Québec

Convention collective de travail

intervenue entre

École nationale de police du Québec

et

Syndicat de professionnelles et professionnels du gouvernement du Québec

SPGQ

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 6

1-3.00 DROITS ET RESPONSABILITÉS DE L'EMPLOYEUR 7

1-4.00 SANTÉ ET SÉCURITÉ, VÊTEMENTS SPÉCIAUX 9

1-5.00 PRATIQUES INTERDITES 11

1-6.00 ACCÈS À L'ÉGALITÉ EN EMPLOI 13

1-7.00 PROGRAMME D'AIDE AUX PERSONNES EMPLOYÉES 14

1-8.00 GRÈVE ET LOCK-OUT 15

CHAPITRE 2-0.00 VIE SYNDICALE 16

2-1.00 RÉGIME SYNDICAL 16

2-2.00 REPRÉSENTATION SYNDICALE 19

2-3.00 PERMIS D'ABSENCE POUR ACTIVITÉS MIXTES, ACTIVITÉS SYNDICALES ET ACTIVITÉS CONNEXES 20

2-4.00 RÉUNIONS SYNDICALES 23

2-5.00 TRANSMISSION DE DOCUMENTS 24

2-6.00 DROIT D'AFFICHAGE 25

CHAPITRE 3-0.00 : PRATIQUES ADMINISTRATIVES ET PARTICIPATION 26

3-1.00 MESURES ADMINISTRATIVES 26

3-2.00 MESURES DISCIPLINAIRES 31

3-3.00 LANGUE DE TRAVAIL, PRATIQUES ET RESPONSABILITÉS PROFESSIONNELLES 32

3-4.00 COMITÉ DE RELATIONS PROFESSIONNELLES 34

3-5.00 SOUS-TRAITANCE 36

CHAPITRE 4-0.00 : AMÉNAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL 37

4-1.00 DURÉE DU TRAVAIL 37

4-2.00 HEURES SUPPLÉMENTAIRES 40

4-3.00 VACANCES 43

4-4.00 JOURS FÉRIÉS ET CHÔMÉS 46

4-5.00 CONGÉS POUR ÉVÉNEMENTS FAMILIAUX 47
4-6.00 CONGÉS POUR AFFAIRES JUDICIAIRES 50
4-7.00 CONGÉS SANS TRAITEMENT 50
4-8.00 CHARGES PUBLIQUES 63
CHAPITRE 5-0.00 : RÉGIME DE SÉCURITÉ D'EMPLOI 64
5-1.00 DISPOSITIONS GÉNÉRALES 64
5-2.00 SURPLUS DE PERSONNEL ET MISE À PIED 67
CHAPITRE 6-0.00 : ORGANISATION DE LA CARRIÈRE 69
6-1.00 CLASSIFICATION 69
6-2.00 CLASSEMENT 71
6-3.00 SERVICE CONTINU 72
6-4.00 STATUT DE PERMANENT ET LISTE DE RAPPEL DES PERSONNES EMPLOYÉES TEMPORAIRES 73
6-5.00 ÉVALUATION 75
6-6.00 PROGRESSION DANS LE TITRE D'EMPLOI 77
6-7.00 DÉVELOPPEMENT DES RESSOURCES HUMAINES 79
6-8.00 MOUVEMENTS DU PERSONNEL 82
6-9.00 DOTATION DES EMPLOIS RÉGULIERS 83
CHAPITRE 7-0.00 : RÉMUNÉRATION ET AUTRES DISPOSITIONS D'ORDRE MONÉTAIRE 86
7-1.00 RÉMUNÉRATION 86
7-2.00 VERSEMENT DES GAINS 90
7-3.00 ALLOCATIONS ET PRIMES 93
7-4.00 FRAIS DE DÉPLACEMENT, D'ASSIGNATION ET D'USAGE DE VOITURES PERSONNELLES 94
7-5.00 FRAIS À L'OCCASION D'UN DÉMÉNAGEMENT 95
CHAPITRE 8-0.00 : RÉGIMES COLLECTIFS 99
8-1.00 RÉGIMES D'ASSURANCE VIE, D'ASSURANCE MALADIE ET D'ASSURANCE TRAITEMENT 99
8-2.00 ACCIDENTS DU TRAVAIL ET MALADIES PROFESSIONNELLES 109
8-3.00 DROITS PARENTAUX 112
CHAPITRE 9-0.00 : RÈGLEMENT DES GRIEFS ET ARBITRAGE 129
9-1.00 PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DES GRIEFS 129

9-2.00 ARBITRAGE 132

CHAPITRE 10-0.00 : CONDITIONS PARTICULIÈRES CONCERNANT CERTAINES PERSONNES EMPLOYÉES 133

10-1.00 PERSONNES EMPLOYÉES EN DÉTACHEMENT 133

10-2.00 APPLICATION DE LA CONVENTION COLLECTIVE AUX PERSONNES EMPLOYÉES OCCASIONNELLES 134

CHAPITRE 11-0.00 : DURÉE DE LA CONVENTION 139

11-1.00 DURÉE DE LA CONVENTION 139

ANNEXE 1 140

LISTE DES TITRES D'EMPLOIS ET LISTE DES NIVEAUX DE RÉMUNÉRATION 140

ANNEXE 2 140

TAUX ET ÉCHELLES DE TRAITEMENT EN VIGUEUR JUSQU'AU 31 MARS 2025 140

ANNEXE 3 145

CALENDRIER DES JOURS FÉRIÉS 145

LETTRE D'ENTENTE NUMÉRO 1 146

LETTRE D'ENTENTE NUMÉRO 2 149

LETTRE D'ENTENTE NUMÉRO 3 158

LETTRE D'ENTENTE NUMÉRO 4 159

LETTRE D'ENTENTE NUMÉRO 5 162

LETTRE D'ENTENTE NUMÉRO 6 163

LETTRE D'ENTENTE NUMÉRO 7 164

Index

A

ACCÈS À L'ÉGALITÉ EN EMPLOI.....13
ACCIDENTS DU TRAVAIL ET MALADIES PROFESSIONNELLES 113
Allocation de disponibilité 95
APPLICATION DE LA CONVENTION COLLECTIVE AUX PERSONNES EMPLOYÉES OCCASIONNELLES.....139
ARBITRAGE 136
Autres congés spéciaux 124
Avancement d'échelon.....79
Avis de fin d'entente.....87

B

BANQUE DE CONGÉS DE MALADIE.....167
Boni pour études de perfectionnement.....79

C

CHAMP D'APPLICATION DE LA CONVENTION 6
CHARGES PUBLIQUES 65
CLASSIFICATION.....71
Comité de relations professionnelles.....35
Comité paritaire.....103
Congé à l'occasion de la naissance.....124
Congé de maternité.....117
Congé de paternité.....125
Congé pour adoption et congé en vue d'une adoption.....126
Congé pour changement de domicile.....50
Congé pour fonder une entreprise.....56
Congé pour l'adoption de l'enfant de sa conjointe ou de son conjoint.....127
Congé pour responsabilités familiales et parentales 50
Congé sans traitement à traitement différé.....57
Congé sans traitement en vue d'une adoption 128
Congé sans traitement et congé partiel sans traitement 128
Congédiement administratif.....29
Congés 97
CONGÉS POUR AFFAIRES JUDICIAIRES 52
CONGÉS POUR ÉVÉNEMENTS FAMILIAUX.....49
CONGÉS SANS TRAITEMENT 52
Consultation du dossier personnel..... 26
Cotisation..... 16
Création d'un nouveau titre d'emploi 71

D

Décès 49
Définition de l'avertissement 26
Désignation à titre d'expert..... 95
Désignation à titre provisoire d'une personne employée à un emploi d'une ou d'un cadre 84
Désignation de chef d'équipe..... 84
Désignation d'une remplaçante ou d'un remplaçant temporaire 84
DÉVELOPPEMENT DES RESSOURCES HUMAINES 81
Diffamation..... 12
Discrimination et harcèlement 11
Disposition particulière pour la désignation temporaire 87
Dispositions particulières à l'occasion de la grossesse et de l'allaitement..... 123
Dispositions particulières pour la désignation de chef d'équipe..... 86
Dispositions particulières pour la désignation de conseiller au Service des expertises..... 86
Dispositions touchant l'intégration du personnel visé 72
DOTATION DES EMPLOIS RÉGULIERS 85
DROIT D'AFFICHAGE 25
Droits de l'employeur 7
Droit de retour au travail..... 114
DROITS PARENTAUX 116
DURÉE DE LA CONVENTION..... 144
DURÉE DU TRAVAIL..... 38

E

Employée ou employé invalide au 1er avril 2019 111
Entreposage des meubles..... 98
ÉVALUATION..... 77
ÉVÉNEMENTS DÉCLENCHEURS 66
Exclusivité de service 34

F

FORMULE D'AMÉNAGEMENT SANS RÉDUCTION DU TEMPS DE TRAVAIL....163
FORMULE DE TEMPS RÉDUIT PAR L'ACCUMULATION D'UN CONGÉ COMPENSATOIRE....164
FORMULES D'AMÉNAGEMENT ET DE RÉDUCTION DU TEMPS DE TRAVAIL....162
Frais de déménagement....98
FRAIS DE DÉPLACEMENT, D'ASSIGNATION ET D'USAGE DE VOITURES PERSONNELLES....96
Frais de séjour....100

G

GRÈVE ET LOCK-OUT....15

H

Harcèlement....11
HEURES SUPPLÉMENTAIRES....41
Horaire de travail....38

I

INTERPRÉTATION....1

J

JOURS FÉRIÉS ET CHÔMÉS....48

L

Langue de travail....33
LISTE DE RAPPEL....141
LISTE DE RAPPEL DES PERSONNES EMPLOYÉES TEMPORAIRES....75
LISTE DES NIVEAUX DE RÉMUNÉRATION....145
LISTE DES TITRES D'EMPLOIS....145
Liste officielle du service continu....74

M

Majoration des taux et échelles de traitement 88
Mariage....49
MESURE DE FIDÉLITÉ EN EMPLOI....166
MESURE DE RECONNAISSANCE EN EMPLOI....173
MESURES ADMINISTRATIVES....26
MESURES DISCIPLINAIRES....31
Mise à pied et rappel des personnes employées temporaires....76
Modifications apportées à un titre d'emploi en cours de convention....71
Modifications aux conditions de travail....8

P

PERMIS D'ABSENCE POUR ACTIVITÉS.... 20
Personne employée hors échelle.... 90
PERSONNES EMPLOYÉES EN DÉTACHEMENT 138
Pratiques et responsabilités professionnelles. 33
PRATIQUES INTERDITES.... 11
Prime de remplacement temporaire.... 95
PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DES GRIEFS..... 133
PROGRAMME D'AIDE AUX PERSONNES EMPLOYÉES.... 14
PROGRESSION DANS LE TITRE D'EMPLOI.... 79

R

RACHAT DE SERVICE NON CONTRIBUÉES À UN RÉGIME DE RETRAITE.... 167
Reclassement.... 27
RECONNAISSANCE DU SYNDICAT....6
Régime d'aménagement du temps de travail. 40
Régime d'assurance maladie.... 103
Régime d'assurance traitement.... 105
Régime d'assurance vie.... 103
RÉGIME SYNDICAL.... 16
RÉGIMES D'ASSURANCE.... 102
Relevé provisoire.... 26
Remboursement de la réserve de congé maladie.... 111
RÉMUNÉRATION.... 88
Renseignements au syndicat.... 17
Réorientation professionnelle.... 27
REPRÉSENTATION SYNDICALE.... 19
Réserve de congés de maladie.... 110
Responsabilités de l'employeur....7
Retour au travail.... 131
Retraite progressive.... 64
Rétrogradation.... 28
RÉUNIONS SYNDICALES.... 23
Rupture de bail.... 98

S

Santé et sécurité....9
SERVICE CONTINU.... 74
SOUS-TRAITANCE.... 37
STATUT DE PERMANENT.... 75
SURPLUS DE PERSONNEL ET MISE À PIED..... 69

T

TÂCHE D'ENSEIGNEMENT DU PERSONNEL INSTRUCTEUR EN INTERVENTION PHYSIQUE.... 153

TRANSMISSION DE DOCUMENTS 24

U

UTILISATION DES OUTILS INFORMATIQUES À DES FINS SYNDICALES.....170
UTILISATION DU COURRIER ÉLECTRONIQUE À DES FINS SYNDICALES.....170

V

VACANCES..... 44
Vente et achat de résidence..... 99
VERSEMENT DES GAINS..... 92
Vêtements spéciaux..... 10

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) **CONJOINTE OU CONJOINT**

i) celle ou celui qui l'est devenu par suite d'un mariage reconnu par les lois du Québec, par l'union civile 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 fait perdre ce statut de conjointe ou de conjoint de même que la séparation de fait depuis plus de trois (3) mois dans le cas d'une union de fait.

Lors du décès de la personne employée, la définition de conjointe ou de conjoint ne s'applique pas si celle-ci ou celui-ci ou la personne qu'elle présentait publiquement comme sa conjointe ou son conjoint était mariée à une autre personne;

ii) malgré le sous-paragraphe i) du présent paragraphe, aux fins des sections 4 5.00, 8 1.00 et 8-3.00, les termes « conjointe ou conjoint » ont le sens suivant :

les personnes :

a) qui sont mariées ou unies civilement et cohabitent;
b) qui vivent maritalement et sont les père et mère d'un même enfant;
c) de sexe différent ou de même sexe qui vivent maritalement depuis au moins un (1) an.

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

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

b) **EMPLOI VACANT**

Emploi faisant partie de l'effectif régulier autorisé pour lequel aucune personne employée n'a été nommée ou qui cesse d'être occupé à la suite du départ définitif de sa ou de son titulaire et que l'employeur décide de doter de façon permanente;

c) **PERSONNE EMPLOYÉE**

Personne à l'emploi de l'employeur et couverte par le certificat d'accréditation détenu par le syndicat;

d) **PERSONNE EMPLOYÉE OCCASIONNELLE**

Personne employée dont les services sont requis soit pour parer à un surcroît de travail, soit pour exécuter un travail spécifique et occasionnel, ou soit pour occuper un emploi régulier temporairement dépourvu de sa ou son titulaire;

e) **PERSONNE EMPLOYÉE PERMANENTE**

Personne employée qui occupe un emploi régulier à temps plein ou à temps partiel et qui a cumulé vingt-quatre (24) mois de service continu;

f) **PERSONNE EMPLOYÉE EN PROBATION**

Personne employée temporaire qui occupe un emploi régulier à temps plein ou à temps partiel et qui n'a pas cumulé douze (12) mois de service continu;

g) **PERSONNE EMPLOYÉE TEMPORAIRE**

Personne employée qui occupe un emploi régulier à temps plein ou à temps partiel et qui n'a pas cumulé vingt-quatre (24) mois de service continu;

h) **PERSONNE EMPLOYÉE À TEMPS RÉDUIT**

Aux fins d'interprétation : personne employée qui, à la suite de sa demande, bénéficie d'un congé partiel sans traitement en application de la convention et dont la durée de la semaine de travail se trouve en conséquence provisoirement réduite; aussi, personne employée en préretraite ou retraite graduelle;

i) **EMPLOYEUR**

École nationale de police du Québec;

j) **ENFANT À CHARGE**

Enfant de la personne employée, de sa conjointe ou de son conjoint ou des deux (2), non marié et résidant ou domicilié au Canada, qui dépend de la personne employée pour son soutien et qui satisfait à l'une des conditions suivantes :

- être âgé de moins de dix-huit (18) ans;
- être âgé de moins de vingt-cinq (25) ans et fréquenter à temps plein, à titre d'étudiante ou d'étudiant dûment inscrit, un établissement d'enseignement reconnu;

- 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;

k) **ÉCOLE**

École nationale de police du Québec;

l) **SERVICE**

Période d'emploi d'une personne employée occasionnelle sur un engagement antérieur ou non à l'entrée en vigueur de la présente convention. Il se calcule en années et en jours après réduction de tous les jours ouvrables non rémunérés. Pour la personne employée occasionnelle à temps réduit, les heures effectuées selon l'article 4-1.05 sont comptées dans le calcul du service;

m) **SERVICE CONTINU**

Durée ininterrompue de service d'une personne employée temporaire ou permanente depuis sa dernière nomination à titre temporaire;

n) **SUPÉRIEURE OU SUPÉRIEUR HIÉRARCHIQUE**

Personne exclue de la présente unité de négociation et qui, aux fins de la convention, constitue le deuxième niveau d'autorité et est la représentante ou le représentant de l'employeur auprès de la personne employée;

o) **SUPÉRIEURE OU SUPÉRIEUR IMMÉDIAT**

Personne exclue de la présente unité de négociation et qui, aux fins de la convention, constitue le premier niveau d'autorité et est la représentante ou le représentant de l'employeur auprès de la personne employée;

p) **SYNDICAT**

Syndicat de professionnelles et professionnels du gouvernement du Québec;

q) **UNITÉ DE NÉGOCIATION**

Unité de négociation décrite à la section 1-2.00 de la convention;

r) **PERSONNE À CHARGE AUX FINS DE LA SECTION 8-1.00**

Personne atteinte d'une déficience fonctionnelle, soit une personne majeure, sans conjointe ou conjoint, atteinte d'une déficience fonctionnelle définie dans le *Règlement sur le régime général d'assurance médicaments* (R.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 à la *Loi sur la sécurité du revenu*, domiciliée chez une personne salariée qui exercerait l'autorité parentale si elle était mineure;

s) **FAMILLE**

La conjointe ou le conjoint ainsi que les personnes qui ont des liens de parenté en ligne directe du premier degré (père, mère, fils, fille, frère, sœur) avec la personne employée ou avec son conjoint. Les grands-parents de la personne employée font partie de la famille s'ils résident chez elle;

t) **SALARIÉ**

Une personne qui travaille pour l'École et qui a droit à un salaire;

u) **EMPLOI RÉGULIER À TEMPS PARTIEL**

Un emploi pour lequel les services d'une personne employée sont requis pour une durée hebdomadaire inférieure à une semaine normale de travail, mais comportant un minimum de quatorze (14) heures;

v) **PERSONNE EMPLOYÉE OCCASIONNELLE À TEMPS COMPLET**

Personne employée dont les services sont requis à temps plein soit pour parer à un surcroît de travail, soit pour exécuter un travail spécifique et occasionnel, soit pour occuper un emploi régulier temporaire dépourvu de sa ou de son titulaire;

w) **PERSONNE EMPLOYÉE OCCASIONNELLE SUR APPEL**

Personne employée dont les services dont les services sont requis à temps partiel soit pour parer à un surcroît de travail, soit pour exécuter un travail spécifique et occasionnel, soit pour occuper un emploi temporairement dépourvu de sa ou son titulaire.

