour la personne professionnelle 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 professionnelle 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 professionnelle qui accouche alors qu'elle est invalide au sens de l'article 8-1.03 a le droit de bénéficier, de la totalité de son congé de maternité ainsi que des indemnités afférentes à ce congé si elle en fait la demande.

Durant son congé de maternité, la personne professionnelle continue d'être assujettie au régime d'assurance traitement tant qu'elle rencontre la notion d'invalidité prévue à 8-1.03, mais elle reçoit

les indemnités prévues à la section 8-3.00 au lieu des avantages prévus aux paragraphes a), b) et c) de l'article 8-1.16. Cette suspension des avantages n'a pas pour effet de prolonger au-delà de cent quatre (104) semaines, les périodes d'invalidité en application des paragraphes b) et c) de l'article 8-1.16. Au terme de son congé de maternité, la personne professionnelle qui est toujours invalide, peut bénéficier, le cas échéant. De la partie résiduelle des avantages prévus aux paragraphes b) et c) de l'article 8-1.16.

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 professionnelle 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 professionnelle 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 professionnelle 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 professionnelle.

Durant ces prolongations, la personne professionnelle 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 professionnelle 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 professionnelle 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 professionnelle doit quitter son emploi plus tôt que prévu.

En cas d'imprévu, elle 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 professionnelle admissible au Régime québécois d'assurance parentale

8-3.16 La personne professionnelle qui a accumulé vingt (20) semaines de service[7] tel que défini au paragraphe *c)* de l'article 8-3.20 et qui est admissible au *Régime québécois d'assurance parentale*, reçoit, pendant les vingt et une (21) semaines de son congé de maternité, une indemnité calculée selon la formule suivante[8] :

1. en additionnant :

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

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

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

Cette indemnité se calcule à partir des prestations d'assurance parentale que la personne professionnelle 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 professionnelle travaille pour plus d'un employeur, l'indemnité est égale à la différence entre le montant établi au paragraphe 1 du premier alinéa et le montant des prestations d'assurance parentale correspondant à la proportion du traitement hebdomadaire qu'il lui verse par rapport à la somme des traitements hebdomadaires versés par l'ensemble des employeurs. À cette fin, la personne professionnelle 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*.

---

[7] La personne professionnelle absente accumule du service si son absence est autorisée, notamment pour invalidité, et comporte une prestation ou une rémunération.

[8] Cette formule a été utilisée pour tenir compte du fait, notamment, que la personne professionnelle bénéficie en pareille situation d'une exonération des cotisations aux régimes de retraite, au *Régime québécois d'assurance parentale* et au *Régime d'assurance emploi.*

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

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

Indemnités prévues pour la personne professionnelle admissible au Régime d'assurance-emploi

8-3.18 La personne professionnelle qui a accumulé vingt (20) semaines de service[9] tel que défini au paragraphe *c)* de l'article 8-3.20, et qui n'est pas admissible au *Régime québécois d'assurance parentale* mais qui est admissible au *Régime d'assurance-emploi* a le droit de recevoir pendant les vingt (20) semaines de son congé de maternité, une indemnité calculée selon la formule suivante[10] :

a) pour chacune des semaines du délai de carence prévu par le *Régime d'assurance-emploi*, une indemnité calculée de la façon suivante :

1. en additionnant :

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

   ii. et le montant représentant quatre-vingt-huit pourcent (88 %) de la différence entre le traitement hebdomadaire et le montant établi au précédent sous-paragraphe i.

b) pour chacune des semaines qui suivent la période prévue au paragraphe a), une indemnité calculée selon la formule suivante :

1. en additionnant :

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

   ii. et le montant représentant quatre-vingt-huit pourcent (88 %) de la différence entre le traitement hebdomadaire et le montant établi au précédent sous-paragraphe i.

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

---

[9] La personne professionnelle absente accumule du service si son absence est autorisée, notamment pour invalidité, et comporte une prestation ou une rémunération.

[10] Cette formule a été utilisée pour tenir compte du fait, notamment, que la personne professionnelle bénéficie en pareille situation d'une exonération des cotisations aux régimes de retraite, au *Régime québécois d'assurance parentale* et au *Régime d'assurance emploi.*

Cette indemnité se calcule à partir des prestations d'assurance-emploi que la personne professionnelle 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 professionnelle e travaille pour plus d'un employeur, l'indemnité est égale à la différence entre le montant établi au sous-paragraphe 1 du paragraphe b) du premier alinéa et le montant des prestations d'assurance-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 professionnelle produit à chacun des employeurs un état des traitements hebdomadaires versés par chacun de ceux-ci en même temps que le montant des prestations qui lui sont versées en vertu du *Régime d'assurance-emploi.*

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

L'article 8-3.17 s'applique à la personne professionnelle visée par le présent article, en faisant les adaptations nécessaires.

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

8-3.19 La personne professionnelle 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 professionnelle qui a accumulé vingt (20) semaines de service[11] 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 à un congé d'une durée de vingt

---

[11] La personne professionnelle absente accumule du service si son absence est autorisée, notamment pour invalidité, et comporte une prestation ou une rémunération.

(20) semaines et de recevoir, pour chaque semaine durant douze (12) semaines, une indemnité calculée selon la formule suivante[12] :

en additionnant :

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

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

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

Dispositions particulières

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

a) aucune indemnité ne peut être versée durant la période de vacances annuelles au cours de laquelle la personne professionnelle est rémunérée;

b) l'indemnité est versée à intervalles de deux (2) semaines, le premier versement n'étant toutefois exigible, dans le cas de l'employée admissible au Régime québécois d'assurance parentale ou au Régime d'assurance-emploi, que quinze (15) jours après l'obtention par la Direction des ressources humaines 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 du Travail, de l'Emploi, et de la Solidarité sociale ou par EDSC au moyen d'un relevé officiel;

c) le service s'entend du temps travaillé y compris les absences autorisées, notamment pour 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 centres intégrés de santé et de services sociaux et des centres intégrés universitaires de santé et de services sociaux, des organismes dont la loi prévoit que les conditions de travail ou

---

[12] Cette formule a été utilisée pour tenir compte du fait, notamment, que la personne professionnelle bénéficie en pareille situation d'une exonération des cotisations aux régimes de retraite, au *Régime québécois d'assurance parentale* et au *Régime d'assurance emploi.*

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 professionnelle 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 professionnelle tel qu'il est prévu par l'article 7-1.01 incluant, le cas échéant, le supplément de traitement prévu par les articles 4-1.05 et 10-3.14 pour une semaine habituellement majorée ainsi que les primes prévues par les articles 7-3.03 et 7-3.04, à l'exclusion de toute autre rémunération additionnelle, même pour les heures supplémentaires.

Ce traitement est ajusté en fonction de l'avancement d'échelon auquel la personne professionnelle a droit si les conditions d'obtention de cet avancement d'échelon prévues par l'article 6-6.01 sont respectées.

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

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

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

8-3.21 La personne professionnelle 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 sa ou son gestionnaire 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 professionnelle, à l'approbation de sa ou son gestionnaire qui tiendra compte des nécessités du service.

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

Affectation provisoire et congé spécial

8-3.22 La personne professionnelle peut demander d'être affectée provisoirement à un autre emploi de sa classe d'emplois ou d'une autre classe d'emplois qu'elle est raisonnablement en mesure d'occuper, dans les cas suivants :

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

b) ses conditions de travail comportent des dangers pour l'enfant qu'elle allaite.

La personne professionnelle 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 visée et les motifs à l'appui de la demande de ce retrait préventif.

L'affectation provisoire est prioritaire à tout autre mouvement de personnel.

La personne professionnelle 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 professionnelle 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 professionnelle enceinte, à la date de son accouchement et pour celle qui allaite à la fin de la période de l'allaitement. Toutefois, pour la personne professionnelle 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 professionnelle 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 professionnelle une avance sur l'indemnité à recevoir sur la base des paiements qui peuvent être anticipés. Si la CNESST verse l'indemnité anticipée, le remboursement se fait à même celle-ci; sinon, le remboursement se fait selon les modalités prévues par l'article 7-2.10. Toutefois, dans le cas où la personne professionnelle exerce son droit de demander une révision de la décision de la CNESST ou de contester cette décision devant le Tribunal administratif du travail (TAT), le remboursement ne peut être exigé avant que la décision de révision administrative de la CNESST ou, le cas échéant, celle du TAT ne soit rendue.

Autres congés spéciaux

8-3.23 La personne professionnelle 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 professionnelle peut se prévaloir des dispositions du régime d'assurance traitement; toutefois, dans le cas des visites prévues par le paragraphe *c)*, elle 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. La ou le gestionnaire peut cependant autoriser les absences en heures lorsque la personne professionnelle peut réintégrer ses attributions sans coût additionnel pour l'employeur.

Congé à l'occasion de la naissance

8-3.24 La personne professionnelle[13] 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 professionnelle a également droit à ce congé lorsque survient une interruption de grossesse à

---

[13] La personne professionnelle réfère ici au père ou à la personne dont la conjointe accouche si elle est désignée comme étant l'une des mères de l'enfant.

compter du début de la vingtième (20e) semaine précédant la date prévue de l'accouchement. Ce congé peut être discontinu et doit se situer entre le début du processus d'accouchement et le quinzième jour suivant le retour de la mère ou de l'enfant à la maison ou le cas échéant, dans les quinze (15) jours suivant l'interruption de la grossesse. La personne professionnelle qui désire se prévaloir du présent congé en avise l'employeur dès que possible. Un des cinq (5) jours peut être utilisé pour la cérémonie à l'occasion de la naissance ou l'enregistrement.

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

Congé de paternité

8-3.25 À l'occasion de la naissance de son enfant, la personne professionnelle[14] a aussi droit, à la suite d'une demande écrite présentée l'employeur, à un congé de paternité d'au plus cinq (5) semaines qui, sous réserve des articles 8-3.39 et 8-3.40, doivent être consécutives. Cette demande doit être présentée 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.

Toutefois, la personne professionnelle peut demander par écrit à l'employeur de fractionner le congé en semaine. S'il y a entente avec l'employeur, les dates du congé sont fixées en tenant compte des nécessités du service. Ils ne doivent pas avoir pour effet de priver une autre personne professionnelle des droits qui sont prévus à l'article 4-3.05.

Lorsque la personne professionnelle 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.

---

[14] Pour toute la section du congé de paternité, la personne professionnelle réfère au père ou à la personne dont la conjointe accouche si elle est désignée comme étant l'une des mères de l'enfant.

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

8-3.26 Pendant le congé de paternité prévu à l'article 8-3.25, la personne professionnelle, qui a accumulé vingt (20) semaines de service[15], 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.*

Le deuxième, troisième et quatrième alinéa 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 professionnelle visée par le présent article, en faisant les adaptations nécessaires.

Indemnités prévues pour l'employé non admissible au Régime québécois d'assurance parentale, ni au Régime d'assurance-emploi

8-3.27 La personne professionnelle non admissible aux prestations de paternité du *Régime québécois d'assurance parentale* ni aux prestations parentales du *Régime d'assurance-emploi* reçoit, pendant le congé de paternité prévu à l'article 8-3.25, une indemnité égale à son traitement hebdomadaire, si cette personne professionnelle a accumulé vingt (20) semaines de service[16].

Dispositions particulières

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

8-3.29 La personne professionnelle 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 professionnelle.

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

---

[15] La personne professionnelle absente accumule du service si son absence est autorisée, notamment pour invalidité, et comporte une prestation ou une rémunération.

[16] La personne professionnelle absente accumule du service si son absence est autorisée, notamment pour invalidité, et comporte une prestation ou une rémunération.

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 professionnelle 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 professionnelle qui désire se prévaloir du présent congé en avise l'employeur dès que possible. Un des cinq (5) jours peut être utilisé pour la cérémonie à l'occasion de la naissance ou l'enregistrement.

8-3.31 La personne professionnelle qui adopte légalement une ou un enfant autre que l'enfant de sa conjointe ou de son conjoint a droit, à la suite d'une demande écrite présentée à l'employeur, à un congé pour adoption d'une durée maximale de cinq (5) semaines qui, sous réserve des articles 8-3.39 et 8-3.40, doivent être consécutives. 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 cinquante-deuxième (52e) semaine suivant la semaine de l'arrivée de l'enfant à la maison.

Lorsque la personne professionnelle 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 professionnelle 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 professionnelle 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 professionnelle.

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

Indemnités prévues pour la personne professionnelle 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 professionnelle, qui a accumulé 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.*

Le deuxième, troisième et quatrième alinéa 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 professionnelle visée par le présent article, en faisant les adaptations nécessaires.

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

8-3.34 La personne professionnelle non admissible aux prestations d'adoption du *Régime québécois d'assurance parentale* ni aux prestations parentales du *Régime d'assurance-emploi* qui adopte un enfant autre que l'enfant de sa conjointe ou de son conjoint reçoit, pendant le congé pour adoption prévu par l'article 8-3.31, une indemnité égale à son traitement hebdomadaire, si cette personne a accumulé vingt (20) semaines de service[17].

Disposition particulière

8-3.35 L'article 8-3.20 s'applique 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 professionnelle 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.

---

[17] La personne professionnelle absente accumule du service si son absence est autorisée, notamment pour invalidité, et comporte une prestation ou une rémunération.

Congé sans traitement en vue d'une adoption

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

La personne professionnelle 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 professionnelle 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 professionnelle 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 professionnelle immédiatement après le congé de paternité prévu à l'article 8-3.25. La durée du congé ne doit pas excéder la cent vingt-cinquième (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 professionnelle immédiatement après le congé pour adoption prévu à l'article 8-3.31. La durée du congé ne doit pas excéder la cent vingt-cinquième (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 professionnelle 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 professionnelle se prévaut d'un tel congé partiel sans traitement, elle doit travailler un minimum de quatorze (14) heures par semaine.

La personne professionnelle 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 professionnelle 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 professionnelle n'est pas une personne professionnelle d'un employeur visé par le paragraphe *c)* de l'article 8-3.20, la personne professionnelle peut se prévaloir d'un congé prévu ci-dessus au moment qu'elle ou qu'il 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 professionnelle 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 professionnelle 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 professionnelle qui adopte l'enfant de sa conjointe ou de son conjoint.

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

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

Durant la suspension de son congé, la personne professionnelle est considérée en congé sans traitement et ne reçoit de l'employeur ni indemnité, ni prestation. La personne professionnelle 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 professionnelle 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 professionnelle bénéficie, dans la mesure où elle ou il 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'ancienneté.

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 prévu par l'article 8-3.37, la personne professionnelle accumule son ancienneté 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 professionnelle peut aussi continuer de participer aux régimes complémentaires d'assurance prévus par l'article 8-1.08 qui lui sont applicables en faisant la demande au début du congé et en versant la totalité des primes.

Retour au travail

8-3.44 L'employeur fait parvenir à la personne professionnelle, 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 professionnelle 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 professionnelle 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 professionnelle 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 professionnelle 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 professionnelle 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 professionnelle 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 n'excédant pas cinquante-deux (52) semaines prévues à l'article 8-3.38, la personne professionnelle reprend son emploi.

Au retour d'un congé sans traitement ou partiel sans traitement excédant cinquante-deux (52) semaines, la personne professionnelle réintègre son emploi ou un emploi équivalent à celui qu'elle détenait,

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

8-3.47 La personne professionnelle 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

Dispositions générales

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

Le syndicat et l'employeur tentent de régler les griefs dans les plus brefs délais.

9-1.02 Avant la formulation d'un grief, il est souhaitable que la personne représentante du syndicat et de la Direction des ressources humaines, s'assurent lors d'échanges que chacun dispose des informations suffisantes afin de trouver des solutions possibles au litige.

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

Aux fins du présent chapitre, les signatures peuvent être apposées de manière électronique sur les formulaires.

9-1.04 Les délais prévus par la présente section sont de rigueur et calculés en jours et ne peuvent être prolongés que par entente écrite entre l'employeur et le syndicat ou leurs personnes représentantes. Cependant, les jours de vacances annuels de la personne professionnelle ne doivent pas être comptés dans le délai de présentation d'un grief.

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

9-1.05 L'employeur maintient le traitement de la personne représentante syndicale et, le cas échéant, de la personne professionnelle qui participe aux rencontres paritaires prévues au présent chapitre.

Dans le cas d'un grief collectif, l'employeur maintient, le cas échéant, le traitement d'une seule personne professionnelle plaignante, lorsque sa présence est requise, pour participer aux rencontres prévues au présent chapitre.

Les frais de déplacement pour participer à ces rencontres sont défrayés par le syndicat.

Le délai de présentation d'un grief pour la personne professionnelle qui doit s'absenter de son lieu de travail à la demande expresse de l'employeur pour une période de plus de quatorze (14) jours consécutifs, est suspendu pendant la durée de son absence.

Présentation du grief

Grief individuel, collectif ou syndical

9-1.06 Si une personne professionnelle, un groupe de professionnels ou le syndicat se croit lésé au sens de l'article 9-1.03 et désire formuler un grief, celui-ci doit être soumis par écrit à la Direction des ressources humaines dans les trente (30) jours suivant l'événement qui y a donné lieu.

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

Aux fins de la soumission écrite d'un grief, la personne professionnelle, le groupe de professionnels ou le syndicat remplit et signe un formulaire approprié prévu à l'annexe III.

Le grief contient un exposé sommaire des faits identifiant le problème soulevé, le ou les articles visés et le correctif recherché.

9-1.07 Un exposé du grief n'est pas réputé invalide pour le seul motif qu'il n'est pas conforme au formulaire en annexe.

Il est soumis soit en mains propres à la Direction des ressources humaines, par courriel (en demandant un accusé réception) ou par courrier recommandé à l'intérieur du délai imparti.

Dans le cas d'un grief collectif, celui-ci doit indiquer le nom des personnes professionnelles visées et il peut être soumis par la personne représentante syndicale.

Le syndicat peut, en la manière prévue ci-dessus, soumettre un grief au nom de la personne professionnelle si cette dernière ou ce dernier est dans l'impossibilité de le faire à cause d'une maladie ; il appartient au syndicat de prouver cette impossibilité.

Grief patronal

9-1.08 Les dispositions prévues au présent article s'appliquent aux griefs de l'employeur en y apportant les adaptations nécessaires.

Dans le cas d'un grief visant la récupération d'une somme due par une personne professionnelle, une copie de ce grief est transmise à celle-ci.

Rencontre à la demande d'une des parties

9-1.09 Pour tous les types de griefs, à la demande de l'une des parties, une rencontre peut avoir lieu entre la personne représentante du syndicat et celle de la Direction des ressources humaines dans trente (30) jours ouvrables suivant le dépôt du grief.

Cependant, lorsqu'il s'agit d'un grief de harcèlement psychologique ou sexuel, cette rencontre peut avoir lieu dans les quinze (15) jours de la soumission du grief.

Rencontre d'échange d'informations et de documents

9-1.10 Une rencontre d'échange d'informations et de documents doit être tenue dans les soixante (60) jours de la présentation d'un grief.

Lorsqu'il s'agit d'un grief de harcèlement psychologique ou sexuel, le délai pour tenir cette rencontre est de quarante-cinq (45) de sa présentation.

Elle réunit la personne conseillère syndicale en relations du travail et au moins une personne représentant l'employeur. La date de cette rencontre et ses modalités doivent être convenues conjointement.

Les parties peuvent s'adjoindre toute autre personne qu'elles désirent à l'occasion de cette rencontre. Toutefois, une seule des personnes professionnelles concernées par un grief collectif peut y assister.

Les parties peuvent s'entendre pour suspendre le délai de cette rencontre.

Cette rencontre est obligatoire et vise à ce que toutes les informations et documents pertinents au litige qu'une partie entend mettre en preuve lors de l'audience soient échangés afin que les positions soient comprises et que des avenues de solutions possibles soient dégagées. Une liste des documents transmis doit être remise à l'autre partie à cette occasion.

9-1.11 Une partie peut, suivant la tenue de la rencontre prévue aux articles 9-1.09 ou 9-1.10, compléter son dossier. Le cas échéant, elle transmet à l'autre partie une liste amendée accompagnée d'une copie des nouveaux documents dans les meilleurs délais.

Une partie ne peut mettre en preuve, lors de l'audience, une pièce dont copie n'a pas été transmise à l'autre partie dans les délais impartis.

Malgré ce qui précède, une partie peut exceptionnellement lors de l'audience, soumettre en preuve un document dont copie n'a pas été transmise à l'autre partie conformément à l'article 9-1.10 et au premier alinéa du présent article. Le cas échéant, la partie requérante doit démontrer le caractère exceptionnel de sa requête devant l'arbitre à moins d'une admission de l'autre partie quant à sa recevabilité.

9-2.00 PROCÉDURE DE MÉDIATION

Modes alternatifs de règlement

9-2.01 En tout temps, et ce, jusqu'à la veille de l'audience, les parties peuvent convenir de soumettre un grief à un mode alternatif de règlement telle la médiation, la médiation-arbitrale, l'arbitrage allégé avec ou sans témoin ou l'arbitrage sur représentations écrites.

Le cas échéant, les parties doivent, au préalable, convenir des modalités et des règles de procédure applicables à ce mode alternatif.

Les parties peuvent recourir à la médiation ou à la médiation-arbitrale au début ou pendant l'audience du grief si elles y consentent et si l'arbitre saisi du grief accepte d'agir comme médiateur dès ce moment.

À défaut du consentement de l'une des parties ou si l'arbitre refuse d'agir comme médiateur, l'audience du grief se poursuit.