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

Annexes

- Annexe 1 : Liste des titres d'emplois et niveaux de rémunération
- Annexe 2 : Taux et échelles de traitement en vigueur jusqu'au 31 mars 2025
- Annexe 3 : Calendrier des jours fériés

Lettres d'entente

- Lettre d'entente numéro 1 relative à la tâche d'enseignement du personnel instructeur en intervention physique;
- Lettre d'entente numéro 2 relative au régime d'aménagement du temps de travail;
- Lettre d'entente numéro 3 concernant la mesure de fidélité en emploi;
- Lettre d'entente numéro 4 relative à l'utilisation et la résorption de la banque de congés de maladie et le rachat de service non contribuées à un régime de retraite;
- Lettre d'entente numéro 5 relative à l'utilisation du courrier électronique ainsi que des outils informatiques à des fins syndicales;

- Lettre d'entente numéro 6 relative à la création d'un comité de travail portant sur la tâche des instructeurs en intervention physique et en emploi de la force;
- Lettre d'entente numéro 7 concernant la mesure de reconnaissance en emploi.

1-1.03 Toute disposition ou article de la présente convention collective en contravention avec une loi ou un règlement d'ordre public sera remplacé en faisant les adaptations nécessaires, mais toutes les autres dispositions ou articles continueront d'être en vigueur.

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

1-2.01 Sous réserve de l'article 1-2.02, les parties reconnaissent que le syndicat est le seul représentant collectif des personnes employées permanentes, temporaires et occasionnelles qui sont comprises dans l'unité de négociation décrite par le certificat d'accréditation détenu par le syndicat, à savoir : tous les professionnelles et professionnels, salariés au sens du *Code du travail*.

1-2.02 Cependant, la présente convention collective ne s'applique pas aux personnes suivantes :

a) étudiante et étudiant recrutés par le service de placement étudiant;

b) stagiaire qui occupe un emploi devant être exercé dans le cadre d'un programme de cours d'une maison d'enseignement.

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

1-3.00 DROITS ET RESPONSABILITÉS DE L'EMPLOYEUR

Droits de l'employeur

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

Responsabilités de l'employeur

1-3.02 Dans le cas où une personne employée est poursuivie en justice par un tiers ou est appelée à comparaître à l'occasion d'une enquête ou d'une préenquête judiciaire ou quasi judiciaire par suite d'actes ou de gestes professionnels posés dans l'exercice de ses fonctions, sauf dans le cas d'une faute lourde, l'employeur désigne une procureure ou un procureur pour assurer une défense pleine et entière à la personne employée, et ce, aux frais de l'employeur.

La procureure ou le procureur désigné par l'employeur est choisi, après consultation avec la personne employée visée par le présent article, parmi les procureures ou procureurs que l'employeur a à sa disposition.

Si de telles poursuites entraînent pour la personne employée une condamnation de nature pécuniaire, celle-ci est payée par l'employeur, sauf dans le cas d'une faute lourde.

La personne employée a le droit d'adjoindre, à ses frais, à la procureure ou au procureur choisi par l'employeur, sa propre procureure ou son propre procureur.

1-3.03 Malgré la notion de faute lourde prévue par l'article précédent, les parties reconnaissent que certains actes ou gestes posés par une personne employée de bonne foi dans des circonstances particulières peuvent faire l'objet de l'assistance judiciaire et de la protection de l'employeur.

Lorsque l'employeur entend refuser à une personne employée l'assistance judiciaire prévue par l'alinéa précédent parce qu'il y a faute lourde, l'employeur en informe par écrit la personne employée dans les quinze (15) jours de la réception de sa demande écrite.

Dans les trente (30) jours suivants la mise à la poste par courrier recommandé de la décision de l'employeur, la personne employée peut recourir à la procédure de règlement des griefs pour contester cette décision.

Dans le cas visé à l'alinéa précédent, l'employeur désigne une procureure ou un procureur à ses frais conformément à l'article 1-3.02 et la personne employée doit le rembourser si la décision de l'arbitre ou une entente entre les parties statue qu'il y a eu faute lourde.

Modifications aux conditions de travail

1-3.04 Une personne employée qui se croit lésée par une décision de l'employeur modifiant des conditions de travail non prévues par la convention, peut formuler un grief si cette

décision n'est fondée sur aucun motif raisonnable, dont la preuve incombe à l'employeur.

1-4.00 SANTÉ ET SÉCURITÉ, VÊTEMENTS SPÉCIAUX

Santé et sécurité

1-4.01 a) L'employeur et le syndicat conviennent de coopérer pour maintenir à un niveau élevé la sécurité et santé au travail en vue de prévenir les maladies et les accidents du travail. Les parties conviennent en particulier, et sans restreindre la portée de ce qui précède, de respecter les dispositions des lois et les réglementations prévues par les lois du Québec visant à assurer la santé, le bien-être et la sécurité des personnes employées.

b) La personne employée membre du 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 employée visée ne doit pas s'absenter sans avoir avisé l'employeur.

c) La représentante ou le représentant à la prévention peut, le cas échéant, après en avoir avisé l'employeur, 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 6o et 7o 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 du comité de santé et de sécurité exerce en dehors de son horaire de travail les fonctions prévues au paragraphe b) du présent article ou lorsque la présence de la représentante ou du représentant à la prévention est requise en dehors de son horaire de travail pour les motifs mentionnés à l'article 62 ou aux paragraphes 6o et 7o 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 l'employeur de remplacer ledit congé dans le délai prévu, la personne employée reçoit en compensation, pour chaque heure travaillée, une rémunération égale au taux de traitement horaire prévu à l'article 7-2.07.

1-4.02 Toute directive concernant les services de premiers soins ainsi que toute modification, le cas échéant, à telle directive, doivent faire l'objet d'une consultation préalable.

1-4.03 L'introduction, le cas échéant, d'une politique visant à réduire les inconvénients dus au tabagisme au travail doit faire l'objet d'une consultation des représentantes et des représentants syndicaux au comité des relations professionnelles. Ces dernières et ces derniers peuvent également soumettre une demande à cet effet au comité des relations professionnelles.

1-4.04 La personne employée visée à l'article 1-4.01 b) peut, pour un motif indiqué à l'article 227 de la *Loi sur la santé et la sécurité du travail*, recourir à la procédure de règlement des griefs dans les trente (30) jours suivant l'entrée en vigueur de la mesure; le fardeau de la preuve appartient à l'employeur.

Aux fins de la rencontre prévue par le paragraphe c) de l'article 9-1.02, les parties conviennent que le délai de trente (30) jours prévu par le paragraphe b) de cet article est ramené à dix (10) jours.

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

Vêtements spéciaux

1-4.05 L'employeur fournit gratuitement à ses personnes employées tout vêtement spécial exigé par les règlements et normes promulgués en vertu des lois concernant l'hygiène, la santé et la sécurité.

1-4.06 Les vêtements spéciaux fournis par l'employeur demeurent sa propriété et le remplacement n'en 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.

1-4.07 L'entretien des vêtements spéciaux fournis par l'employeur est aux frais des personnes employées, excepté dans le cas de vêtements spéciaux qui, comme les sarraus, les tabliers et autres vêtements de même nature, sont utilisés exclusivement sur les lieux et aux fins du travail.

1-5.00 PRATIQUES INTERDITES

1-5.01 Une personne employée qui se croit lésée par la décision résultant de l'exercice d'un droit que lui reconnaît la convention ou la Loi peut formuler un grief si cette décision n'est pas fondée sur aucun motif raisonnable dont la preuve incombe à l'employeur.

Discrimination et harcèlement

1-5.02 Il n'y aura ni menace, ni contrainte, ni discrimination, ni harcèlement par l'employeur, le syndicat ou leurs représentantes et représentants respectifs ou tout autre personne employée envers une personne employée en raison de sa race, sa couleur, son sexe, son état de grossesse, son orientation sexuelle, sa situation parentale, son état civil, sa religion, ses convictions politiques, sa langue, son origine ethnique ou nationale, sa condition sociale, son âge, du fait que la personne employée est une personne handicapée ou en raison de l'exercice d'un droit que lui reconnaît la convention ou la loi.

Malgré ce qui précède, une distinction, exclusion ou préférence fondée sur les aptitudes ou les qualités exigées de bonne foi pour accomplir un emploi est réputée non discriminatoire.

Harcèlement

1-5.03 Le harcèlement consiste en une conduite vexatoire se manifestant soit par des comportements, des paroles, des actes ou des gestes répétés, qui sont hostiles ou non désirés, laquelle porte atteinte à la dignité ou à l'intégrité psychologique ou physique de la personne employée et qui crée, pour celle-ci, un milieu de travail néfaste.

Une seule conduite grave peut aussi constituer du harcèlement si elle porte une telle atteinte et produit un effet nocif continu pour la personne employée. Cette définition inclut toutes les formes de harcèlement, que ce soit le harcèlement sexuel, le harcèlement psychologique ainsi que le harcèlement lié à un motif contenu à l'article 10 de la *Charte des droits et libertés de la personne*.

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

1-5.04 Lorsque l'employeur est informé d'un cas de harcèlement, il prend les mesures appropriées pour que cesse une telle situation.

1-5.05 La personne employée qui se croit victime de harcèlement peut soumettre une plainte en vertu de la politique en vigueur à l'École et/ou soumettre un grief, dans un délai de deux ans de la dernière manifestation.

Aux fins de la rencontre prévue par le paragraphe c) de l'article 9-1.02, les parties conviennent que le délai de trente (30) jours prévu par le paragraphe b) de cet article est ramené à dix (10) jours.

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

Diffamation

1-5.07 Lorsque l'employeur est informé d'un cas de diffamation ou d'atteinte à la réputation en lien avec l'emploi, il prend, dans la mesure du possible et selon la situation, les moyens raisonnables et appropriés pour faire cesser une telle situation dans le but de prévenir d'éventuel préjudice que pourrait subir l'employé.

1-6.00 ACCÈS À L'ÉGALITÉ EN EMPLOI

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

1-6.02 Un programme d'accès à l'égalité, le cas échéant, contient notamment les éléments suivants :

- les objectifs poursuivis;
- les mesures de correction permettant d'atteindre les objectifs;
- un échéancier de réalisation;
- les mécanismes de contrôle permettant d'évaluer les progrès réalisés et les difficultés rencontrées.

1-6.03 Relativement à l'application de la présente section, le comité de relations professionnelles peut discuter du programme existant, le cas échéant, des projets de programmes ou des modifications aux programmes d'accès à l'égalité en emploi, ainsi que des recommandations que le syndicat juge appropriées de formuler notamment sur les matières suivantes :

- la planification de l'embauche;
- les chances d'avancement en emploi;
- le perfectionnement;
- le recyclage;
- les moyens pris pour informer les personnes employées visées.

1-6.04 Le comité peut demander que lui soient fournies les données disponibles à ce sujet qu'il juge nécessaires à ses travaux.

1-6.05 L'employeur est responsable de la mise en œuvre, le cas échéant, du programme d'accès à l'égalité en emploi.

1-6.06 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 PERSONNES EMPLOYÉES

1-7.01 Les parties reconnaissent l'importance de venir en aide aux personnes employées 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 employées 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 employées d'utiliser ou non les différents services offerts;

b) le respect et la garantie de la confidentialité entourant l'identité d'une personne employée 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 employée du seul fait qu'elle bénéficie du programme d'aide, et ce, que ce soit dans sa vie privée, dans l'exercice de ses fonctions, dans la progression de sa carrière ou autre;

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

1-7.03 L'employeur, dans l'application de la politique sur la santé et la sécurité des personnes au travail, prend les mesures nécessaires pour assurer la confidentialité des motifs d'absence des personnes employées qui ont recours à des services spécialisés d'aide.

1-7.04 En application des articles 1-7.01 et 1-7.02, l'employeur consulte le syndicat, par l'entremise du comité des relations professionnelles, afin de lui permettre de formuler les recommandations appropriées sur les mesures qu'elle ou qu'il entend mettre en place et l'avise sur les moyens qu'elle ou qu'il entend prendre pour informer les personnes employées. L'employeur discute au comité de l'application du programme d'aide et il fournit annuellement à la demande des membres syndicaux le bilan de l'application du programme.

1-7.05 Les parties conviennent que 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 employées peuvent toujours exercer leur droit de recours et de représentation.

1-8.00 GRÈVE ET LOCK-OUT

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

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

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

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

CHAPITRE 2-0.00 VIE SYNDICALE

2-1.00 RÉGIME SYNDICAL

Cotisation

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

Cette somme ne comprend pas les droits d'entrée, les cotisations spéciales et toutes peines pécuniaires imposées par le syndicat à l'une ou 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 (30e) jour après sa réception.

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

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

2-1.05 Dans les quinze (15) jours, après la deuxième paie suivant la fin de chaque mois, qui suivent celui où il a effectué la retenue prévue par la présente section, l'employeur transmet au syndicat un chèque correspondant au montant total des retenues syndicales accompagné de la liste prévue à l'article 2-1.10 produite 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 le ministère du Revenu*, à compter du trentième (30e) jour suivant l'expiration du délai déjà mentionné.

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 employée.

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

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

pourraient être faites sur le traitement d'une personne qui ne serait pas une personne employée.

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

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

Renseignements au syndicat et aux personnes employées

2-1.09 L'employeur fournit au syndicat, dans le même délai qu'en 2-1.05, les renseignements nominatifs d'une personne employée ou d'une personne visée à l'article 1-2.02.

Ces renseignements nominatifs sont : nom, prénom, sexe, lieu de travail, statut d'emploi, classement et date d'entrée en fonction.

De plus, pour une personne employée les renseignements nominatifs incluent : son adresse personnelle, son traitement, le montant de la retenue individuelle et une indication à l'effet de savoir s'il s'agit d'une personne employée à temps partiel.

2-1.10 L'employeur fournit au syndicat dans les quinze (15) jours après la deuxième paie suivant la fin de chaque mois une liste produite selon les possibilités de l'équipement utilisé par l'employeur, faisant état des variations relatives à l'arrivée ou au départ de personnes employées, à leur inclusion dans l'unité de négociation ou à leur exclusion, ainsi que la raison de ces changements.

Cette liste indique pour chacune de ces personnes employées : ses nom et prénom, son sexe, son adresse personnelle, son état civil, son classement, sa date d'entrée en fonction, son statut d'emploi, sa date de naissance, son traitement et le montant de la retenue individuelle.

2-1.11 Pour chaque année civile, l'employeur fournit à la personne employée, aux fins d'impôts, un relevé qui indique la cotisation syndicale prélevée au cours de l'année.

2-1.12 Aux fins des articles 6-8.02 à 6-8.04, l'employeur fournit au syndicat la liste des personnes employées désignées soit comme remplaçantes ou remplaçants temporaires d'une ou d'un cadre supérieur ou d'une ou d'un cadre intermédiaire, soit pour exercer provisoirement les fonctions d'un emploi vacant d'une ou d'un cadre supérieur ou d'une ou d'un cadre intermédiaire lorsque la durée de la désignation est de plus de quarante cinq (45) jours consécutifs.

De plus, l'employeur fournit, le cas échéant, au syndicat la liste des personnes employées désignées chef d'équipe, et ce, deux (2) fois par année.

2-1.13 Le syndicat convient d'assurer le caractère confidentiel des renseignements fournis par l'employeur en vertu de la convention collective 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 employées permanentes ou occasionnelles à la fonction de déléguée ou de délégué syndical. La personne employée occasionnelle exerce ses fonctions syndicales seulement pendant les périodes effectivement travaillées.

2-2.02 Une déléguée ou un délégué syndical peut s'absenter de son travail, pendant un temps raisonnable et sans perte de traitement, si elle ou il a d'abord obtenu la permission de l'employeur, pour les motifs suivants :

a) assister une personne employée dans la formulation et la présentation de son grief et l'accompagner, s'il y a lieu, lors de la procédure de règlement des griefs lorsque la présence de la personne employée est requise;

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

La permission demandée ne peut être refusée ou retardée sans motif raisonnable. La déléguée ou le délégué doit informer l'employeur de son retour au travail.

2-2.03 L'employeur fournit au syndicat une liste des personnes qui la ou le représentent aux fins de la procédure de règlement des griefs et elle ou il informe le syndicat de toute modification à cette liste.

Cette liste doit indiquer le nom de ces personnes, leur fonction, leur champ d'action et l'adresse de leur lieu de travail.

2-2.04 Le syndicat fournit à l'employeur le nom des déléguées et des délégués syndicaux et de toute modification à cet égard.

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

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

a) assister aux réunions d'un comité mixte formé de représentantes et représentants désignés par l'employeur et par le syndicat ou pour effectuer un travail requis par ce comité pourvu qu'elle en soit membre;

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

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

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

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

f) assister à un congrès ou à un colloque syndical si elle ou il est désigné délégué officiel du syndicat;

g) assister à des cours de formation syndicale ou à une réunion de l'assemblée des déléguées et délégués syndicaux. La durée totale de l'absence pour ces activités n'excède pas cinq (5) jours par personne employée par année financière (du 1er juillet au 30 juin de l'année suivante).

2-3.02 Une personne employée 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 par écrit à l'employeur.