9-2.02 Les dépenses et les honoraires de la personne mandatée par les parties pour le mode alternatif de règlement de grief sont acquittés en parts égales par les parties.

Si les parties ne conviennent pas d'une entente à la suite du mode alternatif de règlement de grief. Le grief est porté à l'arbitrage conformément à la section 9-3.00.

9-2.03 L'employeur maintient, le cas échéant, le traitement de la personne professionnelle lors des rencontres paritaires du mode alternatif de règlement de grief choisi par les parties.

Les frais de déplacement pour participer à la rencontre de mode alternatif de règlement de grief sont défrayés par le syndicat.

9-2.04 Toute entente qui intervient entre les parties et qui dispose d'un grief doit être constatée par écrit et signée par leurs représentantes et représentants spécifiquement désignés à cette fin, et elle lie l'employeur, le syndicat et la personne professionnelle ou les personnes professionnelles en cause.

9-3.00 PROCÉDURE D'ARBITRAGE

9-3.01 Un grief porté à l'arbitrage est assujetti aux dispositions prévues à cette présente section.

Avis de procéder à l'arbitrage et choix de l'arbitre

9-3.02 Si le litige n'est pas réglé à la suite de la rencontre obligatoire prévue à l'article 9-1.10, le syndicat peut informer l'employeur par écrit de son intention de procéder à l'arbitrage du grief entre le soixante-quinzième (75e) jour et le quatre-vingt-dixième (90e) jour du dépôt du grief.

Aucun grief ne peut être soumis à l'arbitrage s'il n'a pas d'abord suivi la procédure de règlement des griefs.

9-3.03 Dans ce même avis ou au plus tard trente (30) jours suivant sa soumission, le syndicat propose trois (3) arbitres. L'employeur en accepte un ou en propose à son tour trois autres. Les parties tentent de s'entendre sur l'arbitre retenu.

La partie qui a soumis le grief à l'arbitrage avise l'arbitre qu'il est saisi du grief.

À défaut d'entente, la partie qui a soumis le grief demande au ministère du Travail de désigner un arbitre afin de procéder à une audition.

L'arbitre contactera les parties pour fixer une date d'audition dans un délai raisonnable.

L'arbitrage a lieu dans les locaux de l'employeur. Toutefois, si aucun local n'est disponible, les parties s'entendent sur l'endroit et les dépenses sont séparées à parts égales.

Étapes préalables à l'audition du grief

9-3.04 Dans le cas d'une entente pour une jonction de griefs, l'arbitre est saisi de l'ensemble des griefs et en dispose dans une seule décision.

L'employeur libère et maintient le traitement d'une seule personne plaignante pour l'ensemble des griefs visés par cette jonction, et ce, dans le cas où cette personne participe aux rencontres paritaires prévues au présent chapitre ou à l'audition du grief.

9-3.05 Toutes objections ou tous moyens préliminaires qu'une partie entend soumettre à l'arbitre devront avoir été préalablement dénoncés au moins sept (7) jours avant l'audience du grief par avis écrit à l'autre partie.

Toutefois, l'alinéa précédent ne peut avoir pour effet d'empêcher une partie de soulever, lors de l'audience, toutes objections ou tous moyens de défense qu'elle ne pouvait connaître à ce moment.

9-3.06 Une ou un arbitre ne peut être désigné pour entendre un grief qui lui a déjà été soumis à titre de médiatrice ou de médiateur sauf si les parties se sont entendues au préalable pour qu'il agisse dans le cadre d'une médiation-arbitrale.

Avant de procéder à l'audience d'un grief, l'arbitre doit entendre l'objection qu'une des parties pourrait soulever quant à l'arbitrabilité du grief. Dans le cas où il n'est pas nécessaire que l'arbitre entende la preuve sur le fond pour juger de la recevabilité de l'objection, elle ou il règle celle-ci dans le plus bref délai possible. Dans le cas contraire, l'arbitre peut prendre l'objection sous réserve et entendre le grief sur le fond.

9-3.07 En présence des représentants des parties et des procureurs, l'arbitre, débute chaque audience par une conférence préparatoire laquelle vise à maximiser l'efficacité du processus d'arbitrage et mieux utiliser le temps consacré au déroulement de l'audience.

Pour ce faire, les parties, par leur procureur respectif :

a) confirment avoir évalué la possibilité d'en arriver à un règlement;

b) exposent les moyens de défense en droit y compris les moyens préliminaires qu'elles entendent plaider;

c) cernent le litige et les questions à débattre;

d) précisent la preuve documentaire qu'elles entendent déposer;

e) identifient les témoins auxquels elles entendent recourir et le temps requis pour le déroulement de leur preuve;

f) examinent la possibilité d'admettre certains faits;

g) analysent toute autre question pouvant améliorer l'efficience et l'efficacité du déroulement de l'audience.

Si, en cours d'audience, une partie entend recourir à un témoin ou à une preuve documentaire non annoncée lors de la conférence préparatoire, elle doit en informer au préalable l'autre partie et l'arbitre dès que possible.

Décision de l’arbitre

9-3.08 L’arbitre règle les griefs conformément à la convention. Elle ou il n’a pas le pouvoir de la modifier, d’y ajouter, d’y retrancher quoi que ce soit. L’arbitre ne peut accorder de dommages-intérêts.

9-3.09 La décision de l’arbitre qui agit suivant la compétence qui lui est conférée par la convention doit être motivée; elle lie les parties et elle doit être exécutée dans le plus bref délai possible.

9-3.10 L’arbitre doit rendre sa décision dans les soixante-quinze (75) jours suivant la fin des plaidoiries à moins que ce délai ne soit prolongé par les parties. La décision n’est toutefois pas annulée pour la seule raison qu’elle est rendue après l’expiration de ce délai. La décision est communiquée aux parties en leur faisant parvenir une copie signée.

Frais, honoraires et dépenses

9-3.11 Chaque partie acquitte les dépenses et le traitement de ses témoins. Les dépenses et les honoraires de l’arbitre sont acquittés en parts égales par les parties.

L’employeur libère la personne plaignante sans perte de traitement pour la durée de l’audience. Dans le cas d’un grief collectif, cette libération ne s’applique qu’à une seule des personnes plaignantes.

Les frais de déplacement pour participer à l’arbitrage sont défrayés par le syndicat.

9-3.12 Si, à la suite d’une décision arbitrale comportant le paiement d’une somme d’argent, il y a contestation, le montant en est fixé par l’arbitre qui a entendu le grief.

9-3.13 L’arbitre décide d’un grief d’une convention collective antérieure selon les dispositions de la convention collective en vigueur au moment de l’événement ayant donné lieu au grief.

Toutefois, un tel grief porté à l’arbitrage est assujetti aux dispositions de la section 9-3.00 de la convention.

Priorisation des griefs

9-3.14 Les griefs sont soumis à un arbitre suivant l'ordre chronologique de réception des demandes d'arbitrage.

9-3.15 Lorsque la quantité de griefs entraîne la nécessité de les prioriser, les griefs sont soumis à l'arbitrage selon les priorités suivantes :

1. congédiement ;
2. harcèlement psychologique ou sexuel ;
3. les griefs dont l'audience doit se continuer ;
4. les griefs pour lesquels une remise a été accordée.

Les parties peuvent s'entendre pour prioriser les griefs différemment selon les circonstances les entourant notamment l'impact sur la personne plaignante. En cas de désaccord, une partie peut faire la requête écrite à l'arbitre et la priorité ne peut être accordée qu'à la condition où la procédure de règlement des griefs ait été suivie et que l'écoulement des délais normaux pour procéder à l'audience ait pour effet de rendre la sentence inapplicable ou puisse causer un préjudice irréparable à la personne plaignante.

Les dispositions prévues au présent article s'appliquent aux griefs de l'employeur en y apportant les adaptations nécessaires.

9-3.16 Toute demande de remise d'un grief doit faire l'objet d'une entente entre les parties. Ceux-ci doivent en aviser l'arbitre. Il en est de même pour les demandes de jonction de griefs.

CHAPITRE 10-0.00
CONDITIONS PARTICULIÈRES CONCERNANT CERTAINES PERSONNES PROFESSIONNELLES

10-1.00 PERSONNES PROFESSIONNELLES OCCASIONNELLES

Application de la convention

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

Les conditions de travail prévues par la présente section, applicables à la personne professionnelle occasionnelle engagée sur un projet spécifique, sont déterminées par la durée du projet spécifique.

10-1.02 La personne professionnelle occasionnelle travaillant moins de trente-cinq (35) heures par semaine est soumise aux dispositions de la convention applicables à la personne professionnelle à temps réduit ou à temps partiel, dans la mesure où elle y a droit en vertu de la présente section, et en faisant, le cas échéant, les adaptations nécessaires.

Malgré l'article 6-3.01 et sous réserve des dispositions de la lettre d'entente numéro 2 concernant un cadre édictant les normes applicables à un régime d'aménagement du temps de travail comprenant une réduction du temps de travail et du traitement pour une période prévue, l'ancienneté de la personne professionnelle occasionnelle visée par le présent article ne s'accumule que durant les heures prévues par son horaire de travail. Pour les fins du calcul, un (1) jour est égal à sept (7) heures et un (1) an est égal à deux cent soixante (260) jours ouvrables.

10-1.03 Lors de sa nomination, la personne professionnelle occasionnelle se voit attribuer un lieu de travail par l'employeur.

10-1.04 La personne professionnelle occasionnelle est classée, compte tenu de l'emploi à pourvoir, de la manière prévue par l'article 6-2.01.

10-1.05 La personne professionnelle occasionnelle est admissible à l'avancement d'échelon, conformément aux articles 6-6.01 et 6-6.03 sous réserve des adaptations suivantes :

a) les périodes d'avancement d'échelon identifiées à l'article 6-6.01 ne s'appliquent pas à la personne professionnelle occasionnelle ;

b) la date d'admissibilité à l'avancement d'échelon correspond à la date où la personne professionnelle occasionnelle complète l'accumulation de six (6) ou douze (12) mois d'ancienneté, selon qu'il s'agisse d'un avancement semestriel ou annuel, au même échelon de sa classe d'emploi ;

c) l'obligation d'avoir travaillé au moins trois (3) mois ou l'équivalent ou au moins six (6) mois ou l'équivalent comme prévu au 2e alinéa de l'article 6-6.01, doit s'apprécier en référence à la période nécessaire à l'accumulation de ces six (6) ou douze (12) mois d'ancienneté.

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

10-1.06 Le chapitre, les sections et les articles suivants de la convention ne s'appliquent pas à la personne professionnelle occasionnelle engagée pour un (1) an et plus ou engagée sur un projet spécifique d'un (1) an et plus :

— 3-6.06 ;

— 4-7.05, sauf si l'employeur est d'accord ;

— 4-7.06 et 4-7.07 ;

— 4-7.13 à 4-7.44 ;

— 5-0.00 – Stabilité d'emploi ;

— 6-3.02 ;

— 6-4.00 – Statut de régulier ;

— 6-6.01.

Les sections 8-1.00, 8-2.00 et 8-3.00 ne s'appliquent à la personne professionnelle occasionnelle visée par le présent article que pendant la période déterminée à son engagement. Le cas échéant, seuls les avantages déjà acquis au moment du licenciement ou de la mise à pied de la personne professionnelle occasionnelle continuent de s'appliquer durant le reste de la période d'emploi déterminée à son engagement.

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

10-1.07 Le chapitre, les sections et les articles suivants de la convention ne s'appliquent pas à la personne professionnelle occasionnelle engagée pour moins d'un (1) an ou engagée sur un projet spécifique de moins d'un (1) an :

— 3-1.00 – Mesures administratives, sauf l'article 3-1.01;

— 3-2.00 – Mesures disciplinaires;

— 3-6.06;

— 4-3.00 – Vacances, sous réserve de l'article 10-1.08;

— 4-5.00 – Congés pour événements familiaux, sous réserve du deuxième alinéa de l'article 10-1.10;

— 4-7.03 et 4-7.05, sauf si l'employeur est d'accord;

— 4-7.06 et 4-7.07;

— 4-7.13 à 4-7.44;

— 5-0.00 – Stabilité d'emploi;

— 6-0.00 – Organisation de la carrière, sauf les articles 6-3.01 et 6-3.04, sous réserve de l'article 10-1.04;

— 8-1.00 – Régimes d'assurance vie, d'assurance maladie et d'assurance traitement.

La section 8-2.00 ne s'applique à la personne professionnelle occasionnelle visée par le présent article que pendant la période déterminée à son engagement. Le cas échéant, seuls les avantages déjà acquis au moment du licenciement ou de la mise à pied de la personne professionnelle occasionnelle continuent de s'appliquer durant le reste de la période d'emploi déterminée à son engagement.

10-1.08 La personne professionnelle occasionnelle visée par l'article 10-1.07 reçoit à la fin de sa période d'emploi à titre occasionnel, en guise de vacances annuelles, une indemnité égale à huit pour cent (8 %) de son traitement défini à l'article 10-1.12.

10-1.09 Malgré la section 4-4.00, la personne professionnelle occasionnelle visée par l'article 10-1.07 a droit au maintien de son traitement à l'occasion de la fête nationale selon les conditions stipulées par la *Loi sur la fête nationale*.

10-1.10 La personne professionnelle occasionnelle visée par l'article 10-1.07 a le droit, sur demande présentée à sa ou son gestionnaire, de s'absenter, pour les motifs et périodes de temps suivants :

a) le jour de son mariage ou de son union civile : un (1) jour, sans réduction de traitement;

b) le jour du mariage ou de l'union civile de son père, de sa mère, de son fils, de sa fille, de son frère, de sa sœur ou de l'enfant de sa conjointe ou de son conjoint : un (1) jour, sans traitement, à la condition qu'elle y assiste;

c) à l'occasion du décès ou des funérailles de sa conjointe ou de son conjoint, de son fils, de sa fille, de son père, de sa mère, de son frère, de sa sœur, de l'enfant de sa conjointe ou de son conjoint ainsi que pour l'enfant pour lequel elle exerce une tutelle dative ou a été la dernière à exercer la tutelle : deux (2) jours sans réduction de traitement. De plus, la personne professionnelle occasionnelle peut s'absenter trois (3) autres jours à cette occasion sans traitement;

d) à l'occasion du décès ou des funérailles de son gendre, de sa bru, de l'un de ses grands-parents, de son petit-enfant de même que du père, de la mère, du frère ou de la sœur de sa conjointe ou de son conjoint : un (1) jour sans traitement.

De plus, la personne professionnelle occasionnelle visée par l'article 10-1.07 a droit aux congés prévus par les articles 4-5.07 et 4-5.09. Ces congés sont sans traitement. Le total des jours de congé utilisés en vertu de l'article 4-5.07 ne peut excéder dix (10) jours par année civile.

10-1.11 Les dispositions de la section 8-3.00 s'appliquent à la personne professionnelle occasionnelle engagée pour moins d'un (1) an ou engagée sur un projet spécifique de moins d'un (1) an, sans toutefois excéder les périodes où elle aurait effectivement travaillé et sous réserve des particularités suivantes :

a) le congé à l'occasion de la naissance de son enfant prévu à l'article 8-3.24, le congé à l'occasion de l'adoption de son enfant prévu à l'article 8-3.30 ou le congé pour adoption prévu à l'article 8-3.36 s'appliquent. Toutefois, seuls les deux (2) premiers jours de congé sont avec maintien du traitement;

b) le congé de paternité prévu à l'article 8-3.25, sa prolongation prévue à l'article 8-3.29, le congé pour adoption prévu à l'article 8-3.31 et sa prolongation prévue à l'article 8-3.32 s'appliquent. Toutefois, ces congés sont sans traitement et les indemnités prévues aux articles 8-3.26, 8-3.27, 8-3.33 et 8-3.34 ne s'appliquent pas;

c) concernant le congé sans traitement prévu à l'article 8-3.38, seul le congé prévu au paragraphe *b)* s'applique;

d) les congés spéciaux prévus à l'article 8-3.23 s'appliquent. Toutefois, ces congés sont sans traitement;

e) les articles 8-3.14, 8-3.28, 8-3.35, 8-3.37 et 8-3.43, à l'exception de l'accumulation de l'ancienneté, ne s'appliquent pas;

f) l'article 8-3.22, sous réserve des dispositions de la *Loi sur la santé et la sécurité du travail* relatives au retrait préventif, ne s'applique pas.

10-1.12 Par traitement de la personne professionnelle occasionnelle visée par l'article 10-1.07, on entend le traitement prévu par l'article 7-1.01 majoré de 6,5 %, à l'exclusion de tout supplément de traitement, prime, allocation et rémunération additionnelle. Le taux de traitement pour les heures supplémentaires doit être établi à partir du taux de traitement non majoré de 6,5 %.

Dispositions particulières

10-1.13 Lorsque les 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 personne professionnelle occasionnelle ou d'un engagement à titre de personne en période de probation, 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.

Malgré ce qui précède, la personne professionnelle occasionnelle peut à sa demande n'être remboursée du solde de ses congés de maladie, de ses jours de vacances ainsi que des heures additionnelles et des heures supplémentaires accumulées qu'au terme d'une interruption maximale de soixante (60) jours. Si cette interruption est de soixante (60) jours ou moins, l'alinéa précédent s'applique comme s'il n'y avait pas eu d'interruption.

La personne professionnelle occasionnelle engagée de nouveau après une interruption de plus de soixante (60) jours entre les engagements doit à chaque nouvelle période d'emploi accumuler vingt et un (21) jours ouvrables rémunérés pour bénéficier des régimes prévus par la section 8-1.00.

Aux fins de l'alinéa précédent, un (1) jour est égal à sept (7) heures; toutefois, pour la personne professionnelle occasionnelle à temps plein dont l'horaire de travail excède l'horaire normal prévu par l'article 4-1.01, un (1) jour est égal au nombre moyen d'heures prévues par son horaire quotidien.

10-1.14 L'ancienneté est un critère pris en considération par l'employeur lorsqu'elle doit choisir entre plusieurs personnes professionnelles occasionnelles d'une même classe d'emplois et travaillant sur le même projet spécifique pour décider laquelle est licenciée, mise à pied ou dont l'emploi n'est pas renouvelé.

10-1.15 Lorsque l'employeur veut, avant l'expiration de la période d'emploi déterminée à son engagement, licencier ou mettre à pied une personne professionnelle occasionnelle, elle 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.

La personne professionnelle occasionnelle enceinte ou qui bénéficie d'un congé de maternité qui, avant l'expiration de la période d'emploi déterminée à son engagement, est licenciée ou mise à pied ou la personne professionnelle occasionnelle visée par l'article 10-1.06 dont l'engagement n'est pas renouvelé, bénéficie d'une présomption que cette décision a été prise parce qu'elle est enceinte ou qu'elle bénéficie d'un congé de maternité. Dans ce cas, il incombe à l'employeur de prouver qu'elle a pris cette décision pour une autre cause juste et suffisante.

10-1.16 la personne professionnelle occasionnelle perd son ancienneté dans les circonstances suivantes :

— démission;

— congédiement;

— retraite;

— interruption d'emploi pour une durée dépassant quarante-huit (48) mois consécutifs.

Période d'essai

10-1.17 La personne professionnelle occasionnelle engagée pour une période d'un (1) an et plus 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.

Toutefois, l'alinéa qui précède ne s'applique pas à la personne professionnelle occasionnelle qui a déjà complété avec succès, dans sa classe d'emplois, une période d'essai.

Malgré ce qui précède, la personne professionnelle occasionnelle justifiant de deux (2) ans ou plus de service continu au sens de la *Loi sur les normes du travail* qui estime que l'employeur a procédé à son congédiement administratif sans une cause juste et suffisante peut recourir à la procédure de règlement des griefs prévue à la section 9-1.00.

CHAPITRE 11-0.00
DURÉE DE LA CONVENTION

11-1.00 DURÉE DE LA CONVENTION

11-1.01 Sous réserve des dispositions spécifiques à l'effet contraire, la présente convention collective prend effet à compter de la date de sa signature et demeure en vigueur jusqu'au 31 mars 2025.

11-1.02 Les dispositions suivantes prennent effet le 1er avril 2020, aux conditions indiquées ci-après :

— La majoration des taux et échelles de traitement prévue à l'article 7-1.09;

— La rémunération additionnelle prévue à l'article 7-1.14;

— La prime de désignation prévue à l'article 7-3.02;

— Annexe II – Taux et échelles de traitement.

La disposition suivante prend effet le 1er avril 2021, aux conditions indiquées ci-après :

— La majoration des taux et échelles de traitement prévue à l'article 7-1.10.

La disposition suivante prend effet le 1er avril 2022, aux conditions indiquées ci-après :

— La majoration des taux et échelles de traitement prévue à l'article 7-1.11;

— La majoration des échelons 1 à 8 prévue à l'article 7-1.11 b).

La disposition suivante prend effet au moment de la signature de la convention collective, aux conditions indiquées ci-après :

— La majoration prévue à l'article 7-1.03 pour la personne professionnelle détenant un diplôme universitaire conformément aux modalités énoncées à cet article;

— Mesure de fidélité en emploi - lettre d'entente numéro 7;

— Les modalités d'application de la prime de désignation prévues à l'article 6-8.02.

La disposition suivante prend effet le 1er janvier 2023, aux conditions indiquées ci-après :

— La contribution de l'employeur au régime de base d'assurance maladie prévue à l'article 8-1.13.