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

a) la demande, faite à l'employeur à l'aide du formulaire prévu à cette fin, est présentée à la supérieure ou au supérieur immédiat 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 contenir tous les renseignements demandés sur le formulaire sauf la partie A «lieu de convocation» et la partie B «à titre de» du formulaire qui n'ont pas à être remplies par le syndicat et par la personne employée;

c) la demande doit être signée par la personne employée et par une représentante ou un représentant autorisé du syndicat attestant que la personne employée est officiellement mandatée ou déléguée pour l'activité faisant l'objet de sa demande;

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

L'employeur est tenu de donner suite à la demande de congé au moins quarante-huit (48) heures avant la date de début de l'absence

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 de négociation.

2-3.05 L'employeur peut libérer une personne employée 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 employée pour les motifs prévus par les paragraphes d), e), f) et g) de l'article 2-3.01 nuit sérieusement à la bonne marche du service ou de l'unité administrative dont elle fait partie.

Cependant, lorsque cette situation ne prévaut plus, la personne employée réintègre son emploi ou un emploi équivalent.

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

2-3.06 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 à la personne employée libérée en vertu 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), f) et g) 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 employée pour la durée de l'absence, sous réserve de l'article 9 2.09.

2-3.08 Le remboursement prévu par l'article 2-3.07 et par 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 mensuel indiquant le nom des personnes employées absentes, la durée de leur absence et les sommes dues.

À défaut de paiement par le syndicat dans le délai prévu ci-dessus, les sommes payables suivant les dispositions de l'article 2-3.07 et de l'article 2-3.09 portent intérêt au taux fixé par règlement en vertu de l'article 28 de la *Loi sur le ministère du Revenu*, et ce, à

compter du quarante-cinquième (45e) jour suivant l'envoi au syndicat par l'employeur d'un état de compte mensuel.

2-3.09 Sur demande écrite du syndicat faite au moins trente (30) jours à l'avance, l'employeur libère, le cas échéant, une personne employée permanente, désignée par le syndicat pour agir à titre d'agente syndicale. Le traitement et les avantages sociaux de cette personne employée sont maintenus, à la condition que le syndicat rembourse à l'employeur une somme égale au traitement brut de la personne employée.

À compter de la date de sa libération et pour toute la durée, les conditions de travail de la personne employée libérée sont celles prévues à l'entente administrative conclue entre le syndicat des professionnelles et professionnels du gouvernement du Québec et le gouvernement du Québec Le syndicat assume l'entière responsabilité du versement de leur rémunération et de la détermination des avantages sociaux durant sa libération syndicale.

La personne employée visée à l'alinéa précédent qui doit réintégrer son emploi avise l'employeur au moins trente (30) jours avant son retour.

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

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

2-4.00 RÉUNIONS SYNDICALES

2-4.01 À la demande d'une représentante ou d'un représentant autorisé 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 déléguée ou qu'un délégué syndical qui doit rencontrer une personne employée puisse avoir un endroit privé pour le faire.

2-5.00 TRANSMISSION DE DOCUMENTS

2-5.01 L'employeur transmet au syndicat une copie de toute directive concernant l'application de la convention et une copie de tout document d'ordre général relatif à celle-ci et émis par la direction des personnes, de la santé et de la culture à l'intention des personnes employées.

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 employées.

2-5.02 Tous les documents de nature personnelle émanant de la Direction des personnes, de la santé et de la culture et du Service des ressources financières sont acheminés aux personnes employées sous enveloppe scellée.

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 employée, sur support électronique ou autrement selon les possibilités de l'équipement utilisé. Il en est de même de toute modification à la convention.

De plus, l'employeur remet le cas échéant à chaque personne employée une copie de toute directive concernant la classification de son titre d'emploi ainsi que tout dépliant explicatif relatif au régime de retraite et aux régimes d'assurances.

Les modifications apportées aux documents cités au présent article sont transmises aux personnes employées visées.

2-5.04 La personne employée 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 installer à un endroit approprié dans les édifices qu'il occupe, un tableau d'affichage à l'usage exclusif des syndicats.

2-6.02 Le syndicat, par une représentante ou un représentant dûment autorisé, peut afficher sur le tableau installé par l'employeur :

a) les avis de convocation d'une assemblée du syndicat signés par une représentante ou un représentant autorisé du syndicat;

b) les ordres du jour du comité prévu 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 représentante ou un représentant autorisé du syndicat.

2-6.03 Le syndicat peut remettre aux personnes employées, à leur sortie du travail, 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 Une personne employée peut obtenir des renseignements concernant son dossier personnel si elle en fait la demande à la Direction des personnes, de la santé et de la culture.

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

La personne employée peut également consulter son dossier s'il est sur place, et ce, en présence d'une représentante ou d'un représentant de l'employeur. Elle peut se faire accompagner, si elle le désire, de sa déléguée ou de son délégué syndical lors de la consultation de son dossier.

Si une personne employée désire consulter son dossier et que celui-ci n'est pas conservé à son lieu de travail, 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 employée peut joindre sa version à un document apparaissant à son dossier.

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

Définition de l'avertissement

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

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

Relevé provisoire

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

3-1.04 Un écrit constatant cette décision doit être transmis à la personne employée dans un délai de deux (2) jours ouvrables. La personne employée continue de recevoir son taux

de traitement et, le cas échéant, la somme forfaitaire, et ce, si les conditions y donnant droit sont maintenues.

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

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

3-1.06 L'employeur peut utiliser provisoirement la personne employée visée à l'article 3-1.03 à d'autres emplois, compris autant que possible dans l'unité de négociation.

Reclassement

3-1.07 La personne employée peut demander son reclassement à un autre emploi vacant de niveau professionnel lorsqu'en vertu de la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles*, sa lésion est consolidée et qu'il satisfait à toutes les exigences de l'emploi visé.

À cet effet, elle adresse sa demande à l'employeur aux fins d'appréciation.

Réorientation professionnelle

3-1.08 La réorientation professionnelle est une mesure administrative par laquelle une personne employée se voit attribuer à sa demande un classement inférieur. La réorientation professionnelle n'est pas possible à l'intérieur de la classification du personnel professionnel.

3-1.09 Lorsqu'une personne employée ne peut plus, pour cause d'invalidité, exercer les attributions de son titre d’emploi, elle peut demander à l'employeur sa réorientation professionnelle :

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

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

Dans sa demande, la personne employée doit indiquer le titre d’emploi qu'elle envisage.

3-1.10 Compte tenu des emplois vacants et des exigences reliées à l'emploi visé et sous réserve de l'accord avec l'autre unité d'accréditation visée par la mesure, l'employeur donne suite à la demande de la personne employée et l'informe de son nouveau classement au moyen d'un avis écrit dont une copie est adressée au syndicat.

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

3-1.11 Le taux de traitement de la personne employée dans ce cas ne doit pas être inférieur à celui auquel la personne employée avait droit avant sa réorientation professionnelle pourvu que son taux de traitement antérieur ne dépasse pas le taux maximum prévu pour son nouveau titre d'emploi.

3-1.12 Aux fins de l'article 3-1.09, la personne employée 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 de la personne employée;

b) attester que l'état de santé de la personne employée lui permet d'accomplir les tâches correspondant à son nouveau classement.

Rétrogradation

3-1.13 La rétrogradation est une mesure par laquelle une personne employée se voit attribuer un classement inférieur. La rétrogradation n'est pas possible à l'intérieur de la classification du personnel professionnel.

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

3-1.14 Pourvu qu'il existe un poste vacant et en fonction des exigences reliées à cet emploi et sous réserve de l'accord avec l'autre unité d'accréditation visée par la mesure, l'employeur peut prendre les dispositions nécessaires en vue de la rétrogradation d'une personne employée lorsque celle-ci ne peut plus exercer les attributions de son titre d'emploi :

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 ou le rend inhabile à exercer ses attributions.

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

L'avis prévu par le présent article doit être accompagné d'une copie des articles 3 1.13 à 3-1.17.

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 employée a formulé son grief dans le délai imparti.

3-1.15 Si elle veut contester le bien-fondé des motifs donnés par l'employeur, la personne employée doit soumettre son grief, dans les trente (30) jours suivant l'expédition de l'avis de l'employeur.

Si la personne employée n'exerce pas son droit de grief, l'employeur rétrograde la personne employée en lui signifiant par écrit. La rétrogradation ne peut pas prendre effet à une date antérieure à la date de l'émission de la lettre de rétrogradation.

Seuls les faits se rapportant aux motifs mentionnés dans l'avis peuvent être allégués à l'occasion d'un arbitrage. Si la personne employée exerce son droit de recours et si son grief est inscrit à l'arbitrage, le fardeau de la preuve incombe à l'employeur.

3-1.16 S'il y a arbitrage, l'arbitre fait droit au grief ou le rejette.

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

Si l'arbitre rejette le grief, l'employeur rétrograde la personne employée. La rétrogradation ne peut pas prendre effet à une date antérieure à la date de l'émission de la lettre de rétrogradation effective.

3-1.17 Le taux de traitement de la personne employée est établi de la façon suivante :

a) dans le cas d'une rétrogradation pour cause d'invalidité, le taux de traitement ne doit pas être inférieur à celui auquel la personne employée avait droit avant sa rétrogradation pourvu que son taux de traitement antérieur ne dépasse pas le taux maximum prévu pour le nouveau titre d'emploi auquel elle est rétrogradée;

b) dans le cas d'une rétrogradation pour cause d'incompétence ou de la perte d'un droit qui rend la personne employée inhabile à exercer les attributions de son titre d'emploi, le taux de traitement doit être conforme au nouveau classement de la personne employée.

Congédiement administratif

3-1.18 L'employeur peut congédier une personne employée :

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

b) soit pour incapacité d'exercer ses fonctions 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 d'une personne employée dont le rendement est jugé insatisfaisant, sauf si le rendement insatisfaisant résulte de son incompétence ou de son incapacité.

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

L'avis prévu par le présent article doit être accompagné d'une copie des articles 3 1.18 à 3-1.20.

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 employée a formulé son grief dans le délai imparti.

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

3-1.19 La personne employée visée à l'article 3-1.18 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.

3-1.20 L'arbitre peut maintenir ou annuler la décision rendue.

3-2.00 MESURES DISCIPLINAIRES

3-2.01 Toute mesure disciplinaire prise contre une personne employée 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 employée par écrit de la mesure disciplinaire qui lui est imposée en indiquant les motifs de cette sanction et en lui signifiant qu'il avisera le syndicat de la mesure disciplinaire à moins que, dans un délai de cinq (5) jours, la personne employée ne s'y oppose. 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 l'avis prévu 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 la procédure de règlement des griefs, y compris l'arbitrage, 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 employée dans ses fonctions 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 l'article 4-1.04, ainsi qu'une prime prévue par le chapitre 7 0.00, et ce, si dans ces trois (3) derniers cas, les conditions y donnant droit sont maintenues.

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

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

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

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

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

3-3.00 LANGUE DE TRAVAIL, PRATIQUES ET RESPONSABILITÉS PROFESSIONNELLES

Langue de travail

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

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

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

Pratiques et responsabilités professionnelles

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

L'employeur attribue à la personne employée de façon principale et habituelle des tâches correspondant aux attributions caractéristiques de son titre d'emploi sauf lorsqu'il y a désignation à titre provisoire ou remplacement temporaire conformément aux articles 6-8.02 à 6-8.04.

3-3.05 L'employeur prend les mesures appropriées pour informer les personnes employées des orientations et des politiques de l'École qui sont utiles à leur travail. De plus, elle ou il rend accessible aux personnes employées les textes de loi et les directives d'usage nécessaires à l'accomplissement de leur travail.

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

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

3-3.07 Tout document d'ordre professionnel ou technique préparé par la personne employée ou par quelqu'une ou quelqu'un sous sa direction est signé par elle-même et elle peut y inscrire les réserves appropriées. Cependant, l'utilisation de la teneur de ce document relève de l'employeur.

Le nom de l'auteure ou de l'auteur, ses titres professionnel et universitaire, la corporation professionnelle ainsi que l'unité administrative auxquelles elle ou il appartient sont indiqués sur ce document d'ordre professionnel ou technique signé par la personne employée si l'employeur le publie sous quelque forme que ce soit, en tout

ou en partie. Les mêmes informations apparaissent sur tout document présentant la personne employée.

3-3.08 Malgré l'article 3-3.07, aucune personne employée n'est tenue ni de signer un document d'ordre professionnel ou technique qu'en toute conscience professionnelle elle ne peut approuver, ni de modifier un document d'ordre professionnel ou technique qu'elle a signé et qu'elle croit exact, au point de vue professionnel. Elle peut retirer sa signature si le document est modifié.

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

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

Exclusivité de service

3-3.11 La personne employée doit exercer sa profession pour le compte exclusif de l’employeur.

Toutefois, la personne employée peut exercer sa profession de façon non exclusive, si aucun conflit d’intérêts ne se présente après avoir reçu l’accord préalable de l’employeur. Cette restriction s’applique également lors de congé sans traitement.

Cette exclusivité de service s’applique de façon différente pour la personne employée travaillant un nombre d’heures de travail inférieur à la semaine régulière de travail. En telle situation, la personne employée qui exerce sa profession pour un autre employeur ou à son propre compte doit s’abstenir de se situer en conflit d’intérêts.

Toute personne employée doit s’astreindre à n’utiliser aucune source d’information ou matériel en provenance de l’École à moins d’en avoir reçu préalablement l’autorisation spécifique du directeur duquel relève la personne employée.

3-4.00 COMITÉ DE RELATIONS PROFESSIONNELLES

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 deux (2) représentantes ou représentants 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 au règlement des problèmes de relations du travail et de nature professionnelle entre l'École et ses personnes employées;

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

d) de discuter des problèmes que peuvent occasionner pour les personnes employées les contrats à forfait conclus avec des individus;

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

f) de discuter des problèmes résultant de l'introduction de changements technologiques;

g) de discuter de questions reliées au milieu de travail des personnes employées;

h) de discuter des problèmes d'application de la directive concernant l'évaluation des emplois de niveau plus élevé de la catégorie du personnel professionnel;

i) de discuter de l'application des sujets qui suivent, et ce, en conformité avec les dispositions déjà existantes de la convention :

- l’alcool et la drogue;
- le harcèlement;
- l'accès à l'égalité à l'emploi;
- programme d'aide aux employés;
- orientations et politiques de l'École nationale de police du Québec;
- sous-traitance;
- horaire de travail;
- programme de développement des ressources humaines;
- la création d’emplois réguliers à temps partiel;
- le télétravail;

- l’aménagement des espaces de travail;
- la violence conjugale et familiale.

j) de discuter de tout problème qui lui est soumis et qui est relié aux conditions de travail des personnes employées.

Dispositions diverses

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

3-4.04 Le comité prévu se réunit au besoin sur demande écrite de l'une des parties.

3-4.05 Le comité prévu peut au besoin adopter des règles de procédure pour son bon fonctionnement et pour sa régie interne notamment quant aux libérations des membres du comité en application du paragraphe a) de l'article 2-3.01 de la convention.

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

3-4.06 Avant la réunion du comité, les parties s'échangent l'information disponible qui peut être utile à la discussion des sujets inscrits à l'ordre du jour.

3-4.07 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 employées.

3-5.00 SOUS-TRAITANCE

3-5.01 Il appartient à l'employeur de définir les modes d'opération de son organisation et les modalités afférentes à l'utilisation optimale de ses ressources.

3-5.02 Lorsque de façon prévisible, des personnes employées 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.

3-5.03 Malgré ce qui précède, l'employeur pourra faire appel à des ressources professionnelles externes, pour une durée déterminée, dans les cas suivants :

a) la situation présente un caractère d'urgence et les travaux doivent débuter dans moins de trente (30) jours;

b) Les ressources internes n'ont pas l'expertise requise. Il incombe à l'employeur d'assumer le transfert, auprès des personnes employées concernées, de l'expertise nécessaire au maintien des activités récurrentes qui découlent de l'intervention dudit fournisseur.

Dans tous les cas, le recours à des ressources externes ne peut entraîner la mise à pied ou la mise en disponibilité d'une personne employée permanente.

3-5.04 La consultation prévue par l'article 3-5.02 porte notamment sur la justification du recours à la sous-traitance, sur les conséquences possibles de cette décision en ce qui concerne le nombre de personnes employées susceptibles d'être affectées, la disponibilité de l'expertise professionnelle à l'École, l'impact sur le niveau d'expertise professionnelle à l'École, de même que sur la possibilité d'effectuer à l'interne les travaux à un coût égal ou moindre étant entendu qu'aux 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 à l'organisation.

3-5.05 Le défaut par l'employeur de consulter le comité des relations professionnelles conformément à l'article 3-5.03 peut être contesté en soumettant un grief selon la section 9-1.00.

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

3-5.06 Une personne employée ne peut être en situation de subordination hiérarchique par rapport à un sous-traitant.

CHAPITRE 4-0.00 : AMÉNAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL

4-1.00 DURÉE DU TRAVAIL

Horaire de travail

4-1.01 La semaine normale de travail est de trente-cinq (35) heures réparties du lundi au vendredi inclusivement.

La journée normale de travail est de sept (7) heures et est interrompue par une période de repas.

Nonobstant ce qui précède, la semaine normale de travail pour les personnes désignées comme chef d'équipe en vertu de l'article 6-8.05 est de trente-sept (37) heures et la journée normale de travail est ajustée en conséquence, tout comme le calcul des heures supplémentaires. Le traitement de la personne employée est également majoré de deux trente-cinquièmes (2/35).

4-1.02 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).

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); cette durée est établie par entente entre l'employeur et les représentantes et les représentants du syndicat. Les régimes actuels, quant à la durée du repas, sont maintenus jusqu'à ce qu'une nouvelle entente intervienne.

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

L'horaire des repas est déterminé par l'employeur à l'intérieur de la période comprise entre onze heures et trente (11 h 30) et treize heures trente (13h30).

Toute modification à l'intérieur des horaires ou des périodes prévus ci-dessus doit faire l'objet d'une consultation au comité de relations professionnelles.