Les dispositions suivantes prennent effet le 1er avril 2023, aux conditions indiquées ci-après :

— La majoration des taux et des échelles de traitement prévue à l'article 7-1.12;

— La majoration prévue à l'article 7-1.05 pour la personne professionnelle détenant un diplôme de maîtrise ou de doctorat conformément aux modalités énoncées aux articles 7-1.05 et 7-1.06;

— La contribution de l'employeur au régime de base d'assurance maladie prévue à l'article 8-1.13.

La disposition suivante prend effet le 1er avril 2024, aux conditions indiquées ci-après :

— La majoration des taux et échelles de traitement prévue à l'article 7-1.13.

Rappel de traitement, d'allocation et primes

11-1.03 Les sommes de rappel de traitement, d'allocations et primes résultant de l'application de l'article 11-1.02 sont versées au plus tard à la première paie suivant le quatre-vingt-dixième (90e) jour de la signature de la convention à l'exception de la rémunération additionnelle prévue à l'article 7-1.14 qui sera versée dans les délais prévus à cet article.

Au plus tard quatre (4) mois suivant la signature de la convention, l'employeur fournit au syndicat la liste des personnes professionnelles ayant quitté leur emploi entre le 1er avril 2020 et la date du versement des sommes prévues au premier alinéa du présent article. La personne professionnelle dont l'emploi a pris fin entre le 1er avril 2020 et la date du versement des sommes prévues au premier alinéa du présent article doit faire sa demande de rappel à la Direction des ressources humaines dans les quatre (4) mois de la réception par le syndicat de la liste prévue au présent article. En cas de décès de la personne professionnelle, la demande peut être faite par les ayants droit.

Les sommes prévues aux alinéas précédents sont établies en tenant compte de la période durant laquelle la personne professionnelle a eu droit à son traitement depuis le 1er avril 2020.

ANNEXES

ANNEXE I
HEURES EFFECTUÉES EN DÉPLACEMENT
À L'EXTÉRIEUR DU CANADA

Malgré la section 4-2.00, les heures effectuées en déplacement, lors d'un voyage à l'extérieur du Canada, en dehors des heures normales de travail de la personne professionnelle ou lors d'un jour férié, sont compensées ou rémunérées à taux normal. La compensation ou la rémunération ne peut cependant excéder sept (7) heures par période de vingt-quatre (24) heures, lorsque la destination est située en Europe, en Amérique du Nord ou en Amérique centrale. Pour les autres lieux de destination, cette compensation ou rémunération ne peut excéder douze (12) heures par période de vingt-quatre (24) heures.

Les règles mentionnées à l'alinéa précédent s'appliquent également lors du retour de la personne professionnelle.

Pour les déplacements dont le point de départ est situé à l'extérieur du Canada et dont le lieu de destination est différent du lieu de travail de la personne professionnelle, la compensation ou la rémunération ne peut excéder sept (7) heures par période de vingt-quatre (24) heures.

La période de vingt-quatre (24) heures est comptabilisée à compter du début du déplacement.

ANNEXE II
TAUX ET ÉCHELLES DE TRAITEMENT

Personnel professionnel

102 AGENTE OU AGENT DE DÉVELOPPEMENT INDUSTRIEL

103 AGENTE OU AGENT DE LA GESTION FINANCIÈRE

104 AGENTE OU AGENT D'INFORMATION

105 AGENTE OU AGENT DE RECHERCHE ET DE PLANIFICATION SOCIO-ÉCONOMIQUE

108 ANALYSTE DE L'INFORMATIQUE ET DES PROCÉDÉS ADMINISTRATIFS

111 ATTACHÉE OU ATTACHÉ D'ADMINISTRATION

112 BIBLIOTHÉCAIRE

116 CONSEILLÈRE OU CONSEILLER EN ORIENTATION PROFESSIONNELLE

122 PSYCHOLOGUE

123 SPÉCIALISTE EN SCIENCES DE L'ÉDUCATION

124 SPÉCIALISTE EN SCIENCES PHYSIQUES

126 TRAVAILLEUSE SOCIALE OU TRAVAILLEUR SOCIAL

133 CONSEILLÈRE OU CONSEILLER EN AFFAIRES INTERNATIONALES

RANGEMENT 1

122 PSYCHOLOGUE
124 SPÉCIALISTE EN SCIENCE PHYSIQUE

Taux annuels
Heures par semaine : 35,00

Classe	Échelon	Taux jusqu'au 2020-03-31 ($)	Taux du 2020-04-01 au 2021-03-31 ($)	Taux du 2021-04-01 au 2022-03-31 ($)	Taux du 2022-04-01 au 2023-03-31 ($)	Taux du 2023-04-01 au 2024-03-31	Taux à compter du 2024-04-01
0	1	47 009	47 940	48 908	50 388	50 899	51 410
0	2	48 598	49 566	50 552	52 068	52 597	53 127
0	3	50 223	51 228	52 250	53 821	54 351	54 899
0	4	51 903	52 944	54 004	55 629	56 177	56 743
0	5	53 657	54 734	55 830	57 510	58 076	58 661
0	6	55 428	56 542	57 675	59 410	60 012	60 615
0	7	57 291	58 442	59 610	61 400	62 021	62 642
0	8	59 209	60 396	61 601	63 446	64 085	64 724
0	9	61 181	62 405	63 647	64 925	65 582	66 240
0	10	63 446	64 706	66 002	67 317	67 993	68 669
0	11	65 802	67 117	68 468	69 838	70 532	71 244
0	12	68 231	69 600	70 988	72 413	73 143	73 874
0	13	70 751	72 157	73 600	75 079	75 828	76 595
0	14	73 381	74 842	76 339	77 873	78 659	79 444
0	15	76 485	78 020	79 572	81 161	81 964	82 786
0	16	79 718	81 307	82 932	84 594	85 434	86 293
0	17	83 078	84 740	86 439	88 174	89 050	89 945
0	18	88 317	90 091	91 899	93 744	95 168	96 118

RANGEMENT 2

102 AGENTE OU AGENT DE DÉVELOPPEMENT INDUSTRIEL
103 AGENTE OU AGENT DE LA GESTION FINANCIÈRE
104 AGENTE OU AGENT D'INFORMATION
105 AGENTE OU AGENT DE RECHERCHE ET DE PLANIFICATION SOCIO-ÉCONOMIQUE
108 ANALYSTE DE L'INFORMATIQUE ET DES PROCÉDÉS ADMINISTRATIFS
111 ATTACHÉE ATTACHÉ D'ADMINISTRATION
112 BIBLIOTHÉCAIRE
116 CONSEILLÈRE OU CONSEILLER EN ORIENTATION PROFESSIONNELLE
123 SPÉCIALISTE EN SCIENCES DE L'ÉDUCATION
126 TRAVAILLEUSE SOCIALE OU TRAVAILLEUR SOCIAL
133 CONSEILLÈRE OU CONSEILLER EN AFFAIRES INTERNATIONALES

Taux annuels
Heures par semaine : 35,00

Classe	Échelon	Taux jusqu'au 2020-03-31 ($)	Taux du 2020-04-01 au 2021-03-31 ($)	Taux du 2021-04-01 au 2022-03-31 ($)	Taux du 2022-04-01 au 2023-03-31 ($)	Taux du 2023-04-01 au 2024-03-31 ($)	Taux à compter du 2024-04-01 ($)
0	1	45 219	46 132	47 064	48 488	48 981	49 474
0	2	46 717	47 648	48 598	50 059	50 552	51 063
0	3	48 306	49 274	50 260	51 776	52 287	52 817
0	4	49 913	50 917	51 940	53 511	54 040	54 588
0	5	51 575	52 597	53 657	55 282	55 830	56 396
0	6	53 310	54 369	55 465	57 145	57 711	58 295
0	7	55 099	56 195	57 328	59 063	59 647	60 250
0	8	56 944	58 076	59 245	61 035	61 638	62 259
0	9	58 843	60 012	61 218	62 441	63 062	63 701
0	10	61 035	62 259	63 500	64 779	65 418	66 076
0	11	63 263	64 523	65 820	67 135	67 811	68 486
0	12	65 619	66 934	68 267	69 637	70 331	71 043
0	13	68 048	69 418	70 806	72 230	72 961	73 691
0	14	70 568	71 974	73 417	74 878	75 627	76 376
0	15	73 545	75 024	76 522	78 056	78 841	79 627
0	16	76 650	78 184	79 755	81 343	82 165	82 987
0	17	79 882	81 471	83 097	84 759	85 599	86 457
0	18	84 908	86 603	88 338	90 110	91 479	92 393

ANNEXE III
FORMULAIRE DE GRIEF

Syndicat de professionnelles et professionnels du gouvernement du Québec
SPGQ

7 rue Vallière, Québec (QC) G1K 6S9
Tél. :(418) 692-0022
Sans frais : 1 800 463-5079
Téléc. : (418) 692-1338

info@spgq.qc.ca

Grief no : (nom de l'UP, date, numéro)

FORMULE DE GRIEF

Nom du syndicat : **Syndicat de professionnelles et professionnels du gouvernement du Québec (SPGQ)**	Date de soumission du grief :
Nom et prénom du professionnel réclamant : Adresse personnelle : No de téléphone :	Nom de l'employeur : Adresse :

Grief soumis à : Nom : **(supérieur immédiat)**	Article(s) visé(s) :	Date de la cause du grief :

Nature du grief : Du syndicat ☐ Collectif ☐ Individuel ☐

Exposé du grief :

Correctif requis :

Signature du professionnel réclamant ou du représentant syndical : _____

COPIES A : 1-EMPLOYEUR, 2-MEMBRE OU GROUPE DE MEMBRES, 3-CONSEILLER, 4-SYNDICAT

LETTRE D'ENTENTE

NUMÉRO 1
CONCERNANT LES DROITS PARENTAUX

Advenant des modifications au Régime québécois d'assurance parentale, à la *Loi sur l'assurance-emploi* ou à la *Loi sur les normes du travail* relatives aux droits parentaux, il est convenu que les parties se rencontrent pour discuter des implications possibles de ces modifications sur le présent régime de droits parentaux.

LETTRE D'ENTENTE
NUMÉRO 2
CONCERNANT UN CADRE ÉDICTANT LES NORMES APPLICABLES À UN RÉGIME D'AMÉNAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL COMPORTANT UNE RÉDUCTION DU TEMPS DE TRAVAIL ET DU TRAITEMENT POUR UNE PÉRIODE PRÉVUE

Considérant que la réduction du temps de travail peut dégager des économies sur la masse salariale pouvant notamment permettre la sauvegarde d'emplois;

Considérant les mesures d'aménagement ou de réduction du temps de travail (ARTT) prévus également dans les documents institutionnels de l'employeur;

Les parties conviennent d'un cadre édictant les normes suivantes, et ce, pour tout aménagement comportant pour la personne professionnelle, une réduction du temps de travail et du traitement pour une période prévue :

1. La personne professionnelle à temps plein qui n'est pas invalide adhère à un aménagement du temps de travail volontairement sous réserve de l'approbation de l'employeur. La personne professionnelle participant à une option de congé sans traitement à traitement différé ne peut adhérer à un régime d'aménagement du temps de travail.