4-1.03 Malgré ce qui précède, les dispositions suivantes s'appliquent selon le cas :

a) la semaine normale de travail est répartie du lundi au vendredi inclusivement dans le cas de la personne employée qui, en raison de la nature de son travail et avec l'accord de son supérieur, fixe elle-même son horaire quotidien lequel, à toutes fins utiles, ne peut être contrôlé efficacement par l'employeur;

b) la semaine normale de travail de trente-cinq (35) heures d'une personne employée, tout comme son horaire de travail peuvent, après entente formelle entre la personne employée visée, l'employeur et le syndicat, être temporairement répartis autrement que du lundi au vendredi et autrement qu'entre huit heures (8 h) et dix-

sept heures trente (17 h 30), afin de réaliser une activité qui doit se dérouler en tout ou en partie en dehors du cadre horaire normal;

c) l'employeur peut, s'il le juge nécessaire, ouvrir un poste dont la répartition de la semaine normale de travail pourra être autre que du lundi au vendredi et l'horaire de travail réparti autrement qu'entre huit heures (8 h) et dix-sept heures trente (17 h 30), à la condition expresse que les journées à être effectivement travaillées ainsi que l'horaire de travail prévu soient clairement identifiés lors de l'affichage. Une fois établis, la répartition de la semaine de travail ainsi que l'horaire de travail ne pourront être modifiés qu'après entente entre la personne employée visée, l'employeur et le syndicat.

4-1.04 Un horaire spécial de travail peut être établi par l'employeur lorsque l'horaire de la personne employée doit correspondre à celui de personnes dont la semaine normale de travail excède trente-cinq (35) heures. Dans ce cas, tout travail effectué par la personne employée en sus de trente-cinq (35) heures par semaine est payé au taux horaire prévu par l'article 7-2.07.

4-1.05 Dans le cas d'une personne employée à temps réduit ou d'une personne employée permanente 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 employée au taux horaire prévu par l'article 7-2.07. Ce congé est accordé à un moment qui convient à la personne employée et à l'employeur.

4-1.06 Lorsque l'employeur désire implanter un régime d'horaire variable ou que 70 % ou plus des personnes employées 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) 70 % ou plus des personnes employées concernées sont 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 employée conserve, signe et remet à sa supérieure ou à son supérieur à la fin de chaque période de référence.

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 employées visées quinze (15) jours à l'avance; il en est de même pour le syndicat lorsque 51 % des personnes employées concernées désirent se soustraire du régime.

Régime d'aménagement du temps de travail

4-1.07 L'employeur implante un régime d'aménagement du temps de travail comportant la réduction du temps de travail et du traitement dont les modalités sont définies à la lettre d'entente numéro 2. Toute modification à cette entente devra faire l'objet d'une entente au comité de relations professionnelles, le cas échéant.

4-2.00 HEURES SUPPLÉMENTAIRES

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

a) un jour férié;

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

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

Nonobstant ce qui précède, si l'entente prévue à 4-1.03 b) ou c) prévoit que la semaine normale de travail comprend le samedi ou le dimanche, les heures normales prévues pour ces journées ne pourront être comptabilisées comme des heures supplémentaires;

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

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

f) les heures effectuées en déplacement en dehors des heures normales de travail de la personne employée.

Aux fins de calcul du temps supplémentaire, la semaine de travail est du dimanche au samedi.

4-2.02 La personne employée reçoit, en compensation des heures supplémentaires effectuées, un crédit de congé d'une durée équivalente. Cependant, pour toute heure supplémentaire effectuée en sus de quarante (40) heures au cours d'une même semaine de travail, la personne employée reçoit un crédit de congé d'une durée équivalente à une fois et demie le temps travaillé.

4-2.03 Les heures supplémentaires accumulées selon l'article 4-2.02 peuvent être prises en jours ou en demi-journées à un moment qui convient à l'employeur et à la personne employée. Au terme de chaque année de référence du 1er avril au 31 mars, les heures supplémentaires accumulées par la personne employée et non utilisées sont reportées et prises au cours de l'année de référence suivante. Toutefois, la personne employée peut demander spécifiquement à l'employeur que lui soient payées les heures supplémentaires accumulées au 31 mars. Cette demande doit être soumise à l'employeur entre le 1er et le 31 mars.

Dans le cas du report des heures supplémentaires accumulées à la période de référence suivante, un tel report ne peut excéder soixante-dix (70) heures régulières. Le solde excédant cette limite est automatiquement payé dans le délai prévu à l'article 4-2.05.

4-2.04 Malgré les articles 4-2.02 et 4-2.03, l'employeur peut en tout temps décider de payer les heures supplémentaires ou partie de celles-ci.

4-2.05 Le paiement des heures supplémentaires, le cas échéant, est effectué dans les quarante-cinq (45) jours suivant le 31 mars.

À défaut de verser les sommes dues dans le délai mentionné à l'alinéa précédent, elles portent intérêt à compter de l'expiration de ce délai au taux fixé en vertu de l'article 28 de la *Loi sur le ministère du Revenu*.

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

4-2.06 Malgré l'article 4-2.01, le travail qu'une personne employée doit, à l'occasion, exécuter immédiatement après la fin de sa journée normale de travail pendant une (1) heure ou moins, n'est pas du travail en heures supplémentaires s'il s'agit d'un travail urgent ou qui exige de la continuité; il en est de même si, à l'occasion, une personne employée doit retarder son heure normale de repas pour exécuter ou continuer un travail urgent.

L’employée ou l’employé 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.

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

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

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

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

Malgré ce qui précède, une personne employée peut, en tout temps, refuser d’effectuer des heures supplémentaires si sa présence est nécessaire pour remplir des obligations liées à la garde, à la santé ou à l’éducation de son enfant, ou de l’enfant de sa conjointe ou de son conjoint, ou en raison de sa santé ou de l’état de santé d’une autre personne de sa famille.

Disposition transitoire

4-2.10 Les congés accumulés en compensation des heures supplémentaires effectuées avant la date de signature de la convention sont réputés être demandés en congé aux fins d'application de la section 4-2.00.

4-3.00 VACANCES

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

VACANCES - TABLE D'ACCUMULATION

Nombre de jours de vacances selon le service ou service continu	Nombre de jours où le salarié a eu droit à son traitement Du 1er avril au 31 mars					
	Moins de 17 ans	17 et 18 ans	19 et 20 ans	21 et 22 ans	23 et 24 ans	25 ans et plus
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

NOTE : Aux fins d'établir le nombre de jours où la personne employée à temps réduit a eu droit à son traitement, un (1) jour est égal à sept (7) heures.

À titre indicatif, une année correspond généralement à deux cent soixante et un (261) jours.

4-3.02 Pour la personne employée à temps réduit, le nombre de jours de vacances accumulés en vertu de l'article 4-3.01 est converti en heures à raison de sept (7) heures par jour.

Pour chaque jour où la personne employée à temps réduit utilise ses crédits de vacances, une déduction de sept (7) heures est effectuée à sa réserve; 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 4-1.05 sont comptées pour déterminer les jours pendant lesquels la personne employée a eu droit à son traitement.

4-3.03 La personne employée en vacances continue de recevoir la paie qui lui est versée régulièrement tous les deux (2) jeudis conformément à la section 7-2.00 de la convention.

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

4-3.04 En cas de cessation définitive d'emploi, la personne employée qui n'a pas pris la totalité des jours de vacances acquis au 1er avril précédant immédiatement son départ reçoit une indemnité proportionnelle à la durée des vacances qu'elle n'a pas prises et qui sont prévues par la présente section.

De plus, elle a droit à une indemnité proportionnelle au nombre de jours de vacances accumulés depuis le 1er avril précédant son départ, mais dont le nombre de jours se calcule selon son service ou son service continu à ce 1er avril.

4-3.05 Les personnes employées choisissent, par ordre d'années de service ou de service continu, les dates auxquelles elles désirent prendre leurs vacances. Ces dates sont soumises à l'approbation de l'employeur qui tient compte des nécessités du service. Au cours du mois d'avril, la liste des dates de vacances est affichée à la vue des personnes employées.

4-3.06 Sauf permission expresse de l'employeur de reporter des vacances à une date ultérieure, la personne employée doit prendre ses vacances au cours de l'année durant laquelle elles sont dues.

Toutefois, les vacances peuvent être prises, à la discrétion de la personne employée et sous réserve de l'approbation de l'employeur, d'une façon continue ou par périodes correspondant à la durée de sa semaine de travail.

De plus elle peut, avec l'approbation de l'employeur, prendre dix (10) de ses jours de vacances en jours ou en demi-journées séparées ou par groupe d'heures correspondant à de telles périodes. La personne employée qui a droit à plus de vingt (20) jours de vacances par année peut ajouter ces jours additionnels à ceux prévus par le présent alinéa.

4-3.07 La personne employée qui ne peut prendre ses vacances annuelles à cause d'une invalidité définie à l'article 8-1.02 ou qui est absente par suite d'un accident du travail

ou d'une maladie professionnelle voit ses vacances reportées à la condition que l'invalidité ou l'absence commence avant la date du début de ses vacances.

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

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

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

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

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

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

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

Si un décès donnant droit à un congé prévu à l'article 4-5.01 survient au cours de la période de vacances de la personne employée, le congé pour décès est accordé à la personne employée et cette dernière a le droit, sur demande, de reporter la période de vacances visée à une date ultérieure, conformément à l'article 4-3.10.

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

4-3.14 La personne employée a le droit de reporter le solde de ses jours de vacances non utilisés de l'année précédant sa préretraite ou retraite.

4-4.00 JOURS FÉRIÉS ET CHÔMÉS

4-4.01 Aux fins de la convention, les treize (13) jours énumérés et fixés selon l'annexe 3 sont des jours fériés et chômés sans réduction de traitement incluant, le cas échéant, le supplément de traitement prévu par l'article 4-1.04.

Malgré ce qui précède et sous réserve d'une disposition législative le permettant, le comité de relations professionnelles peut modifier la date de prise d'un des congés énumérés à l'annexe 3.

4-4.02 À l'occasion d'un jour férié et chômé, le traitement de la personne employée à temps réduit est égal à 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 4-1.05 sont aussi comptées. Lorsqu'une personne employée revient au travail à temps réduit à la suite d'un congé sans traitement ou d'un congé prévu par le chapitre 8-0.00 et qu'intervient un jour férié dans sa première période de paie, pour déterminer le traitement de ce jour férié, on se réfère à la dernière période de paie précédant ce jour férié sur la base théorique de sa semaine à temps réduit.

4-5.00 CONGÉS POUR ÉVÉNEMENTS FAMILIAUX

4-5.01 La personne employée a droit, à la condition d'en faire la demande à l'employeur, à un congé pour les motifs suivants:

Mariage

a) son mariage ou son union civile : cinq (5) jours ouvrables consécutifs, dont le jour du mariage ou de l'union civile;

b) le mariage ou l'union civile de ses père, mère, fils, fille, frère ou soeur : le jour du mariage ou de l'union civile à la condition d'y assister;

c) le mariage ou l'union civile de l'enfant de sa conjointe ou de son conjoint : le jour du mariage ou de l'union civile, à la condition d'y assister;

Décès

d) le décès de ses fils, fille, conjointe ou conjoint : cinq (5) jours ouvrables consécutifs;

e) le décès d'une ou d'un enfant à charge couvert par la définition d'enfant à charge prévue au paragraphe j) de l'article 1-1.01 : cinq (5) jours consécutifs;

f) le décès de ses père, mère, frère ou sœur, enfant de sa conjointe ou de son conjoint non couvert par la définition d'enfant à charge prévue au paragraphe j) de l'article 1.1-01: trois (3) jours ouvrables consécutifs. De plus, à cette occasion, la personne employée peut s'absenter deux (2) jours additionnels consécutifs sans traitement ;

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

h) le décès de ses beau-père, belle-mère, beau-frère, belle-sœur, gendre, bru, grand-père, grand-mère, lorsque la défunte ou le défunt ne résidait pas au domicile de la personne employée : un (1) jour ouvrable;

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

4-5.02 L'absence débute au moment décidé par l'employée ou l'employé, 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.

De plus, si l'un des congés octroyés en vertu des paragraphes d), e), f), g) de l'article 4-5.01 l'est à l'occasion de la crémation ou de la mise en terre de la personne défunte, ce jour de congé peut être non consécutif aux autres jours de congé

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

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

Congé pour changement de domicile

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

Congé pour responsabilités familiales et parentales

4-5.04 La personne employée dont la présence est requise auprès de sa famille pour des raisons sérieuses, urgentes et imprévisibles et qui ne peut bénéficier d'un congé rémunéré en vertu des autres dispositions de la présente section, a le droit d'obtenir un congé, sans perte de traitement; la personne employée doit en faire la demande à l'employeur.

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

4-5.05 Sans restreindre la portée de l'article 4-5.04 et sous réserve de l'article 4-5.06, la personne employée peut s'absenter du travail lorsque sa présence est requise auprès de sa famille pour des raisons de santé, de sécurité ou d'éducation. Les journées ou demi-journées ainsi utilisées sont déduites de la réserve de congé de maladie de la personne employée et, à défaut, ces absences sont sans traitement. L'employeur peut cependant autoriser les absences en heures lorsque la personne employée peut réintégrer ses attributions sans coût additionnel pour l'employeur.

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

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

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

4-5.07 La personne employée peut s'absenter du travail, sans traitement, pour les motifs prévus aux articles 79.1 et 79.8 à 79.12 de la *Loi sur les normes du travail* (L.R.Q., c.N-1.1) et selon les modalités prévues à la loi.

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

Si la personne auprès de qui la personne employée est requise en application de l'alinéa précédent décède au cours du congé, la personne employée peut mettre fin à son congé afin de bénéficier, s'il y a lieu, du congé prévu par l'article 4-5.01.

4-5.08 Un congé sans traitement ou partiel sans traitement d'une durée maximale d'un (1) an est accordé à la personne employée doit un enfant mineur a des difficultés de développement socio-affectif ou dont un enfant mineur est handicapé ou malade et nécessite la présence de la personne employée.

4-5.09 Durant les congés prévus aux articles 4-5.05, 4-5.07 et 4-5-08, la personne employée bénéficie des avantages prévus à l'article 8-3.43.

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

4-6.00 CONGÉS POUR AFFAIRES JUDICIAIRES

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

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

4-6.03 La personne employée appelée à comparaître devant Le Tribunal administratif du travail dans le cas du Régime de retraite des fonctionnaires (RRF) et du Régime de retraite des enseignants (RRE) ou devant un arbitre dans le cas du Régime de retraite des employés du gouvernement et des organismes publics (RREGOP) 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 la Commission ou par l'arbitre, selon le cas.

4-7.00 CONGÉS SANS TRAITEMENT

Conditions générales

4-7.01 Une personne employée peut, à sa demande, et pour un motif valable, compte tenu des besoins du service, obtenir la permission de s'absenter sans traitement pour une période n'excédant pas douze (12) mois ; cependant, ce congé peut être renouvelé.

Pour tout congé sans traitement inférieur à douze (12) mois accordé en vertu du présent article ou des articles 4-7.03 à 4-7.07 et de l'article 4-7.14, la personne employée peut choisir d'étaler la coupure de traitement selon la procédure administrative en vigueur à l'École 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 après le 1er mai de l'année de référence en cours.

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

4-7.03 Pour chaque période du 1er avril d'une année au 31 mars de l'année suivante, la personne employée a droit à un maximum de deux (2) congés sans traitement d'une durée maximale cumulative de vingt (20) jours ouvrables, ou pour la personne employée à temps réduit de trente (30) jours civils. Chaque demande doit être faite à l'employeur au moins quinze (15) jours précédant la date du début du congé. Cette

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

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

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

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

4-7.05 La personne employée permanente ou la personne employée temporaire qui a terminé son stage probatoire 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 employée.

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

Aux fins du présent article, les conditions entourant l'exercice de ce droit comprennent notamment les dates de début et de fin de ce congé, ainsi que, dans le cas du congé partiel, les jours et les heures de travail et les congés hebdomadaires.

L'employeur peut accorder un tel congé sans traitement à la personne employée temporaire qui n'a pas terminé son stage probatoire.

4-7.06 Après sept (7) ans de service continu, la personne employée a droit, après entente avec l'employeur sur les conditions entourant l'exercice de ce droit, et une fois par période d'au moins sept (7) ans, à un congé sans traitement dont la durée ne peut excéder cinquante-deux (52) semaines. Aux fins du présent article, les conditions entourant l'exercice de ce droit comprennent notamment les dates de début et de fin de ce congé.

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

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

Pour l'obtention de ce congé, la personne employée qui le désire peut se faire accompagner de sa déléguée ou de son délégué syndical.

La personne employée à temps réduit voit ses tâches diminuées proportionnellement au congé partiel sans traitement.

4-7.08 La personne employée qui désire mettre fin à un congé sans traitement au cours de la période du congé obtenu en vertu des articles 4-7.04, 4-7.05, 4-7.06 et 4-7.07 doit en informer l'employeur au moins trente (30) jours avant la date de son retour au travail.

4-7.09 Au moins quinze (15) jours avant la date fixée pour son retour, la personne employée doit communiquer avec l'employeur afin de l'assurer de son retour à la date prévue. La personne employée qui ne s'est pas présentée au travail dans les dix (10) jours ouvrables qui suivent la date fixée pour son retour peut, au gré de l'employeur, être considérée comme ayant abandonné son emploi et est passible de mesures disciplinaires pouvant aller jusqu'au congédiement.

Nonobstant ce qui précède, la personne employée qui est en congé à temps complet pour une période de plus de six (6) mois doit communiquer avec l'employeur au moins trente (30) jours avant la date fixée pour son retour.

4-7.10 À son retour au travail, la personne employée réintègre son emploi ou, le cas échéant, un emploi équivalent à celui qu'elle détenait.

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

4-7.11 Au cours du congé sans traitement, la personne employée peut continuer à participer au régime d'assurance-maladie si elle en fait la demande au début du congé et si elle verse la totalité des primes, y compris la part de l'employeur.

Toute demande soumise par une personne employée visant à obtenir un congé sans traitement dans le but d'exercer sa profession ou tout autre occupation en qualité de salariée ou à son propre compte, doit être autorisée par l'employeur.

4-7.12 Le congé sans traitement obtenu sur des déclarations mensongères est annulé dès que l'employeur en est informé; dès lors, la personne employée doit réintégrer son travail et elle est passible de mesures disciplinaires pouvant aller jusqu'au congédiement.

4-7.13 Lorsqu'une personne employée se présente au travail dans un état tel qu'elle est incapable de fournir sa prestation de travail à cause de la consommation d'alcool ou de drogue non prescrite, l'employeur peut la mettre en congé sans traitement.

4-7.14 La personne employée peut, après entente avec l'employeur obtenir une réduction du temps de travail dans un cadre édictant les normes suivantes :

1 La personne employée à temps plein qui n'est pas invalide adhère à un aménagement du temps de travail volontairement. La personne employée 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 employée peut cesser d'y adhérer ainsi que, le cas échéant celles qui concernent la détermination d'une journée hebdomadaire de congé ou autre congé compensatoire.

3 Les conditions de travail applicables sont celles de la personne employée à temps réduit y compris celles qui concernent un jour férié et chômé. Il est par ailleurs entendu que :

a) La personne employée à temps plein sur une base hebdomadaire et à traitement réduit est aussi une personne employée 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 employée;
c) Durant le congé compensatoire, la personne employée 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 au cours de 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 employée 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 congé de maladie et de vacances utilisés pendant la période. Le cas échéant, la personne employée remet le traitement versé en trop;
d) L'adhésion de la personne employée à un aménagement est suspendue à compter du début de la période de réadaptation prévue à l'article 8-1.16 d) et elle est remise en vigueur, s'il y a lieu, après la période de travail effectif qui lui est applicable en vertu de l'article 8-1.03;
e) Les tâches de la personne employée sont diminuées proportionnellement à la réduction du temps de travail.

4 Le service de la personne employée occasionnelle n'est pas diminué du seul fait de son adhésion à un aménagement, et ce, jusqu'à concurrence de trois cent soixante-cinq (365) heures par année.

5 Pendant l'adhésion de la personne employée à un aménagement, la norme suivante remplace celle que prévoit l'article 8-1.27 :

- Le crédit de maladie octroyé à la personne employée à temps réduit est une fraction de jour dont la valeur est obtenue en divisant le nombre d'heures de travail rémunérées prévues par l'horaire de la personne employée au cours de ce mois par le nombre d'heures de travail prévues par l'horaire de la personne employée à temps plein pour ce même mois. Ce crédit ne sera octroyé que si la personne employée a eu droit à son traitement pendant la moitié ou plus des heures de travail rémunérées prévues par son horaire pendant le mois.

6 En ce qui concerne la personne employée assujettie à un aménagement, sont aussi considérées les heures supplémentaires, les heures effectuées en sus des heures prévues par son horaire quotidien dans la mesure où elles sont supérieures à sept (7) heures par jour ou à trente-cinq (35) heures par semaine.

7 La personne employée visée par la présente n'est pas tenue de verser à la CARRA les cotisations et les contributions normalement exigibles pour le temps non travaillé jusqu'à un maximum de 20 % du temps plein par année. Par ailleurs, la personne employée se voit reconnaître une pleine année de service et un traitement admissible équivalent.

8 Un aménagement prévoit les modalités d'adaptation de l'horaire variable, le cas échéant.

9 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 par suite de la réduction du temps de travail.

4-7.15 La personne employée peut, après entente avec l'employeur, répartir sa semaine de travail de trente-cinq (35) heures durant le congé pédagogique estival d'une durée de cinq (5) semaines dans un cadre édictant les normes suivantes :

1 La prestation de travail sera de huit heures et trois quarts (8,75) quotidiennement;

2 La prestation de travail doit être accomplie à l'intérieur d'une amplitude quotidienne variant entre sept heures trente (7 h 30) et dix-huit heures (18h). L'horaire quotidien comporte une période minimale non rémunérée pour le dîner de trente (30) minutes et maximale de cent-vingt (120) minutes.

Le mode d'enregistrement du temps de travail peut nécessiter en termes d'assiduité, une autre forme de suivi que ce qu'il était avant la participation au régime;

3 Pour une personne assujettie à un aménagement du temps de travail, sont aussi considérées comme « heures supplémentaires », les heures effectuées en sus des heures prévues à son horaire quotidien, dans la mesure où elles sont supérieures à huit heures et trois quarts (8,75) ou trente-cinq (35) heures par semaine.

Congé pour fonder une entreprise

4-7.16 L'employeur peut autoriser un congé sans traitement d'une durée maximale de deux (2) ans afin de permettre à une personne employée permanente de fonder une entreprise. Les conditions d'application de ce congé doivent faire l'objet d'une entente entre l'employeur et la personne employée.

4-7.17 La personne employée, qui désire mettre fin à ce congé sans traitement au cours ou à la fin de la période du congé doit en informer l'employeur au moins trente (30) jours avant la date de son retour au travail dans le premier cas, et au moins quinze (15) jours dans le deuxième cas. La personne employée qui ne s'est pas présentée au travail dans les dix (10) jours ouvrables qui suivent la date fixée pour son retour peut, au gré de l'employeur, être considérée comme ayant abandonné son emploi et est passible de mesures disciplinaires pouvant aller jusqu'au congédiement.

4-7.18 Lors de son retour au travail, la personne employée réintègre son emploi ou, le cas échéant, un emploi équivalent.

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

Congé sans traitement à traitement différé

4-7.19 Une personne employée permanente n'étant pas à temps provisoirement réduit peut demander par écrit à l'employeur un congé sans traitement à traitement différé.

En cas de refus et à la demande de la personne employée, l'employeur l'informe par écrit des motifs de sa décision.

4-7.20 Ce congé permet à la personne employée 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.

4-7.21 Ce congé est octroyé après l'approbation de l'employeur qui tient compte notamment du fait que la personne employée a son nom inscrit sur une liste de personnes employées mises en disponibilité, le cas échéant. Cependant, les conditions d'application de ce congé doivent faire l'objet d'une entente entre l'employeur et la personne employée. Cette entente doit contenir un engagement de la personne employée à revenir au service de l'employeur pour une durée au moins égale à celle de son congé. De plus, elle doit indiquer que l'option ne vise pas à fournir des prestations au moment de la retraite ou à différer de l'impôt.

4-7.22 Lors de son retour au travail, la personne employée réintègre, son emploi ou, le cas échéant, un emploi équivalent à celui qu'elle détenait.

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

4-7.23 La personne employée absente du travail, pour quelque motif que ce soit, ne peut adresser une telle demande avant son retour au travail.

4-7.24 La convention s'applique à la personne employée bénéficiant d'un congé sans traitement à traitement différé en tenant compte de la présente section.

4-7.25 La personne employée 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 employée reçoit le montant correspondant au pourcentage de son traitement pour la durée du régime; elle ne peut recevoir aucun autre traitement ou rémunération de l'employeur, d'une autre personne ou d'une société avec qui l'employeur a un lien de dépendance.

4-7.26 Au moment de sa demande, la personne employée indique sa préférence sur les dates de début et de fin de l'option choisie de même que sur celles du congé sans traitement à traitement différé. Il appartient à l'employeur d'accepter l'option choisie par la personne employée et de déterminer l'une et l'autre de ces dates. Ces dernières peuvent différer selon les circonstances et modalités prévues par la présente section.

4-7.27 Le pourcentage de traitement que la personne employée reçoit au cours des années de participation à l'option choisie est déterminé par l'article 4-7.49, 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.

4-7.28 Au cours de la participation de la personne employée à l'option choisie, le total d'une ou des absences sans traitement, autre que le congé prévu par l'option, pour quelque motif que ce soit, autorisées ou non, ne peut excéder douze (12) mois. Dans ce cas, la durée de l'option est prolongée d'autant. Toutefois, si le total d'une ou des absences sans traitement pour quelque motif que ce soit, autorisées ou non, est égal ou supérieur à douze (12) mois, l'option choisie par la personne employée prend fin à la date où cette durée atteint douze (12) mois. Dans ce cas, les conditions prévues par l'article 4 7.45 ci-dessous s'appliquent en les adaptant.

4-7.29 Au cours du congé sans traitement, la personne employée continue d'accumuler son service continu aux fins des vacances annuelles. Toutefois, la personne employée n'accumule pas de crédits de vacances au cours du congé mais peut demander le report de tous ses crédits de vacances antérieurs à son congé à l'année de référence (du 1er avril au 31 mars) suivant le congé.

4-7.30 Les jours fériés et les congés pour événements familiaux sont rémunérés selon le pourcentage de l'option choisie par la personne employée pendant la durée de l'option y compris le congé sans traitement.

4-7.31 Aux fins des droits parentaux, la participation à l'option est suspendue pour une période maximale de vingt et une (21) semaines si le congé de maternité ou d'adoption survient avant ou après le congé sans traitement, et le congé sans traitement à traitement différé est alors prolongé d'au plus vingt et une (21) semaines : l'assurance emploi est alors premier payeur et l'employeur comble la différence pour totaliser 93 % du traitement.

Toutefois, l'employée peut mettre fin à son option si le congé de maternité survient avant la prise du congé sans traitement; elle reçoit alors le traitement non versé, sans intérêt, celui-ci étant assujetti à la cotisation au régime de retraite, ainsi que la pleine prestation de congé de maternité.

Si le congé de maternité ou d'adoption survient pendant la prise du congé, ce congé de maternité ou d'adoption est présumé ne pas avoir cours durant le congé. Toutefois, à

la date déterminée de son retour au travail, la personne employée bénéficie, le cas échéant, de la partie résiduelle de ce congé de maternité ou d'adoption comme si ce dernier avait eu autrement cours, et ce, pour autant qu'elle satisfasse aux conditions prévues à la section 8 3.00.

À la suite d'un congé de maternité, de paternité ou d'adoption avec traitement, la personne employée qui bénéficie du congé sans traitement à traitement différé peut, sous réserve de l'article 4-7.28, 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.

4-7.32 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 7.20 et la personne employée doit payer sa quote-part.

4-7.33 Aux fins de l'assurance-traitement, durant le congé sans traitement, l'invalidité est présumée ne pas avoir cours si celle-ci survient au cours de ce congé sans traitement.

Dans ce cas, la personne employée a droit, durant son congé sans traitement, au pourcentage du traitement relatif à l'option choisie. À compter de la date du retour au travail, si elle est encore invalide, elle aura droit aux avantages des paragraphes a), b) et c) de l'article 8-1.16 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.

4-7.34 La participation à l'option se poursuit si l'invalidité survient après que le congé sans traitement ait été pris et la personne employée 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 participante ou le participant encore invalide bénéficie pleinement des avantages des paragraphes a), b) et c) de l'article 8-1.16.

4-7.35 Aux fins de l'assurance traitement, la personne employée visée peut se prévaloir des choix ci dessous si l'invalidité survient avant que le congé sans traitement n'ait été pris et qu'elle perdure jusqu'au début du congé planifié :

a) soit, continuer sa participation à l'option choisie et reporter le congé sans traitement à un moment où elle ne sera plus invalide. Au cours de cette période, et ce, jusqu'à la dernière journée précédant le début du congé sans traitement, la personne employée a droit aux avantages des paragraphes a), b) et c) de l'article 8-1.16 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

employée 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.

4-7.36 La personne employée sera traitée selon les articles 4-7.33 à 4-7.35 si elle épuise tous les avantages du régime d'assurance traitement durant les années d'invalidité :

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

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

- par ailleurs, le traitement non versé est remboursé, sans intérêt, sans prélèvement de cotisations au régime de retraite si la personne employée n'a pas déjà pris son congé sans traitement et toute pension d'invalidité à laquelle elle a droit en vertu de son régime de retraite devient payable immédiatement;

b) soit à la fin de ces années, si l'employeur ne met pas fin à l'emploi de la personne employée, l'option se poursuit sous réserve de l'article 4-7.28.

4-7.37 Au cours du congé sans traitement, la personne employée n'accumule aucun crédit de congé de maladie.

4-7.38 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.

4-7.39 Aux fins des accidents du travail, la participation à l'option se poursuit si l'accident du travail survient après la prise du congé, et le traitement servant à déterminer la part de l'employeur est établi en fonction du pourcentage du traitement relatif à l'option choisie tant que dure l'option. La personne employée reçoit sa pleine prestation d'accident du travail à compter du moment où l'option se termine.

4-7.40 Aux fins des accidents du travail, la personne employée visée pourra se prévaloir de l'un des choix ci-dessous, si l'accident du travail survient avant que le congé sans traitement n'ait été pris et que l'incapacité perdure jusqu'au moment du début du congé planifié :

a) soit, continuer sa participation à l'option choisie et reporter le congé sans traitement à un moment où elle ne sera plus incapable.

L'option elle-même peut alors être interrompue à compter du début de la dernière année jusqu'à la fin de l'incapacité s'il arrive que l'incapacité se poursuive au cours

de la dernière année de l'option. Durant cette période d'interruption, la pleine prestation d'accident du travail redevient payable et le congé sans traitement peut débuter le jour où cesse l'incapacité;

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

4-7.41 Durant les deux (2) premières années la personne employée est traitée selon les articles 4-7.39 et 4-7.40 si l'incapacité, à la suite d'un accident du travail, dure plus de deux (2) ans. À la fin de ces deux (2) années, la participation à l'option choisie par la personne employée cesse et les dispositions suivantes s'appliquent selon le cas :

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

4-7.42 L'incapacité est présumée ne pas avoir cours durant son congé sans traitement s'il y a rechute à la suite d'un accident du travail pendant le congé sans traitement.

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

4-7.43 Aux fins des régimes de retraite une année complète de service cotisée pour chaque année de participation est reconnue à la personne employée et le traitement moyen est établi sur la base du traitement qu'elle aurait reçu si elle n'avait pas bénéficié du congé sans traitement à traitement différé, et ce, dans la mesure où il n'y a pas de dispositions contraires à la présente section.

4-7.44 Aux fins des sections 7-1.00 et 7-3.00, la personne employée n'a droit au cours du congé sans traitement à aucune prime, ni rémunération additionnelle et ni supplément de traitement. Pendant les autres mois de l'option, elle reçoit entièrement ses primes, 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.

4-7.45 Les modalités ci-dessous doivent être respectées si l'option a été annulée en raison de désistement de l'option, démission, préretraite, retraite ou congédiement :

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

b) la personne employée doit rembourser, conformément à l'article 4-7.48, 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 employée sera remboursée d'un montant égal aux prélèvements excédentaires de traitement effectués jusqu'au moment de l'annulation de l'option, sans intérêt, si le congé sans traitement n'a pas été pris;

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

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

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

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

4-7.46 La participation à l'option choisie par la personne employée est maintenue à la suite d'une affectation, d'une mutation ou d'une promotion.

Cependant, l'option cesse si l'employeur ne peut maintenir la participation de la personne employée à une option et les dispositions suivantes s'appliquent :

a) le traitement versé en trop est exigible conformément aux modalités de remboursement prévues par l'article 4-7.48 si la personne employée 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 employée n'a pas déjà pris son congé sans traitement.

4-7.47 Il n'y a aucune perte de droit pour le régime de retraite, ni d'exigence que le traitement versé en trop soit remboursé ou que le traitement remboursé soit assujetti à une cotisation si l'option cesse à cause du décès de la personne employée.

4-7.48 Le traitement reçu en trop est égal au traitement versé lors de la période de congé sans traitement moins, pendant les autres périodes de l'option, la différence entre le plein

traitement que la personne employée aurait reçu si ce n'était de l'option et celui qu'elle a effectivement reçu.

Malgré l'article 7-2.10, à compter de la cessation de l'option, s'il n'y a pas d'entente entre la personne employée et l'employeur, ce dernier récupère la totalité des sommes versées en trop au rythme initialement prévu par son option.

Cette récupération s'effectue automatiquement par retenue sur le chèque de paie de la personne employée.

En cas de cessation définitive de l'emploi, sauf dispositions contraires, les sommes versées en trop sont exigibles immédiatement.

4-7.49 Le tableau ci-dessous détermine le pourcentage du traitement à verser à une personne employée selon la durée du congé et l'option choisie :

DURÉE DE PARTICIPATION AU RÉGIME

Durée du congé	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 %

4-7.50 Les articles 4-7.19 à 4-7.49 peuvent être modifiés si des changements aux lois et règlements en vigueur surviennent.

Retraite progressive

4-7.51 La personne employée 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 employée, 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 employée 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 employée 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 employée participant au programme.

4-8.00 CHARGES PUBLIQUES

4-8.01 La personne employée qui est candidate à la fonction de maire, de conseiller municipal, de commissaire d'école, de membre d'un conseil d'administration d'un établissement au sens de la *Loi sur les services de santé et les services sociaux*, d'une régie régionale ou du conseil régional de santé et des services sociaux, d'un collège d'enseignement général et professionnel, d'une université, d'un ordre professionnel ou qui occupe l'une de ces fonctions ou qui exerce la fonction de pompier volontaire, a le droit, après en avoir informé l'employeur dans un délai raisonnable, d'obtenir un congé sans traitement, si son absence est nécessaire à sa candidature ou pour accomplir les devoirs de sa fonction. Dans le cas de la personne employée qui exerce la fonction de pompier volontaire, le fait d'informer sa supérieure ou son supérieur immédiat équivaut à informer l'employeur.

Il en est de même pour la personne employée qui, lors d'une élection, agit à titre de : directrice ou directeur du scrutin, directrice ou directeur adjoint du scrutin, aide de la directrice ou du directeur du scrutin, assistante ou assistant de la directrice ou du directeur adjoint du scrutin, scrutatrice ou scrutateur, secrétaire d'un bureau de votes, 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 : RÉGIME DE SÉCURITÉ D'EMPLOI

LE PRÉSENT CHAPITRE NE S'APPLIQUE QU'AUX PERSONNES EMPLOYÉES PERMANENTES DE L'ÉCOLE

5-1.00 DISPOSITIONS GÉNÉRALES

5-1.01 Il appartient à l'employeur de maintenir et même d'accroître l'efficacité de son organisation et de prendre les mesures nécessaires pour atteindre cet objectif.

De même, sous réserve du droit de l'employeur de destituer une personne employée pour cause, il lui incombe de favoriser la stabilité d'emploi, étant toutefois entendu que conformément aux stipulations des sections 5-1.00 et 5-2.00 il est possible qu'une personne employée soit mise à pied pour manque de travail.