2. Un aménagement doit prévoir les normes déterminant quand et comment la personne professionnelle peut cesser d'y adhérer ainsi que, le cas échéant, celles concernant la détermination d'une journée hebdomadaire de congé ou autre congé compensatoire.

3. Les conditions de travail applicables sont celles de la personne professionnelle à temps réduit y compris celles concernant un jour férié et chômé. Il est par ailleurs entendu que :

   a) la personne professionnelle à temps plein sur une base hebdomadaire et à traitement réduit est aussi une personne professionnelle à temps réduit;

   b) les absences sont converties en heures et prises en fonction des heures rémunérées prévues par l'horaire quotidien de la personne professionnelle;

   c) durant le congé compensatoire, la personne professionnelle visée par le paragraphe *a)* du présent article continue de recevoir son traitement réduit. La durée de ce congé est égale au total des heures normales travaillées non rémunérées pour la période prévue. Ce congé doit être pris durant la période prévue. À la fin de la période prévue, l'employeur établit le traitement versé à la personne professionnelle pendant le congé compensatoire par rapport au

traitement qu'elle aurait dû recevoir pour les heures travaillées non rémunérées accumulées, et ce, compte tenu des crédits de congés de maladie et de vacances utilisés pendant la période. Le cas échéant, la personne professionnelle remet le traitement versé en trop ;

d) l'adhésion de la personne professionnelle à un aménagement est suspendue à compter du début de la période de réadaptation prévue par l'article 8-1.17 et est remise en vigueur, s'il y a lieu, après la période de travail effectif qui lui est applicable en vertu de l'article 8-1.04.

4. L'ancienneté de la personne professionnelle occasionnelle n'est pas diminuée du seul fait de son adhésion à un aménagement, et ce, jusqu'à concurrence de 365 heures par année.

6. Un aménagement prévoit les modalités d'adaptation de l'horaire variable, le cas échéant.

7. Un régime d'aménagement du temps de travail doit être discuté au comité de relations professionnelles. À cette occasion, si le comité en convient, sont aussi discutées la comptabilisation et l'affectation des sommes économisées à la suite de la réduction du temps de travail.

8. La présente lettre d'entente entre en vigueur à la date de la signature de la convention.

LETTRE D'ENTENTE
NUMÉRO 3
CONCERNANT L'ADMINISTRATION PAR L'EMPLOYEUR DU RÉGIME D'ASSURANCE MALADIE ET LES RÉGIMES COMPLÉMENTAIRES D'ASSURANCE

Les parties conviennent de ce qui suit, et ce, en application des articles 8-1.07, 8-1.08 et 8-1.10 de la convention, concernant l'administration par l'employeur du régime d'assurance maladie et les régimes complémentaires d'assurance selon la teneur du contrat intervenu entre l'assureur et le syndicat :

1. Les pratiques administratives existantes à la date de la signature de la convention sont maintenues. Ces pratiques concernent notamment la retenue des cotisations, l'information aux assurés, la tenue de dossiers aux fins d'assurances et la transmission à l'assureur des données nécessaires requises.

2. Tel que prévu par l'article 8-1.10 de la convention, les stipulations y énoncées sont intégrées à la présente soit :

   a) une garantie que le tarif selon lequel les primes sont calculées ne peut être majoré durant les douze (12) premiers mois de leur entrée en vigueur ni plus fréquemment qu'à tous les douze (12) mois par la suite, sous réserve d'une mésentente avec l'assureur conduisant à un appel d'offres, et une garantie que l'employeur est avisé de toute majoration relative à ce tarif au minimum deux (2) mois avant son entrée en vigueur. Cet avis peut être de quarante-cinq (45) jours s'il n'y a pas de changement d'assureur ni de changement de structure de tarification dans les régimes ;

   b) sous réserve de la possibilité de laisser les sommes en dépôt, tout dividende ou ristourne le cas échéant, fait l'objet d'un congé de prime. Dans ce cas, l'employeur est avisé au moins quarante-cinq (45) jours avant son entrée en vigueur ;

   L'alinéa qui précède n'a pas pour effet d'empêcher qu'un dividende ou ristourne soit affecté à une bonification de régime ;

   c) la prime pour une période est établie selon le tarif qui est applicable à la participante ou au participant le premier jour de la période ;

   d) aucune prime n'est payable pour une période le premier jour de laquelle la personne professionnelle n'est pas une participante ; de même, la pleine prime est payable pour une période au cours de laquelle la personne professionnelle cesse d'être une participante ;

e) dans le cas de promotion, de rétrogradation, de réorientation professionnelle, de reclassement ou d'intégration, le nouvel assureur accorde à la personne professionnelle visée, sans preuve d'assurabilité, un montant d'assurance vie égal au montant d'assurance vie antérieurement détenu par cette personne professionnelle en vertu du contrat qui la ou le protégeait lorsque de tels avantages sont disponibles en vertu du contrat du nouveau groupe auquel la personne professionnelle adhère ;

f) la transmission à l'employeur d'une copie conforme du contrat et de tout avenant de même que, lorsqu'il y a appel d'offres, le cahier des charges et les éléments non conformes au cahier des charges par l'assureur choisi, le tout à l'exclusion des dispositions relatives aux formules financières ;

g) les conditions concernant la retenue des primes, notamment celles qui pourraient être exigées par la compagnie d'assurance lors d'un rappel de traitement et ce, en application du contrat d'assurance. Dans ce dernier cas, les travaux requis pour l'établissement et la retenue des primes applicables sont à la charge du syndicat ;

h) la transmission par l'assureur à l'employeur des relevés d'expérience normalement émis périodiquement par l'assureur en fonction des caractéristiques des adhérentes et des adhérents.

3. Lorsqu'il y a lieu de modifier une pratique administrative, les parties se rencontrent dans un délai raisonnable à la suite d'une convocation préalable de l'une ou l'autre des parties. L'employeur procède, le cas échéant, à la modification qu'il juge nécessaire, et ce, postérieurement à la rencontre dûment convoquée. Telle modification n'altère pas les droits et obligations de l'employeur prévus par la convention à la section 8-1.00.

4. Dans les trente (30) jours suivant la signature de la convention, les parties se rencontrent pour disposer des suites appropriées du fait de la disparition du comité paritaire. À cette occasion, les parties aborderont la question des différentes unités de négociation associées au Syndicat de professionnelles et professionnels du gouvernement du Québec audit comité paritaire.

5. La présente entente prend fin le 31 mars 2025.

LETTRE D'ENTENTE
NUMÉRO 4
CONCERNANT L'UTILISATION ET LA RÉSORPTION DE LA BANQUE DE CONGÉS DE MALADIE ET LE RACHAT DE SERVICE NON CONTRIBUÉES À UN RÉGIME DE RETRAITE

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

1. Utilisation de la BANQUE

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

La personne professionnelle 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 8-1.16 de la Convention collective 2020-2025 (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 8-1.16. Le cas échéant, la personne professionnelle doit épuiser sa banque préalablement au paiement de la prestation prévue au paragraphe b) de l'article 8-1.16.

   La personne professionnelle bénéficie de l'exonération de ses cotisations au régime de retraite auquel il est assujetti, laquelle est prévue au premier alinéa de l'article 8-1.18 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 4-5.08 de la convention.

La personne professionnelle 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. De plus, la personne professionnelle qui utilise les jours de congé de maladie de sa banque à titre de vacances ne doit pas priver une autre personne professionnelle de ses droits prévus à la section 4-3.00.

1.2 Congé de préretraite

La personne professionnelle qui opte pour une retraite totale et définitive, laquelle 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 4-3.13 de la convention, la personne professionnelle peut anticiper les crédits de vacances qu'elle 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 professionnelle 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 professionnelle, 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 normale de travail de 35 heures ne s'appliquent plus à la personne professionnelle, le nombre d'heures de sa nouvelle semaine de travail devenant sa semaine normale et ne pouvant être modifié.

Dans un tel cas, la personne professionnelle 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 professionnelle en préretraite graduelle bénéficie du régime d'assurance traitement pour les jours de travail prévus à son horaire normal de travail.

La personne professionnelle qui bénéficie d'une retraite progressive en vertu de l'article 4-7.47 de la convention peut choisir de bénéficier simultanément d'un congé de préretraite graduelle. Dans un tel cas, le congé de préretraite doit correspondre à la durée du temps de travail établi pour la retraite progressive et l'utilisation des congés de maladie se fait proportionnellement à ce temps de travail prévu.

Pendant la durée de son congé de préretraite totale et pendant les périodes où elle épuise ses jours de congé de maladie dans le cadre de sa préretraite graduelle, la personne professionnelle n'accumule pas de crédit de congé de maladie et elle n'est pas admissible à aucune des prestations visées par l'article 8-1.16.

2. Remboursement de la banque

Les jours et fractions de jours que comporte la banque de la personne professionnelle au 31 mars 2024 lui sont payés. La personne professionnelle, le cas échéant, 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 professionnelle 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 professionnelle en période de probation, régulière ou occasionnelle d'un (1) an ou plus avant le 31 mars 2024, l'indemnité prévue au premier alinéa est payée à la personne professionnelle ou à ses ayants droit, 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 professionnelle au moment de sa fin d'emploi.

Sans restreindre d'aucune façon le premier alinéa, la personne professionnelle occasionnelle embauchée pour une période d'un (1) an ou plus nommée sur un emploi régulier 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 professionnelle occasionnelle et sa nomination sur un emploi régulier. De plus, si l'interruption n'excède pas soixante (60) jours, la personne professionnelle 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 professionnelle le nombre de jours de congé de maladie auquel correspond le paiement.

3. Utilisation de la banque aux fins d'un rachat

Les jours de congés de maladie qui apparaissent à la banque de la personne professionnelle peuvent être utilisés à 70 % de leur valeur pour le rachat d'absences sans traitement à son régime de retraite.

4. Moment du rachat

La personne professionnelle prenant sa retraite avant le 1er avril 2022 doit acquitter son rachat avant sa prise de retraite. La personne professionnelle prenant sa retraite le ou après le 1er avril 2022, doit acquitter sont rachat entre le 1er avril 2022 et le 31 mars 2024.

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 5
CONCERNANT LES RELATIVITÉS SALARIALES ET LA MISE À JOUR DES TAUX ET ÉCHELLES DE TRAITEMENT

SECTION 1 – DISPOSITIONS GÉNÉRALES

1. Taux, échelles de traitement et rangements

Dans le cadre des relativités salariales, une nouvelle structure salariale, composée de taux et d'échelles de traitement par rangement, a été introduite le 1er avril 2019. Celle-ci est présentée à l'annexe 2 et remplace les échelles et les taux de référence utilisés pour l'établissement de la rémunération en fonction du rangement et ceux prévus à la convention ou tout autre document.

Les rangements des corps d'emploi sont prévus à l'annexe 1 sous réserve des modifications convenues entre les parties le cas échéant. Advenant des divergences dans le libellé d'un titre du corps d'emploi, le numéro du corps d'emploi prévaut.

La structure salariale présentée à l'annexe 2 s'applique aux corps d'emplois identifiés à l'annexe 1 en fonction de leur rangement, sous réserve des dispositions applicables aux cas particuliers prévues au point 4.

La durée de séjour à un échelon de la personne professionnelle est prévue de la manière suivante :

— six mois dans les échelons un à huit ;

— une année dans les échelons neuf à dix-huit.

2. Technique d'indexation

Lorsque doivent s'appliquer des paramètres généraux d'indexation ou d'autres formes de bonifications des taux ou échelles de traitement, ceux-ci s'appliquent sur la base du taux horaire et sont arrondis à la cent.

Aux fins de publication de la convention, les taux annuels sont arrondis au dollar. Le nombre de semaines à considérer pour le calcul du taux annuel est de 52,18.

Lorsque l’arrondi se fait à la cent, il faut prévoir ce qui suit :

— quand la virgule décimale est suivie de trois chiffres et plus, le troisième chiffre et les suivants sont retranchés si le troisième chiffre est inférieur à cinq. Si le troisième chiffre est égal ou supérieur à cinq, le deuxième est porté à l’unité supérieure et le troisième et les suivants sont retranchés.

Lorsque l’arrondi se fait au dollar, il faut prévoir ce qui suit :

— quand la virgule décimale est suivie d’un chiffre et plus, le premier chiffre et les suivants sont retranchés si le premier chiffre est inférieur à cinq. Si le premier chiffre est égal ou supérieur à cinq, le dollar est porté à l’unité supérieure et la première décimale et les suivantes sont retranchées.

ANNEXE 1
Rangement des corps d'emplois

No corps d'emplois	Titre du corps d'emplois	Rangement
122	PSYCHOLOGUE	1
124	SPÉCIALISTE EN SCIENCES PHYSIQUES	1
102	AGENTE OU AGENT DE DÉVELOPPEMENT INDUSTRIEL	2
103	AGENTE OU AGENT DE LA GESTION FINANCIÈRE	2
104	AGENTE OU AGENT D'INFORMATION	2
105	AGENTE OU AGENT DE RECHERCHE ET DE PLANIFICATION SOCIO-ÉCONOMIQUE	2
108	ANALYSTE DE L'INFORMATIQUE ET DES PROCÉDÉS ADMINISTRATIFS	2
111	ATTACHÉE OU ATTACHÉ D'ADMINISTRATION	2
112	BIBLIOTHÉCAIRE	2
116	CONSEILLÈRE OU CONSEILLER EN ORIENTATION PROFESSIONNELLE	2
123	SPÉCIALISTE EN SCIENCES DE L'ÉDUCATION	2
126	TRAVAILLEUSE SOCIALE OU TRAVAILLEUR SOCIAL	2
133	CONSEILLÈRE OU CONSEILLER EN AFFAIRES INTERNATIONALES	2

ANNEXE 2

STRUCTURE SALARIALE
TAUX ET ÉCHELLES DE TRAITEMENT[18]
POUR LE PERSONNEL SYNDIQUÉ DE L'ITHQ
REPRÉSENTÉ PAR LE SYNDICAT DE PROFESSIONNELLES ET PROFESSIONNELS DU GOUVERNEMENT DU QUÉBEC (SPGQ)

Au 1er avril 2020

Rangement	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18
1	26,25	27,14	28,05	28,99	29,97	30,96	32,00	33,07	34,17	35,43	36,75	38,11	39,51	40,98	42,72	44,52	46,40	49,33
2	25,26	26,09	26,98	27,88	28,80	29,77	30,77	31,80	32,86	34,09	35,33	36,65	38,01	39,41	41,08	42,81	44,61	47,42

Au 1er avril 2021

Rangement	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18
1	26,78	27,68	28,61	29,57	30,57	31,58	32,64	33,73	34,85	36,14	37,49	38,87	40,30	41,80	43,57	45,41	47,33	50,32
2	25,77	26,61	27,52	28,44	29,38	30,37	31,39	32,44	33,52	34,77	36,04	37,38	38,77	40,20	41,90	43,67	45,50	48,37

Au 1er avril 2022

Rangement	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18
1	27,59	28,51	29,47	30,46	31,49	32,53	33,62	34,74	35,55	36,86	38,24	39,65	41,11	42,64	44,44	46,32	48,28	51,33
2	26,55	27,41	28,35	29,30	30,27	31,29	32,34	33,42	34,19	35,47	36,76	38,13	39,55	41,00	42,74	44,54	46,41	49,34

Au 1er avril 2023[19]

Rangement	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18
1	27,87	28,80	29,76	30,76	31,80	32,86	33,96	35,09	35,91	37,23	38,62	40,05	41,52	43,07	44,88	46,78	48,76	52,11
2	26,82	27,68	28,63	29,59	30,57	31,60	32,66	33,75	34,53	35,82	37,13	38,51	39,95	41,41	43,17	44,99	46,87	50,09

Au 1er avril 2024[20]

Rangement	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18
1	28,15	29,09	30,06	31,07	32,12	33,19	34,30	35,44	36,27	37,60	39,01	40,45	41,94	43,50	45,33	47,25	49,25	52,63
2	27,09	27,96	28,92	29,89	30,88	31,92	32,99	34,09	34,88	36,18	37,50	38,90	40,35	41,82	43,60	45,44	47,34	50,59

[18] Les taux de traitement tiennent compte des majorations des paramètres généraux d'augmentation salariale prévues à la présente convention. Les échelons 1 à 8 sont semi-annuels et les échelons 9 à 18 sont annuels.
[19] À titre informatif, incluant le 1 % minimum, sujet à être majoré en fonction de la clause remorque avec les professionnels du secteurs publics.
[20] À titre informatif, incluant le 1 % minimum, sujet à être majoré en fonction de la clause remorque avec les professionnels du secteurs publics.

LETTRE D'ENTENTE
NUMÉRO 6
RELATIVE À CERTAINES PRATIQUES ADMINISTRATIVES

CONSIDÉRANT la volonté des parties négociantes de conclure rapidement le renouvellement de la convention collective 2020-2025.

CONSIDÉRANT que les dispositions portant sur les pratiques administratives énoncées à la présente lettre d'entente se doivent d'être étudiées et analysées en profondeur afin d'en évaluer la pertinence et de convenir, le cas échéant, de pratiques administratives mieux adaptées à la réalité de l'ITHQ.

LES PARTIES CONVIENNENT QUE :

1. Les pratiques administratives suivantes s'appliquent jusqu'au plus tard le 31 mars 2025 :

1-1.00 CLASSIFICATION

Règles d'intégration

1-1.01 L'établissement de règles d'intégration qu'une modification à la classification rendrait nécessaire doit faire l'objet d'une entente entre l'employeur et le syndicat, au comité prévu à l'article 6-1.01, et ce, au plus tard dans les quatre-vingt-dix (90) jours suivant l'entrée en vigueur de la modification.

L'application du présent article ne saurait être considérée comme une réouverture de la convention au sens du *Code du travail*.

À défaut d'entente dans le délai mentionné à l'alinéa précédent, l'employeur établit les règles d'intégration. Il en transmet une copie au syndicat.

Les règles d'intégration doivent tenir compte de facteurs qui sont pertinents à la nature de la modification donnant lieu à l'intégration tels que le classement, le traitement, ainsi que les attributions exercées de façon principale et habituelle au cours des six (6) mois précédant la date de l'intégration. Les règles doivent aussi prévoir un délai au-delà duquel elles ne sont plus applicables sauf aux fins du règlement des appels, de même qu'un délai à l'intérieur duquel la majoration du traitement de la personne professionnelle et le versement du rappel de traitement sont effectués.

L'intégration est effectuée conformément aux règles établies et la personne professionnelle est avisée de son classement et de son traitement au moyen d'un avis d'intégration émis par l'employeur et dont copie est transmise au syndicat.

1-1.02 Si le syndicat estime que les règles d'intégration établies par l'employeur ne respectent pas les principes de l'article 1-1.01, il peut, dans les trente (30) jours suivant leur transmission, déposer un grief selon la procédure prévue à l'article 9-0.00 de la convention et demander à une ou un arbitre, choisi selon les dispositions de l'article 9-3.00 de la convention de les modifier conformément à l'article 1-1.01 de la présente entente.

La décision de l'arbitre est sans appel et exécutoire.

Détermination des échelles de traitement

1-2.03 Lorsqu'une classe d'emplois ou un grade est créé ou modifié, l'employeur établit d'abord le rangement de l'emploi en utilisant le système d'évaluation développé dans le cadre du Programme d'équité salariale du personnel professionnel de l'ITHQ et les outils à convenir, le cas échéant. Il prend également compte des cotes d'évaluation attribuées aux autres emplois du personnel professionnel de l'ITHQ. Une fois ce rangement déterminé, l'employeur fixe l'échelle de traitement en tenant compte de la structure salariale en vigueur. Cette nouvelle échelle ne peut avoir pour effet de diminuer le régime des traitements.

Le rangement fait l'objet d'une négociation entre l'employeur et le syndicat dans le cadre du comité constitué à cet effet, au plus tard dans les sept (7) jours suivant la rétroaction de l'employeur au syndicat prévue à l'article 6-1.02 de la convention collective.

Ce comité est composé d'un maximum de six (6) membres dont un maximum de trois (3) personnes désignées par l'employeur et d'un maximum de trois (3) personnes représentantes du syndicat en excluant les personnes professionnelles occasionnelles et en période de probation. Chaque partie peut, à ses frais, s'adjoindre des spécialistes compétents en la matière. Cependant ce comité ne peut inclure une personne professionnelle visée par les travaux du comité.

Le comité dispose de quatre-vingt-dix (90) jours pour la réalisation des travaux. Il a pour mandat, entre autres, de déterminer le rangement et les cotes d'évaluation de manière conjointe. L'application du présent article ne saurait être considérée comme une réouverture de la convention au sens du *Code du travail*.

À défaut d'entente à l'intérieur du délai mentionné à l'alinéa précédent, l'employeur établit et peut mettre en application l'échelle de traitement. Il en transmet une copie au syndicat.

Appel de l'intégration

1-1.03 La personne professionnelle qui fait l'objet d'une intégration prévue par l'article 1-1.01 de la présente entente, peut en appeler de la classe d'emplois, du grade, de l'échelon ou du traitement qui lui a été attribué. La personne professionnelle non intégrée peut également en appeler du fait qu'on ne l'a pas intégrée si, selon elle, elle satisfait à toutes les conditions prévues par les règles d'intégration applicables.