Avant d'octroyer un contrat de services professionnels, l'employeur apprécie la candidature de la personne employée occasionnelle ou de la personne employée visée par les dispositions des sections 5-1.00 et 5-2.00.

Avant de procéder à la désignation en surplus d'une personne employée permanente, l'employeur doit d'abord mettre à pied toute personne employée non permanente en respectant l'ordre suivant, dans le titre d'emploi visé par le surplus :

1 Toute personne employée occasionnelle sur appel, en commençant par la personne possédant le moins de service;

2 Toute personne employée occasionnelle à temps plein, en commençant par la personne possédant le moins de service;

3 Toute personne employée en probation, en commençant par la personne possédant le moins de service;

4 Toute personne employée temporaire, en commençant par la personne possédant le moins de service.

ÉVÉNEMENTS DÉCLENCHEURS

5-1.02 L'employeur informe à l'intérieur d'un délai de quatre-vingt-dix (90) jours, sauf dans le cas d'urgence ou de force majeure, par écrit, le syndicat et les personnes employées concernées :

a) de l'introduction de changement technique ou technologique qui aurait pour effet de modifier substantiellement leur tâche et d'entraîner leur mise à pied;

b) d'une modification à la structure administrative résultant de l'introduction d'une modification au plan d'organisation ayant pour effet de modifier substantiellement leur tâche et d'entraîner leur mise à pied;

c) d'une cession totale ou partielle de l'École, le cas échéant;

d) lorsque survient un surplus de personnes employées, c'est-à-dire lorsque le nombre d'emplois disponibles pour un titre d'emploi devient inférieur au nombre de personnes employées permanentes de ce titre d'emploi.

5-1.03 Aux fins d'application de l'article précédent, la personne employée concernée, le cas échéant, est celle ayant le moins de service continu dans le titre d'emploi.

5-1.04 La personne employée visée par l'article 5-1.03 peut :

a) Déplacer une personne employée d'un autre titre d'emploi ayant moins de service continu qu'elle si elle possède les qualifications requises pour accomplir les tâches de cette dernière, l'employeur étant cependant tenu de lui accorder une période de formation ou de recyclage pertinente et/ou nécessaire pour accomplir les tâches, le tout aux frais de l'employeur. La personne devra justifier qu'il est raisonnablement possible d'acquérir les compétences recherchées à l'intérieur d'un délai de six (6) mois et démontrer à la fin de cette période qu'elle est apte à occuper son nouvel emploi.

b) Choisir de démissionner et demander une indemnité de départ conformément aux dispositions de l'article 5-2.10.

c) Choisir d'être déclarée en surplus.

Dans l'éventualité où, aux termes du recyclage consenti en vertu du paragraphe a) du présent article, la personne employée est inapte à occuper le poste, elle voit sa période de stabilité d'emploi maintenue jusqu'à son terme de douze (12) mois prévue à l'article 5-2.02.

La personne employée ne subit aucune perte de traitement par suite de son nouveau classement, le cas échéant. Si son traitement est supérieur au taux de traitement de son nouveau classement, les articles pertinents et applicables à la personne employée hors échelle prévus au chapitre 7-1.00 s'appliquent.

5-1.05 L'avis de quatre-vingt-dix (90) jours stipulé à l'article 5-1.02 débute à compter de la date de réception de l'avis signifié à la première personne employée concernée. Dans l'éventualité où plus d'une personne employée est concernée par un des événements déclencheurs identifiés aux paragraphes a), b), c) et d) de l'article 5-1.02, le délai de rigueur de quatre-vingt-dix (90) jours continue de courir à compter de la date de réception du premier avis, nonobstant la signification subséquente des avis transmis aux dites personnes employées.

À compter de la date de réception de l'avis qui lui est signifié conformément au paragraphe précédent, la personne employée qui n'a pu être déplacée en vertu des dispositions de l'article 5-1.03, dispose d'un délai de rigueur de dix (10) jours civils pour communiquer par écrit à l'employeur sa réponse à l'effet qu'elle entend ou non se prévaloir de l'une ou l'autre des options prévues aux paragraphes a), b) ou c) de l'article 5-1.04.

À défaut pour la personne employée de répondre dans les dix (10) jours prévus au paragraphe précédent, celle-ci est déclarée surplus de personnel, conformément aux dispositions de l'article 5-2.00.

5-2.00 SURPLUS DE PERSONNEL ET MISE À PIED

5-2.01 Si la personne employée visée par les événements prévus à l'article 5-1.02 ne peut ou ne désire pas se prévaloir, dans le délai imparti, de l'une des options prévues aux paragraphes a), b) et c) de l'article 5-1.04, elle reçoit un avis de mise en disponibilité conformément aux dispositions de la présente section et elle est déclarée surplus de personnel.

5-2.02 La personne employée visée à l'article 5-2.01 bénéficie d'une période dite de stabilité d'emploi de douze (12) mois à partir de la date de réception de l'avis qui lui est signifié personnellement par l'employeur à l'effet qu'elle sera mise en disponibilité pour un des motifs prévus à l'article 5 1.02.

Pendant la période de stabilité d'emploi explicitée au paragraphe précédent, l'employeur peut affecter la personne employée visée à un autre emploi.

5-2.03 À compter de la date de réception de l'avis prévu à l'article précédent, le nom de la personne employée est placé sur une liste de rappel spécifique au présent chapitre, et ce, pour une période de vingt-quatre (24) mois.

Telle personne employée est rappelée au travail, en priorité, pour occuper un emploi vacant de la catégorie professionnelle si elle possède les qualifications requises pour occuper l'emploi.

L'employeur doit alors transmettre à la personne employée un avis écrit de rappel au travail au moins dix (10) jours avant la date où elle doit se présenter au travail.

La personne employée doit, dans un délai de sept (7) jours suivant la mise à la poste de l'avis de rappel précité, informer par écrit l'employeur de sa décision de se présenter ou non au travail à la date prévue dans ledit avis de rappel.

Le défaut de répondre à l'avis de rappel ou le défaut de se présenter à la date prévue dans l'avis, même pour une personne employée qui aurait répondu affirmativement à l'avis de rappel, équivaut à un refus d'offre d'emploi.

5-2.04 Après la période de stabilité d'emploi prévue à l'article 5-2.02, la personne employée visée par les dispositions des sections 5-1.00 et 5-2.00 est rappelée prioritairement sur tout emploi occasionnel de la catégorie professionnelle si elle possède les qualifications requises pour occuper l'emploi.

5-2.05 La personne employée rappelée au travail reçoit le taux de traitement prévu pour son nouvel emploi.

5-2.06 La personne employée sur liste de rappel est rayée de la liste s'il s'est écoulé plus de vingt-quatre (24) mois depuis la réception de l'avis de mise en disponibilité qui lui a été signifié en conformité de l'article 5-2.01.

5-2.07 Après la période de vingt-quatre (24) mois prévue à l'article 5-2.03, la personne employée qui occupe un emploi occasionnel, suite à l'application de ce même article,

devient une personne employée occasionnelle et les dispositions de la section 10 2.00 s'appliquent.

5-2.08 Si plusieurs personnes employées sont sur la liste de rappel, c'est celle qui a le plus de service continu et qui possède les qualifications requises pour accomplir les tâches du poste visé qui est rappelée la première; si deux (2) personnes employées ont la même durée de service continu, l'employeur rappelle en priorité celle qui fut inscrite la première sur la liste de rappel.

5-2.09 Pendant la période de stabilité d'emploi de douze (12) mois la personne employée conserve et accumule son service continu et continue de l'accumuler lorsqu'elle est rappelée au travail, le cas échéant.

5-2.10 La personne employée dont le poste est aboli a droit de recevoir une indemnité de départ équivalent à un (1) mois de traitement par année de service jusqu'à concurrence d'un maximum de six (6) mois de traitement. Pour pouvoir bénéficier de cette indemnité de départ, la personne employée visée doit mettre fin, pendant une période minimale de deux (2) années consécutives à tout lien d'emploi avec l'École.

À cette fin, la personne employée visée doit dans le délai de dix (10) jours prescrit pour se prévaloir de l'une ou l'autre des options prévues aux paragraphes a), b) et c) de l'article 5-1.04, informer par écrit l'employeur de sa décision de se prévaloir de son droit de recevoir, sous réserve des conditions mentionnées, l'indemnité de départ prévue au présent article.

5-2.11 La période dite de stabilité d'emploi prévue à l'article 5-2.02 est réputée être un délai de congé prévu à l'article 2091 du *Code civil*.

CHAPITRE 6-0.00 : ORGANISATION DE LA CARRIÈRE

6-1.00 CLASSIFICATION

Création d'un nouveau titre d'emploi

6-1.01 Lorsque l'employeur estime nécessaire la création d'un nouveau titre d'emploi, il en informe le syndicat lors d'une rencontre du comité des relations professionnelles. Suite à cette rencontre, les parties disposent de trente (30) jours pour s'entendre sur le niveau de rémunération. Tout emploi relié à ce nouveau titre d'emploi devra être comblé en conformité avec les dispositions de la section 6-9.00 de la convention collective.

À défaut d'entente dans le délai imparti, l'employeur peut fixer le niveau de rémunération.

Si le syndicat est en désaccord avec la décision patronale, il peut, dans les délais prévus au premier alinéa de l'article 9-1.06, déposer un grief, lequel sera porté directement à l'arbitrage selon les dispositions du chapitre 9. Le mandat de l'arbitre sera de déterminer, en utilisant le « Guide d'interprétation – système d'évaluation des emplois – version patronale unifiée » datée du 15 octobre 2002 et dont copie signée et datée a été remise aux parties, le niveau de rémunération à être attribué au nouveau titre d'emploi, parmi les quatre (4) déjà existants.

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

Les recommandations et les décisions rendues par l'arbitre ne peuvent modifier, suppléer, ajouter ou retrancher quoi que ce soit du système d'évaluation des emplois existants.

À la suite de modifications issues du présent article, l'annexe 1 est mise à jour.

6-1.02 Chaque titre d'emploi est associé à un des quatre (4) niveaux de rémunération. Ces niveaux de rémunération apparaissent à l'annexe 1 de la présente convention.

Modifications apportées à un titre d'emploi en cours de convention

6-1.03 Lorsque l'une ou l'autre des parties estime qu'un titre d'emploi existant a fait l'objet de modifications importantes, elle peut demander que ce titre d'emploi soit à nouveau évalué et traité selon les dispositions de l'article 6-1.01.

La situation d'une personne employée qui est l'unique titulaire d'un titre d'emploi donné peut être traitée selon les dispositions du présent article ou selon les dispositions de l'article 6-1.04, au choix de la personne employée.

Dispositions touchant l'intégration du personnel visé

Si la réévaluation du titre d'emploi a pour effet de modifier à la hausse le niveau de rémunération qui lui est associé, les personnes employées visées sont intégrées dans leur nouveau niveau de rémunération au même échelon que celui qu'elles détenaient avant cette réévaluation.

Si par contre la réévaluation du titre d'emploi a pour effet de modifier à la baisse le niveau de rémunération qui lui est associé, les personnes employées visées sont intégrées dans leur nouveau niveau de rémunération à l'échelon qui leur assure un traitement égal ou immédiatement supérieur à celui qu'elles détenaient avant cette réévaluation. Si cela a pour effet de lui accorder un traitement inférieur à celui qu'elle détenait, la personne employée bénéficie alors des dispositions prévues pour les personnes employées hors échelle.

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

6-1.04 Sous réserve des dispositions prévues au second alinéa de l'article 6-1.03, la personne employée qui prétend que les attributions principales et habituelles constamment exigées d'elle-même ne correspondent plus à son titre d'emploi doit en informer son supérieur immédiat par écrit en précisant les attributions principales et habituelles qu'il estime ne pas correspondre à son titre d'emploi, avec copie conforme à la Direction des personnes, de la santé et de la culture. À défaut pour le supérieur immédiat de remédier à la situation dans un délai raisonnable, c'est-à-dire de lui confier des attributions principales et habituelles conformes à son titre d'emploi, la personne employée peut le réclamer en soumettant un grief selon la procédure prévue au chapitre 9.

Si la procédure se poursuit jusqu'à l'arbitrage, le mandat de l'arbitre est de déterminer si les attributions principales et habituelles constamment exigées de la personne employée correspondent aux attributions principales et habituelles de son titre d'emploi. Si l'arbitre en arrive à la conclusion qu'il ne s'agit pas d'attributions principales et habituelles relevant du titre d'emploi officiellement occupé par la personne employée, il doit donner droit au grief sans autre formalité.

6-2.00 CLASSEMENT

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

6-3.00 SERVICE CONTINU

6-3.01 Sous réserve de l'article 5-2.07, le service continu d'une personne employée se termine avec la cessation définitive de son emploi.

6-3.02 Le service continu se calcule à partir du 1er avril de chaque année et s'exprime en années et en jours sous réserve de l'article 6-3.03 qui suit.

6-3.03 L'absence sans traitement et la suspension disciplinaire sans traitement n'interrompent pas le service continu; celui-ci s'accumule comme si la personne employée recevait son traitement, pourvu que la durée de l'absence ou de la suspension soit, au total, inférieure à l'équivalent d'une période de six (6) mois au cours des douze (12) mois précédant le 1er avril de chaque année. Si, au cours des douze (12) mois précédant le 1er avril de chaque année, la durée des absences sans traitement ou des suspensions est équivalente à une période de six (6) mois ou plus, toute la durée est alors réduite.

Le cumul du service continu de la personne employée à temps réduit est égal au total des heures travaillées par la personne employée et des heures de travail pour lesquelles elle bénéficie d'un congé avec traitement; aux fins du calcul, un (1) jour est égal à sept (7) heures et un (1) an est égal à deux cent soixante (260) jours.

6-3.04 La personne employée temporaire inscrite sur une liste de rappel conserve le service continu accumulé et continue à l'accumuler lorsqu'elle est rappelée au travail. Toutefois, la personne employée ainsi inscrite sur une liste de rappel peut être embauchée à titre d'occasionnelle pour remplir un besoin ponctuel et à ce titre, elle ne cumule que du service.

6-3.05 Lorsqu'une personne employée devient permanente, toute durée de service comme personne employée occasionnelle s'ajoute à celle du service continu.

Liste officielle du service continu

6-3.06 a) Dans les soixante (60) jours qui suivent la signature de la présente convention collective, l'École préparera et affichera pendant une période de quarante-cinq (45) jours, la liste officielle du service continu des personnes employées visées au présent article et la transmettra au syndicat et à chaque personne employée de l'École. La liste comprend le nom des personnes employées, le titre d'emploi ainsi que le service continu de chacune calculé à la date de la signature des présentes.

b) Au plus tard le 15 mai de chaque année, l'École affiche, pour une période de quarante-cinq (45) jours, la liste du service continue mise à jour en date du 31 mars précédent.

c) Durant la période de quarante-cinq (45) jours d'affichage, toute erreur alléguée sur la liste du service continu peut faire l'objet d'un grief qui peut être soumis à l'arbitrage conformément au chapitre 9-0.00.

d) À défaut de contestation par grief dans ledit délai de quarante-cinq (45) jours, les dates et autres renseignements pertinents indiqués sur ladite liste seront considérés

comme finals et définitifs à moins d'erreur évidente que les parties s'engagent à corriger.

6-4.00 STATUT DE PERMANENT ET LISTE DE RAPPEL DES PERSONNES EMPLOYÉES TEMPORAIRES

6-4.01 À l'expiration d'une période d'emploi continu de douze (12) mois, la personne employée maintenue en fonction est réputée avoir complété son stage probatoire.

À l'expiration d'une période d'emploi continu de vingt-quatre (24) mois, la personne employée nommée à titre temporaire acquiert le statut de permanente si elle est maintenue en fonction.

6-4.02 L'employeur remet à la personne employée, à son entrée en fonction, une description écrite de ses tâches et attributions. La personne employée est informée du travail qu'elle a à accomplir ainsi que de la supervision professionnelle dont elle pourra bénéficier.

6-4.03 L'employeur fait l'évaluation du rendement de la personne employée avant la fin du sixième (6^{e}) mois qui suit son entrée en fonction et, si nécessaire, un mois avant la fin du stage probatoire.

Dans le cas où l'évaluation n'aurait pas été effectuée, elle se traduit par la cote d'évaluation du rendement « Conforme aux attentes ».

6-4.04 Lorsque l'employeur décide de mettre fin à l'emploi d'une personne employée en probation, il doit lui faire parvenir un avis écrit de sa décision au moins un (1) mois avant de mettre fin à son emploi. L'employeur procède aussi à l'évaluation du rendement de la personne employée.

À la demande de la personne employée, 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 de sa date d'expédition par courrier recommandé, la période d'emploi continu mentionnée à l'article 6-4.01.

6-4.06 La décision de l'employeur de mettre fin à l'emploi d'une personne employée en probation ou à l'expiration de la période de probation prévue à l'article 6-4.01 ne peut faire l'objet d'un grief aux termes de cette convention sauf si la décision de l'employeur a pour but d'éluder l'acquisition par la personne employée de droits résultant de la réussite de son stage probatoire.

6-4.07 L'employée enceinte et dont on met fin à l'emploi au cours ou à la fin du stage probatoire prévu à l'article 6-4.01 bénéficie d'une présomption que cette décision a été prise pour la raison qu'elle est enceinte 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.

6-4.08 Nonobstant les dispositions de l'article 6-4.01 toute absence continue de plus d'un mois, sauf pour vacances annuelles, interrompt d'autant la période de probation de la personne employée.

Mise à pied et rappel des personnes employées temporaires

6-4.09 La personne employée temporaire, mise à pied pour manque de travail, voit son nom inscrit sur une liste de rappel et bénéficie à ce titre des dispositions relatives aux articles 10-2.13 à 10-2.23 inclusivement.

6-4.10 La personne employée temporaire, mise à pied pour manque de travail et dont le poste est rouvert dans les vingt-quatre (24) mois suivant ladite mise à pied, y est rappelée. Elle réintègre son poste à titre de personne employée temporaire jusqu'à concurrence de la durée totale prévue initialement. Cette réouverture de poste sans affichage est signifiée dix (10) jours avant sa date d’entrée en vigueur, par un écrit transmis à la personne employée et au syndicat.

6-5.00 ÉVALUATION

6-5.01 L'évaluation est l'appréciation par ses supérieures et supérieurs des résultats du travail, atteints par la personne employée, eu égard :

- à la description de ses attributions et de ses tâches,
- à la formulation de ses responsabilités et de ses mandats,
- à la signification 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 employée et ses supérieures et supérieurs.

L'évaluation tient compte de la qualité et de la quantité de travail accompli en considération du temps imparti pour rencontrer les attentes signifiées.

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

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

Dans le cas où l'évaluation n'aurait pas été effectuée, elle se traduit par la cote d'évaluation du rendement « Conforme aux attentes ».

6-5.03 L'évaluation est faite au moyen d'un formulaire d'évaluation dûment rempli et signé par les supérieures ou supérieurs de la personne employée; cette dernière en reçoit une copie de sa supérieure ou de son supérieur et signe l'original pour attester qu'elle l'a reçue. Si elle refuse de signer l'original, elle est considérée avoir reçu sa copie à la date à laquelle elle lui a effectivement été 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 employée et sa supérieure ou son supérieur immédiat, ainsi que sa supérieure ou son supérieur hiérarchique si cette dernière ou ce dernier le juge à propos, compte tenu des circonstances.

De plus, des rencontres supplémentaires peuvent être ajoutées au besoin en cours de cycle afin d'ajuster les attentes signifiées en regard du contexte de réalisation.

6-5.04 À compter de la date de la réception de sa copie, la personne employée dispose de trente (30) jours pour prendre connaissance de son évaluation et faire parvenir par écrit, sous pli recommandé, à sa supérieure ou à son supérieur ses commentaires sur l'évaluation. Ceux-ci sont annexés à l'original du formulaire conservé au dossier de la personne employée. Si dans ce délai de trente (30) jours la personne employée 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 employée qui doit s'absenter de son port d'attache pour une période de plus de quatorze (14) jours consécutifs, soit à la demande expresse de l'employeur, soit pour ses vacances annuelles, est prorogé pour la durée de son absence.

6-5.05 La personne employée doit, le cas échéant, évaluer des salariées ou salariés autres que les personnes employées. La personne employée dont les fonctions sont celles d'une coordonnatrice ou d'un coordonnateur ou d'une ou d'un chef d'équipe doit, à la demande de la supérieure ou du supérieur hiérarchique, participer à l'évaluation des personnes employées dont elle assume la supervision sur le plan professionnel.

6-6.00 PROGRESSION DANS LE TITRE D'EMPLOI

Avancement d'échelon

6-6.01 La personne employée qui n'a pas atteint le maximum de son niveau de rémunération a droit à un avancement d'échelon, ce dernier lui étant accordé sur rendement « Conforme aux attentes ». La durée de 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. Malgré ce qui précède, la personne employée doit, pour avoir droit à l'avancement d'échelon, avoir travaillé au moins trois (3) mois dans le cas d'avancement semestriel et au moins six (6) mois dans le cas d'avancement annuel.

Aux fins de l'alinéa précédent, la personne employée en congé avec traitement pour études de perfectionnement, l'employée en congé de maternité, la personne employée en congé pour adoption, la personne employée en congé sans traitement en vertu de l'article 8-3.38 mais uniquement pour la durée des cinquante-deux (52) premières semaines, la personne employée libérée en vertu de la section 2-3.00, la personne employée en congé compensatoire pour heures de travail, de même que la personne employée en détachement conformément à la section 10-1.00 n'est pas considérée comme absente du travail. La personne employée ou l'employé absent qui répond à la définition d'invalidité et qui est soumis à l'application des paragraphes a), b) et c) de l'article 8-1.16 n'est pas considéré comme absent du travail.

Les dates d'avancement d'échelon pour la première période de paie de mai et de novembre sont les suivantes :

- 23 avril 2020 21 octobre 2020
- 22 avril 2021 21 octobre 2021
- 21 avril 2022 20 octobre 2022
- 20 avril 2023 19 octobre 2023
- 18 avril 2024 17 octobre 2024

Boni pour études de perfectionnement

6-6.02 L'attribution du boni pour études de perfectionnement s'effectue selon les dispositions suivantes :

Une personne employée qui a terminé une (1) année d'études à temps complet ou son équivalent peut bénéficier d'un boni correspondant à 3,5 % de son taux de traitement. Une (1) année d'études universitaires correspond généralement à trente (30) crédits ou à quatre cent cinquante (450) heures de cours. Ce boni est versé sous forme de montant forfaitaire à la première période complète de paie qui suit la date de présentation du relevé de notes officiel. Afin d'être reconnue, chaque année d'études de perfectionnement doit répondre à toutes les conditions suivantes :

1 être pertinente à l'un des titres d'emploi de l'École;

2 contribuer au cheminement de carrière de la personne employée;

3 être terminée avec succès et attestée officiellement par une institution reconnue par le ministère de l'Éducation;

4 avoir été terminée après l'entrée en fonction de la personne employée;

5 ne pas avoir été reconnue antérieurement, notamment lors de l'accès à un titre d'emploi, pour l'octroi d'un échelon, d'un boni pour études de perfectionnement ou aux fins d'équivalences de crédits ou d'unités;

6 être d'un niveau de scolarité :

a) égal ou inférieur à la scolarité la plus élevée prévue aux conditions d'admission du titre d'emploi de la personne employée lorsque celle-ci a dû, lors de l'accès à son titre d'emploi, compenser une scolarité manquante par des années d'expérience;

ou

b) supérieur à la scolarité la plus élevée prévue aux conditions d'admission de son titre d'emploi;

ou

c) universitaire sans égard à la scolarité prévue aux conditions d'admission de son titre d'emploi. Si les cours ont été effectués dans plus d'un programme d'études, tous les crédits ou toutes les unités doivent avoir été obtenus après l'entrée en fonction de la personne employée pour être reconnus.

6-7.00 DÉVELOPPEMENT DES RESSOURCES HUMAINES

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

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

Les parties conviennent de l'importance de planifier et mettre en place des activités de soutien au transfert d'expertise et de connaissances dans le cas du départ planifié d'une personne employée permanente.

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.

6-7.03 L'employeur établit ses plans et administre ses programmes de développement des ressources humaines selon ses objectifs et priorités en cette matière; il tient aussi compte des personnes employées 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 employées en relation avec l'exercice de leur emploi actuel ou d'un autre emploi éventuel à l'École.

6-7.04 Il appartient à l'employeur d'analyser les besoins et de déterminer ceux qui seront retenus prioritairement.

6-7.05 Une attention particulière sera portée aux personnes employées qui n'ont pas bénéficié de développement des ressources humaines dans leurs champs d'activités au cours des trois (3) dernières années.

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

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 annuel de développement des ressources humaines;

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.

6-7.08 La sélection des personnes employées appelées à participer aux divers programmes de développement des ressources humaines s'effectue selon les critères généraux d'admissibilité et les critères particuliers de participation aux programmes prévus par l'employeur suite à la consultation du comité de relations professionnelles visée à l'article 6-7.07.

6-7.09 Au terme de sa participation à un programme de développement des ressources humaines, la personne employée ne peut être affectée à des fonctions inférieures à celles qu'elle exerçait, de façon principale et habituelle, au moment de son départ.

6-7.10 La nature des programmes de développement des ressources humaines suivis par la personne employée ainsi que les attestations ou les résultats obtenus au cours de ceux-ci sont consignés à son dossier.

6-7.11 Lorsqu'une personne employée participe à une activité de développement des ressources humaines, la distribution des heures des cours et des activités inhérentes constitue les heures de travail de cette personne employée. La section 4-1.00 ne s'applique pas dans un tel cas sauf si la durée de l'activité correspond à la moitié ou moins des heures prévues par son horaire normal de travail.

6-7.12 Sous réserve de l'article 6-7.14, la personne employée 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.

6-7.13 Les dispositions particulières prévues par l'employeur pour les frais de déplacement des personnes employées qui suivent un programme de développement prévalent dans ce cas.

Toutefois, ces dispositions particulières ne doivent pas être inférieures aux conditions relatives aux frais de voyage et de déplacement prévus par la présente convention. Toute contribution d'un organisme aux frais déjà payables par l'employeur à la personne employée est remise à l'employeur.

6-7.14 La période normale de vacances accordée par une maison d'enseignement ou un organisme fréquenté par une personne employée qui y suit un programme de développement des ressources humaines est déduite des crédits annuels de vacances de cette personne employée, jusqu'à concurrence des crédits de vacances accumulés pour l'année en cours. Les jours fériés prévus par cette maison d'enseignement ou cet organisme tiennent lieu des jours fériés prévus par la section 4-4.00.

6-7.15 L'acceptation de la demande d'une personne employée de participer à un programme de développement proposé ou exigé par sa corporation professionnelle et nécessaire au maintien de son droit de pratique professionnelle est soumise aux critères prévus par l'employeur en vertu de la présente section et au fait que la personne employée occupe des fonctions dont l'exercice nécessite ce droit de pratique.

6-7.16 La personne employée peut bénéficier d'un avancement accéléré d'échelon à la suite d'études de perfectionnement conformément à l'article 6-6.02 de la convention.

6-8.00 MOUVEMENTS DU PERSONNEL

6-8.01 Les parties conviennent de confier au comité de relations professionnelles le mandat de discuter des moyens de favoriser la mobilité des personnes employées au sein de l'École. À cet égard, l'employeur prend les mesures raisonnables pour diffuser aux personnes employées les offres d'affectation ou de promotion.

Désignation d'une remplaçante ou d'un remplaçant temporaire et Désignation à titre provisoire d'une personne employée à un emploi d'une ou d'un cadre.

6-8.02 Une personne employée peut être appelée par l'employeur :

a) soit à remplacer temporairement une ou un cadre dont les responsabilités sont supérieures à celles d'une personne employée;

b) soit à exercer provisoirement les fonctions d'un emploi vacant d'une ou d'un cadre dont les responsabilités sont supérieures à celles d'une personne employée.

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

6-8.03 L'employeur ne peut, durant la période prévue par la présente section, désigner une autre personne employée ou interrompre cette période dans le seul but d'éluder l'application des articles 6-8.02 et 7-3.02.

Sauf exception, la durée de la période n'excède pas douze (12) mois.

6-8.04 Aux fins des articles 6-8.02 et 6-8.03, la personne employée ainsi désignée doit remplir les fonctions et responsabilités inhérentes à l'emploi auquel elle est désignée.

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

Désignation de chef d'équipe

6-8.05 Une personne employée peut être désignée par l'employeur à exercer un rôle de chef d'équipe afin de guider et de coordonner les travaux d'un groupe constitué d'au moins quatre (4) personnes employées professionnelles ou plus de 14 salariés ou personnes employées.

Les dispositions prévues au dernier alinéa de l'article 4-1.01 concernant la semaine normale s'appliquent à la personne employée désignée chef d'équipe.

6-9.00 DOTATION DES EMPLOIS RÉGULIERS

6-9.01 Lorsque l'employeur comble un emploi permanent nouvellement créé ou définitivement vacant couvert par la présente convention collective, il en avise les personnes employées par mode d'affichage et les personnes employées peuvent alors y postuler.

6-9.02 Toute offre d'emploi comprend les renseignements relatifs au titre d'emploi et au secteur d'activité, à la direction et au service où se situe l'emploi, aux attributions envisagées, aux qualifications requises, aux exigences particulières de l'emploi s'il y a lieu, au lieu de travail ainsi que la durée de la période d'inscription.

6-9.03 L'employeur affiche l'avis de concours pendant une période minimum de dix (10) jours ouvrables.

Malgré ce qui précède, l'employeur peut afficher l'avis de concours pour une période minimum de cinq (5) jours ouvrables lorsqu'il dispose d'un bassin suffisant de personnes employées occasionnelles du même titre d'emploi.

6-9.04 Sous réserve d'une entente entre les parties, les qualifications requises apparaissant à l'offre d'emploi ne pourront être différentes de celles existant à la directive de classification figurant au recueil des politiques de gestion du gouvernement du Québec applicable au secteur de la Fonction publique.

6-9.05 Les candidatures reçues en application de la présente section ne sont recevables que durant la période d'inscription en accord avec la disposition énoncée à l'article 6-9.03 ci-dessus. Pendant cette période, l'employeur conserve son droit de recourir aux candidatures externes.

6-9.06 L'employeur fournit par écrit au représentant local du syndicat dans les cinq (5) jours ouvrables qui suivent la fin de la période d'inscription, le nom des personnes employées qui ont posé leur candidature.

6-9.07 L'employeur informe toute personne employée qui a soumis sa candidature à un emploi de sa décision de retenir ou non sa candidature aux fins du processus de sélection.

6-9.08 L'employeur convient d'accorder une attention particulière aux candidatures provenant de l'interne, car il est de son intérêt de prioriser à compétence égale les candidatures provenant de ses personnes employées.

6-9.09 À la fin du processus de sélection s'il y a compétence égale parmi les candidatures retenues pour occuper l'emploi prévu à l'avis de concours, l'employeur offrira prioritairement ledit emploi à la personne employée concernée selon la séquence suivante :

1) la personne employée permanente;

2) la personne employée temporaire;

3) la personne employée temporaire sur liste de rappel;

4) la personne employée en probation;

5) la personne employée occasionnelle.

6-9.10 Toute autre personne à l'emploi de l'École dont la candidature est retenue pour combler un emploi vacant est intégrée à l'unité de négociation visée par la présente convention et son service continu ou son service acquis antérieurement auprès de l'employeur s'ajoutera à son service comme personne employée professionnelle, sous réserve des dispositions prévues à l'article 6-3.05. Par contre, ce service acquis antérieurement ne pourra être utilisé lors de l'application des dispositions des chapitres 5 et 6 de la présente convention.

6-9.11 La personne employée ne peut se voir refuser son nouvel emploi pour la seule raison que sa supérieure ou son supérieur immédiat refuse de la libérer.

6-9.12 La personne employée qui obtient un poste comportant un niveau de rémunération plus élevé que le sien est classée dans sa nouvelle échelle à l'échelon qui lui assure que son traitement est majoré d'au moins 5 % sans toutefois que son nouveau traitement puisse excéder le maximum de sa nouvelle échelle.

Dispositions particulières pour la désignation de chef d'équipe

6-9.13 La responsabilité de chef d'équipe est accordée lorsqu'une personne employée permanente occupant un des titres d'emplois prévu à l'annexe 1 est libérée d'une partie de ses attributions principales et habituelles afin de guider et de coordonner les travaux d'un groupe de personnes employées. Le titre d'emploi de la personne employée n'est pas affecté par cette désignation.

6-9.14 Lorsque l'employeur décide de désigner un chef d'équipe, il choisit la personne employée qu'il juge la plus apte à accomplir ce rôle. L'employeur s'engage à vérifier l'intérêt des membres de ce groupe de professionnels avant de faire cette désignation.

6-9.15 Lorsque l'employeur ou la personne employée décide de mettre fin à la désignation de chef d'équipe, il en avise l'autre partie par écrit au moins trente (30) jours à l'avance. La personne concernée reprend l'ensemble de ses attributions principales et habituelles ainsi que la semaine normale de travail prévue à l'article 4-1.01.

Dispositions particulières pour la désignation de conseiller au Service des expertises

6-9.16 Une désignation est accordée lorsqu'une personne employée est libérée de sa charge de travail habituelle afin d'exercer les tâches de chargé disciplinaire pour une période déterminée.

6-9.17 Chaque désignation fera l'objet d'une entente écrite entre les parties concernées et devra prévoir les modalités suivantes :

Classement

a) Si le maximum de l'échelle de traitement de la personne employée, avant sa désignation, est supérieur au maximum de l'échelle de traitement applicable aux responsabilités de chargé disciplinaire, la personne employée conserve son taux de traitement et son échelle de traitement aux fins d'avancement d'échelon.

b) Si le maximum de l'échelle de traitement de la personne employée, avant sa désignation, est inférieur au maximum de l'échelle de traitement applicable aux responsabilités de chargé disciplinaire, la personne employée se voit classée dans sa nouvelle échelle selon les modalités de l'article 6-9.12.

Avis de fin d'entente

6-9.18 Lorsque l'employeur ou la personne employée décide de mettre fin à la désignation de chargé disciplinaire avant la fin de l'entente, il en avise l'autre partie par écrit au moins trente (30) jours à l'avance. La personne concernée reprend l'ensemble de ses attributions principales et habituelles ainsi que l'échelle de traitement afférente, à l'échelon auquel elle aurait normalement eu droit. Il en est de même à la fin de l'entente.

Durée de l'entente

6-9.19 La durée d'une entente ne peut excéder vingt-quatre (24) mois.

Personne employée actuellement régie par les dispositions de la convention collective de travail du SFPQ

6-9.20 La personne employée est classée au niveau de rémunération 2 et sera régie par les dispositions applicables au personnel occasionnel.

6-9.21 La personne employée sera régie par les dispositions des articles 4-3.00, 4-4.00, 4 5.00 et 4-6.00 et maintiendra, durant cette désignation à titre de professionnel, ses protections d'assurance collective selon les dispositions prévues à la convention collective de travail du SFPQ.

6-9.22 Pendant la durée de cette désignation, la personne employée cumulera du service SPGQ.

Disposition particulière pour la désignation temporaire

6-9.23 Une personne employée qui est appelée à réaliser un mandat spécifique dont les tâches principales et habituelles relèvent d'un titre d'emploi de niveau supérieur reçoit la rémunération applicable à ce niveau pour chacune des heures consacrées à la réalisation de ce mandat.

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

7-1.00 RÉMUNÉRATION

Dispositions générales

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

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

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

Cependant, lorsqu'à la suite de circonstances particulières, le taux de traitement de la personne employée est supérieur à celui correspondant à son classement et à son crédit d'expérience, la personne employée est hors échelon ou hors échelle, et ce, taux supérieur lui tient lieu de taux de traitement annuel.

7-1.03 L'échelle des traitements est constituée par l'ensemble des taux de traitement d'un titre d'emploi.