L'appel de l'intégration s'effectue selon la procédure décrite aux articles suivants.

1-1.04 La première étape de l'appel se fait de la façon suivante :

a) la personne professionnelle présente son appel à la Direction des ressources humaines, avec une copie au syndicat, au moyen du formulaire prévu, dans un délai de trente (30) jours à compter de la date à laquelle son avis d'intégration lui a été remis ou expédié sous pli recommandé ou, pour la personne professionnelle non intégrée, avant la date limite fixée dans les règles d'intégration;

b) dans les trente (30) jours suivant la présentation de l'appel, les parties forment un comité ad hoc composé d'une (1) représentante ou d'un (1) représentant de l'employeur et d'une (1) représentante ou d'un (1) représentant du syndicat. Ce comité a pour fonction de s'enquérir des plaintes portées par la personne professionnelle et, dans les cinq (5) jours qui suivent la fin de son enquête, de faire un rapport écrit à la personne professionnelle, à l'employeur et au syndicat de sa recommandation unanime motivée ou, à défaut de recommandation unanime, des recommandations également motivées de chaque membre du comité.

Toute recommandation unanime du comité ad hoc lie les parties; l'employeur attribue, le cas échéant, le nouveau classement recommandé, et ce, par un nouvel avis d'intégration dont une copie est expédiée à la personne professionnelle et au syndicat dans les trente (30) jours suivant la transmission du rapport du comité à l'employeur;

c) lors de l'enquête instruite par le comité ad hoc, la personne professionnelle peut se faire accompagner de sa déléguée ou de son délégué syndical;

d) à défaut d'un rapport unanime du comité ad hoc, l'employeur attribue, s'il y a lieu, un nouveau classement conformément aux règles d'intégration. La personne professionnelle est avisée de son nouveau classement au moyen d'un nouvel avis d'intégration dont une copie est expédiée au syndicat dans les trente (30) jours suivant la transmission du rapport du comité ad hoc à l'employeur.

1-1.07 La deuxième étape de l'appel s'effectue de la façon suivante.

Le syndicat peut soumettre un grief à un arbitre selon la procédure d'arbitrage prévue au chapitre 9-3.00 de la convention collective :

a) si le nouvel avis d'intégration expédié à la personne professionnelle n'est pas conforme à la recommandation unanime du comité ad hoc;

b) si un nouvel avis n'a pas été émis;

c) si le syndicat croit que la personne professionnelle aurait dû se voir attribuer un nouveau classement;

d) si le syndicat croit que le nouveau classement attribué n'est pas conforme aux règles d'intégration.

Le grief doit être soumis dans les trente (30) jours suivant la remise ou l'expédition sous pli recommandé, à la personne professionnelle, du nouvel avis d'intégration prévu par le paragraphe *b)* ou *d)* de l'article 6-1.09 ou, à défaut de l'émission de cet avis dans le délai prescrit, dans les trente (30) jours suivant ce délai.

La décision de l'arbitre est sans appel et exécutoire. L'employeur y donne suite en émettant un avis d'intégration après appel en conformité avec la décision de l'arbitre; copie en est transmise au syndicat.

1-1.08 Les recommandations et les décisions rendues en vertu des articles 1-1.02 et 1-1.07 doivent être conformes aux règles d'intégration. L'arbitre et le comité ad hoc ne peuvent les modifier, y suppléer, y ajouter ou en retrancher quoi que ce soit.

1-1.10 La personne professionnelle peut obtenir un congé d'une durée raisonnable pour :

a) conformément à l'article 2-3.06 de la convention, assister comme partie en cause ou comme témoin, si nécessaire, à l'enquête instruite par le comité ad hoc;

b) conformément à l'article 2-3.07 de la convention, assister à une séance d'arbitrage soit comme partie en cause, soit comme déléguée ou délégué syndical, soit comme témoin.

2-1.00 MESURES ADMINISTRATIVES

Reclassement

2-1.01 La personne professionnelle peut demander son reclassement à une classe d'emplois de même niveau de mobilité que celui de la classe d'emplois à laquelle elle appartient.

Elle adresse sa demande à l'employeur qui peut y acquiescer s'il y a un emploi vacant et que la personne professionnelle répond aux qualifications requises et exigences d'emploi du poste.

La personne professionnelle peut notamment demander son reclassement lorsqu'en vertu de la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles*, sa lésion est consolidée.

Réorientation professionnelle

2-2.01 La réorientation professionnelle constitue une mesure administrative

2-2.02 Lorsque la personne professionnelle ne peut plus, pour cause d'invalidité, exercer les attributions caractéristiques de son 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.

Lorsqu'en vertu de la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles*, la personne professionnelle est incapable d'exercer les attributions caractéristiques de son emploi, en raison d'une lésion professionnelle attribuable à son travail au service de l'employeur, elle peut demander à l'employeur sa réorientation professionnelle au cours de la période prévue par l'article 8-1.16, et ce, si sa lésion professionnelle est consolidée.

Dans sa demande, la personne professionnelle doit indiquer l'emploi qu'elle envisage.

2-2.03 Compte tenu des postes vacants à l'ITHQ et des exigences reliées à l'emploi visé, l'employeur donne suite à la demande la personne professionnelle 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 par le présent article ne peut être invoqué devant une ou un arbitre si la personne professionnelle a formulé son grief dans le délai imparti.

2-2.04 Le taux de traitement la personne professionnelle dans ce cas ne doit pas être inférieur à celui auquel la personne professionnelle avait droit avant sa réorientation professionnelle pourvu

que son taux de traitement antérieur ne dépasse pas le taux maximum prévu par sa nouvelle classe d'emplois.

2-2.05 Aux fins de l'article 2-2.02, la personne professionnelle doit subir un examen médical. Cet examen doit :

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

b) attester que l'état de santé la personne professionnelle lui permet d'accomplir les attributions correspondant à son nouveau classement.

Rétrogradation

2-3.01 La rétrogradation constitue une mesure administrative.

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

2-3.02 L'employeur peut prendre les mesures nécessaires en vue de la rétrogradation la personne professionnelle lorsque celle-ci ne peut plus exercer les attributions caractéristiques de sa classe d'emplois :

a) soit pour cause d'invalidité, sous réserve des sections 8-1.00 et 8-2.00;

b) soit pour cause d'incompétence, soit pour cause de la perte d'un droit qui la rend inhabile à exercer ses attributions.

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

L'avis prévu par le présent article doit être accompagné d'une copie des articles 4-1.01 à 4-1.05.

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

2-3.03 Si elle veut contester le bien-fondé des motifs donnés par l'employeur, la personne professionnelle doit soumettre son grief, dans les trente (30) jours suivant la remise ou l'expédition de l'avis de l'employeur.

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

Seuls les faits se rapportant aux motifs mentionnés dans l'avis peuvent être allégués à l'occasion d'un arbitrage. Si la personne professionnelle exerce son droit de recours et si son grief est inscrit à l'arbitrage, le fardeau de la preuve incombe à l'employeur.

2-3.04 S'il y a arbitrage, l'arbitre fait droit au grief ou le rejette.

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

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

2-3.05 Le taux de traitement la personne professionnelle 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 professionnelle avait droit avant sa rétrogradation pourvu que son taux de traitement antérieur ne dépasse pas le taux maximum prévu par la nouvelle classe d'emplois à laquelle elle est rétrogradée;

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

2.	Au plus tard, le 31 mars 2024, les parties formeront un comité de travail mixte ou confieront au comité des relations professionnelles le mandat de faire des recommandations aux parties négociantes d'ici le 31 mars 2025 sur des mesures administratives souples, allégées et mieux adaptées à la réalité de l'ITHQ.

LETTRE D'ENTENTE
NUMÉRO 7
MESURE DE FIDÉLITÉ EN EMPLOI ET DE RECONNAISSANCE

Introduction d'une mesure de fidélité en emploi pour reconnaître l'expertise développée par les professionnels du fait de leur stabilité dans le même corps d'emploi. Cette mesure prévoit l'ajout de deux (2) congés mobiles aux personnes professionnelles qui remplissent les conditions énoncées.

Ces congés mobiles sont octroyés annuellement pour la durée de la convention collective, cette mesure de rétention prend fin le 30 mars 2025.

Un exercice sera fait au 1er avril de chaque année afin d'identifier les personnes qui répondent aux conditions décrites ci-dessous pour l'octroi du congé.

1. L'octroi d'un jour de congé mobile : à la personne professionnelle qui a accumulé trois (3) années consécutives d'ancienneté dans le même corps d'emploi et sous réserve d'avoir, en tout temps, fourni un rendement satisfaisant.

2. L'octroi d'un deuxième jour de congé mobile : à la personne professionnelle qui a accumulé cinq (5) années consécutives d'ancienneté dans le même corps d'emploi, sous réserve qu'elle ait fourni, en tout temps, un rendement satisfaisant.

Le ou les congés :

- Sont non cumulables et non monnayables;
- Sont attribués dans les trente (30) jours suivants le 1er avril;
- Doivent être pris avant le 30 mars suivant leur attribution, à un moment qui convient à la personne gestionnaire et à la personne professionnelle, sans affecter les calendriers de vacances établis selon la convention collective;
- Sont pris en jour ou en demi-jour;
- Les premiers congés seront attribués dans les trente (30) jours suivant la signature de la convention collective.

SIGNATURES

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'Institut de tourisme et d'hôtellerie du Québec vaut également pour les annexes et les lettres d'entente qui en font partie intégrante.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Montréal, ce 19 octobre 2022

Jessica Bourque
Deuxième vice-présidente
Syndicat de professionnelles et professionnels
du gouvernement du Québec

Liza Frulla, C.P., C.M., O.Q.
Directrice générale de l'Institut de tourisme et d'hôtellerie du Québec

Brigitte Langelier
Directrice des ressources humaines de l'Institut de tourisme et d'hôtellerie du Québec

Les parties étaient représentées à la table de négociations par :

PARTIE SYNDICALE

Thiago Diniz
Porte-parole de la partie syndicale
Conseiller aux relations de travail et à la négociation du Syndicat des professionnelles et professionnels du gouvernement du Québec

Anne Rémillard
Membre du comité de négociation
Conseillère pédagogique de l'Institut de tourisme et d'hôtellerie du Québec

Émilie Boisvert-Croteau
Membre de négociation
Chargée de projet marketing de l'Institut de tourisme et d'hôtellerie du Québec

PARTIE PATRONALE

Claudia Sanche-Poulin, CRHA
Porte-parole de la partie patronale
Conseillère principale en relations de travail de l'Institut de tourisme et d'hôtellerie du Québec

Julie Bachand
Membre du comité de négociation
Conseillère en dotation et en relations de travail de l'Institut de tourisme et d'hôtellerie du Québec

Josée Legault
Membre du comité de négociation
Directrice des communications de l'Institut de tourisme et d'hôtellerie du Québec

ITHQ