7-1.04 Sous réserve des dispositions prévues au dernier alinéa de l'article 4-1.01, les taux et échelles des traitements en vigueur pour la durée de la convention sont ceux apparaissant à l'annexe 2.

Majoration des taux et échelles de traitement

7-1.05 a) Période du 1er avril 2020 au 31 mars 2021

Chaque taux et chaque échelle de traitement en vigueur le 31 mars 2020 est majoré de 2,00 % avec effet le 1er avril 2020.

La personne employée a droit à une rémunération additionnelle correspondant à 0,33$ pour chaque heure rémunérée du 1er avril 2020 au 31 mars 2021.

b) Période du 1er avril 2021 au 31 mars 2022

Chaque taux et chaque échelle de traitement en vigueur le 31 mars 2021 est majoré de 2,00 % avec effet le 1er avril 2021.

La personne employée a droit à une rémunération additionnelle correspondant à 0,33$ pour chaque heure rémunérée du 1er avril 2021 au 31 mars 2022.

c) Période du 1er avril 2022 au 31 mars 2023

Chaque taux et chaque échelle de traitement en vigueur le 31 mars 2022 est majoré de 2,00 % avec effet le 1er avril 2022. 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

d) Période du 1er avril 2023 au 31 mars 2024

Chaque taux et chaque échelle de traitement en vigueur le 31 mars 2023 est majoré de 1,00 % 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 et parapublic 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 et parapublic.

e) Période du 1er avril 2024 au 31 mars 2025

Chaque taux et chaque échelle de traitement en vigueur le 31 mars 2024 est majoré de 1,00 % 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 et parapublic 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 et parapublic.

7-1.06 Le taux de traitement de la personne professionnelle, détentrice d'un diplôme universitaire dont l'obtention requiert un minimum de 90 crédits ou son équivalent, est majoré de 0,5% du traitement prévu au 18e échelon de son échelle de traitement.

En vigueur à compter du 1er avril 2023

7-1.07 Le taux de traitement de la personne professionnelle détenant un diplôme de maîtrise, reconnu au Québec par le ministère de l'Éducation, dans une discipline jugée directement pertinente avec l'exercice de ses fonctions, alors que cette dernière requiert un baccalauréat, est majoré de 2,5 % 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 par le ministère de l'Éducation, dans une discipline jugée directement pertinente avec l'exercice de ses fonctions, alors que cette dernière 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.

7-1.08 Les pourcentages prévus aux articles 7-1.06 et 7-1.07 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 employée qui reçoit le taux de traitement prévu par le présent alinéa aux articles 7-1.06 à 7-1.07 n'est pas considérée comme une personne employée professionnelle hors échelle.

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

Personne employée hors échelle

7-1.09 La personne employée, 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 des traitements en vigueur pour son titre d'emploi, 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 selon le cas, le 1er avril de la période en cause par rapport au 31 mars précédent et correspondant à son titre d'emploi.

7-1.10 La différence entre, d'une part, le pourcentage d'augmentation de l'échelon maximum de l'échelle de traitement correspondant au titre d'emploi de la personne employée et, d'autre part, le taux minimum d'augmentation établi conformément aux articles 7 1.09 et 7-1.10, 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.

7-1.11 Malgré les articles 7-1.09, 7-1.10 et 7-1.11 la personne employée devenue hors échelle à la suite d'une promotion voit son taux de traitement du 31 mars, majoré, le 1er avril suivant, du pourcentage d'augmentation applicable au taux maximum de l'échelle des traitements correspondant à son titre d'emploi.

Dispositions transitoires

7-1.12 La présente section s'applique rétroactivement au 1er avril 2020 aux conditions qui y sont indiquées.

Les sommes de rappel de traitement résultant de l'application des articles 7-1.04 à 7-1.09, à l'exception de l'article 7.1-06 de la présente section sont versées au plus tard à la première paie suivant le quarante-cinquième (45e) jour de la signature de la convention.

Les sommes de rappel de traitement sont établies en tenant compte de la période durant laquelle la personne employée a eu droit à son traitement depuis le 1er avril 2020.

La personne employée dont l'emploi a pris fin entre le 1er avril 2020 et la date du versement des sommes de rappel de traitement prévues par le présent article doit faire sa demande de rappel de traitement à la Direction des personnes, de la santé et de la culture de l'École dans les six (6) mois de la réception de la liste prévue par l'alinéa

suivant. En cas de décès de la personne employée, la demande peut être faite par les ayants droit.

Au plus tard deux (2) mois suivants la signature de la convention, l'employeur fournit au syndicat la liste des personnes employées ayant quitté leur emploi entre le 1er avril 2020 et la date du versement des sommes de rappel de traitement prévu par le présent article ainsi que leur dernière adresse connue ou toute autre information pertinente permettant de les contacter.

7-2.00 VERSEMENT DES GAINS

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

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

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

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

7-2.05 Les sommes que l'employeur doit payer à une personne employée en exécution d'une sentence arbitrale ou en exécution 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.

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

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

7-2.07 Le taux de traitement horaire d'une personne employée s'obtient en divisant son taux de traitement annuel par 1826,3. Nonobstant ce qui précède, dans le cas de la personne employée désignée en vertu de l'article 6-9.13, le taux de traitement horaire s'obtient en divisant son taux de traitement annuel par 1930,66.

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

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

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

Ces sommes sont payables dans les soixante (60) jours suivant la date du départ de la personne employée. Lorsque le défaut de paiement dans le délai prévu est imputable à l'employeur, ces sommes dues portent intérêt au taux fixé par le règlement adopté en vertu de l'article 28 de la *Loi sur le ministère du Revenu* à compter de l'expiration de ce délai.

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

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

S'il n'y a pas entente entre l'employeur et la personne employée sur le mode de remboursement, l'employeur ne peut retenir, par période de paie, plus de 5,00 $ par 100,00 $ de dette initiale.

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

7-2.11 La totalité de la paie de la personne employée lui est versée par virement automatique dans un compte unique dans une institution financière de son choix au Québec, selon les modalités suivantes :

a) la personne employée remet à l'employeur le formulaire d'adhésion au virement automatique dûment rempli;

b) le virement automatique prend effet à la première période de paie suivant au plus quarante-cinq (45) jours la réception par l'employeur du formulaire de la demande d'adhésion rempli par la personne employée;

c) un état de dépôt est remis par l'employeur à la personne employée et contient les mentions nécessaires à la conciliation des gains bruts avec les gains nets;

d) si un jeudi coïncide avec un jour férié, le virement est fait le matin du jour ouvrable précédant;

e) la personne employée peut modifier son adhésion ; elle doit alors de nouveau remplir le formulaire;

f) une telle modification prend effet à la première période de paie suivant au plus quarante-cinq (45) jours la réception par l'employeur du formulaire de modification.

Malgré le premier alinéa, les personnes employées bénéficiant du versement par chèque au moment de la signature de la convention peuvent adhérer au mode de versement de leur choix, soit par chèque ou par virement automatique.

7-2.12 Lorsque des intérêts sont exigibles en vertu d'une disposition de la convention, ces derniers ne portent pas intérêt.

7-3.00 ALLOCATIONS ET PRIMES

Allocation de disponibilité

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

Prime de remplacement temporaire et de désignation à titre provisoire

7-3.02 La prime prévue à l'article 6-8.02 est calculée au prorata de la durée de remplacement temporaire ou de la désignation à titre provisoire, à partir des sommes annuelles suivantes :

Pour la période :

- à compter du 1er avril 2020 : 4 790,00 $
- à compter du 1er avril 2021 : 4 886,00 $
- à compter du 1er avril 2022 : 4 983,00 $
- à compter du 1er avril 2023 : 5 033,00$
- à compter du 1er avril 2024 5 083,00$

Désignation à titre d'expert

7-3.03 À compter de la date de sa désignation dans un emploi professionnel 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* du Secrétariat du Conseil du Trésor, la personne employée reçoit le taux de traitement correspondant à un pourcentage de cent dix (110%) du taux de traitement de l'échelle correspondant à son classement

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

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

7-4.01 Les frais de déplacement, d'assignation et d'usage de voitures personnelles sont déterminés suivant la *Directive concernant les frais remboursables lors d'un déplacement* (DIR 06-03).

7-4.02 L'employeur peut en tout temps procéder à des modifications à la *Directive concernant les frais remboursables lors d'un déplacement* (DIR 06-03). Toutefois, aucune modification apportée à cette directive ou à tout document auquel cette dernière réfère ne doit avoir pour effet de modifier le régime à la baisse.

7-4.03 Les frais de déplacement engagés par une personne employée qui, en dehors de son lieu de travail, participe à une entrevue à la suite d'une offre affichée de mutation ou de promotion sont remboursés conformément à la directive mentionnée à l'article 7 4.01 en autant que cette personne employée satisfasse aux conditions d'admission et aux exigences du secteur d'activités de l'emploi visé. Cet article s'applique pour les fins prévues aux articles 251 à 254 de la *Loi sur l'Organisation policière* (L.R.Q. c. 0-8.1) à l'intention des personnes employées concernées.

7-4.04 L'employeur rend disponible la directive ainsi que tout autre document auquel cette dernière réfère.

7-5.00 FRAIS À L'OCCASION D'UN DÉMÉNAGEMENT

7-5.01 La présente section s'applique à toute personne employée permanente qui, à la demande de l'employeur, fait l'objet d'un changement de port d'attache impliquant un changement de domicile.

La personne employée qui répond à une offre affichée d'affectation est réputée agir à la demande de l'employeur.

7-5.02 La personne employée doit être avisée de son nouveau lieu de travail, au moins trois (3) mois à l'avance. Dans le cas d'un déménagement à la suite d'un déplacement total ou partiel d'une unité administrative, l'avis se calcule à compter de la fin de la période prévue par le premier alinéa de l'article 5-1.02 ou, le cas échéant, à toute date antérieure où la personne employée fait part de son acceptation.

Cependant, si la personne employée a des enfants à charge résidant chez elle qui fréquentent une maison d'enseignement, l'employeur ne doit pas exiger que la personne employée déménage au cours de l'année scolaire sauf si celle-ci y consent.

7-5.03 La personne employée, après avoir obtenu l'autorisation de l'employeur, peut bénéficier des allocations prévues ci-après. La réclamation de ces allocations doit être faite au plus tard douze (12) mois après le changement de port d'attache impliquant le changement de domicile.

Toutefois, dans des circonstances jugées exceptionnelles, l'employeur peut prolonger ce délai.

Congés

7-5.04 Toute personne employée déplacée a droit aux congés suivants :

a) un congé avec traitement, d'une durée maximale de trois (3) jours ouvrables, sans compter la durée du trajet aller et retour, pour se chercher un nouveau domicile. À cette occasion, l'employeur rembourse à la personne employée, pour elle et sa conjointe ou son conjoint et ses enfants à charge, les frais de transport pour un voyage aller et retour ainsi que les frais de séjour au nouvel endroit pour une période n'excédant pas (3) trois jours, conformément à la *Directive concernant les frais remboursables lors d'un déplacement* (DIR 06-03) mentionnée à l'article 7-4.01.

   Toutefois, l'employeur peut remplacer les frais de transport et de séjour des enfants à charge par des frais de garde de ces enfants à charge. La somme versée ne peut cependant excéder l'équivalent du maximum des frais de repas auxquels aurait eu droit la personne employée pour ses enfants à charge s'ils l'avaient accompagnée dans sa recherche d'un domicile;

b) un congé avec traitement de trois (3) jours ouvrables pour déménager et emménager. À cette occasion, les frais de séjour et de transport de la personne employée et des personnes à sa charge lui sont remboursés conformément à la

Directive concernant les frais remboursables lors d'un déplacement (DIR 06-03) mentionnée à l'article 7-4.01.

Frais de déménagement

7-5.05 L'employeur s'engage à rembourser, sur production de pièces justificatives, les frais occasionnés par le transport des meubles meublants et effets personnels de la personne employée visée, de sa conjointe ou de son conjoint et de ses enfants à charge, y compris l'emballage, le déballage et le coût de la prime d'assurance, ou les frais de remorquage d'une maison mobile à la condition que la personne employée fournisse à l'avance au moins deux (2) estimations détaillées des frais à prévoir.

7-5.06 L'employeur ne paie pas le coût de transport du véhicule personnel de la personne employée à moins que l'endroit de sa nouvelle résidence ne soit pas accessible par la route. De même, les frais de transport d'une embarcation ne sont pas remboursés.

Entreposage des meubles

7-5.07 Lorsqu'un déménagement d'un domicile à un autre ne peut s'effectuer directement pour des raisons de force majeure, l'employeur paie les frais d'entreposage des meubles meublants et des effets personnels de la personne employée, de sa conjointe ou de son conjoint et de ses enfants à charge pour une période ne dépassant pas deux (2) mois.

Compensation pour les dépenses connexes

7-5.08 L'employeur paie à la personne employée qui a déménagé l'indemnité pour les dépenses connexes prévue par la directive en vigueur à cet effet dans la fonction publique.

Rupture de bail

7-5.09 À l'abandon d'un logement sans bail signé, l'employeur paie, s'il y a lieu, à la personne employée visée à l'article 7-5.01 une compensation égale à la valeur d'un (1) mois de loyer. S'il y a un bail signé, l'employeur dédommage, pour une période maximale de trois (3) mois de loyer, la personne employée qui doit résilier son bail et pour lequel la ou le propriétaire exige une compensation. Dans les deux cas, la personne employée doit attester le bien-fondé de la requête de la ou du propriétaire et produire les pièces justificatives.

Toutefois, dans des circonstances jugées exceptionnelles, l'employeur peut prolonger le délai de trois (3) mois prévu par le premier alinéa, sans excéder le terme fixé par le bail.

7-5.10 Les frais raisonnables d'annonce pour la sous-location sont à la charge de l'employeur, si la personne employée choisit de sous-louer elle-même son logement.

Vente et achat de résidence

7-5.11 L'employeur paie pour la vente ou l'achat de la maison résidence principale de la personne employée déménagée ou de sa conjointe ou de son conjoint, les dépenses suivantes :

a) les honoraires d'une agente ou d'un agent immobilier, sur production du contrat avec l'agente ou l'agent immobilier immédiatement après sa passation, du contrat de vente et du compte d'honoraires de l'agente ou de l'agent, et ce, uniquement lors de la vente de la maison résidence principale;

b) sur production de pièces justificatives, les frais d'actes notariés occasionnés par la vente et, le cas échéant, l'achat d'une maison aux fins d'habitation à l'endroit de son nouveau port d'attache, à la condition que la personne employée ou sa conjointe ou son conjoint soit déjà propriétaire de la maison au moment du déplacement et qu'elle l'ait vendue ou que la personne employée ou que sa conjointe ou son conjoint ait été propriétaire d'une maison résidence principale avant le déplacement qui a occasionné la location d'une résidence de l'employeur ; les frais réels engagés pour l'obtention d'un certificat de localisation sont remboursés;

c) les frais réels engagés pour la radiation de l'hypothèque;

d) la taxe municipale sur les mutations immobilières;

e) les frais d'évaluation ou d'inspection exigés par l'institution prêteuse.

7-5.12 Si la maison de la personne employée déménagée, quoique mise en vente à un prix raisonnable, n'est pas vendue au moment où la personne employée doit assumer un nouvel engagement pour se loger, l'employeur rembourse à la personne employée, pour une période allant jusqu'à trois (3) mois, les dépenses suivantes sur production des pièces justificatives :

a) les taxes municipales et scolaires;

b) les intérêts effectifs sur le solde de l'hypothèque de premier rang;

c) le coût de la prime d'assurance y compris la taxe;

d) les intérêts courus sur un emprunt auprès d'une institution prêteuse, contracté pour l'achat ou la construction de la nouvelle maison. Ces intérêts qui sont remboursés au moment de la vente, sont calculés sur un emprunt qui ne peut excéder la différence entre le prix de vente de la maison nouvellement vendue et le solde de l'hypothèque;

e) les seuls frais de garde de la maison inoccupée suivants :

   i) les frais d'électricité et de chauffage;

   ii) les frais raisonnables nécessaires à l'entretien courant du terrain de la maison.

Dans des circonstances exceptionnelles, l'employeur peut autoriser la prolongation du délai de trois (3) mois prévu par le premier alinéa. Toutefois, cette prolongation ne peut avoir pour effet de payer des frais pour une période qui excède douze (12) mois à compter du moment où la personne employée doit assumer un nouvel engagement pour se loger.

Frais de séjour

7-5.13 L'employeur rembourse les frais de déplacement et de séjour, conformément à la *Directive concernant les frais remboursables lors d'un déplacement* (DIR 06-03) mentionnée à l'article 7-4.01, pour une durée maximale de trois (3) mois à compter du début de la période de l'avis prévue par l'article 7-5.02, lorsqu'il est nécessaire que la personne employée se rende à son nouveau port d'attache avant l'expiration de cet avis.

7-5.14 Lorsqu'un déménagement d'un domicile à un autre ne peut s'effectuer directement pour des raisons de force majeure, l'employeur paie les frais de séjour de la personne employée, de sa conjointe ou de son conjoint et de ses enfants à charge, conformément à la *Directive concernant les frais remboursables lors d'un déplacement* (DIR 06-03) mentionnée à l'article 7 4.01, et ce, pour une période ne dépassant pas normalement deux (2) mois.

7-5.15 Dans des circonstances exceptionnelles, si l'employeur autorise une prolongation des périodes mentionnées aux articles 7-5.13 et 7-5.14, la personne employée doit assumer une partie des dépenses occasionnées par cette prolongation. Dans ce cas, la contribution de la personne employée est établie à partir de son coût de vie normal.

7-5.16 Si le déménagement est retardé avec l'autorisation de l'employeur et si sa conjointe ou son conjoint et ses enfants à charge ne sont pas relogés immédiatement, l'employeur assume les frais de transport de la personne employée, pour visiter sa famille :

a) toutes les deux (2) semaines, jusqu'à concurrence de cinq cent soixante-trois (563) kilomètres si la distance à parcourir ne dépasse pas cinq cent soixante-trois (563) kilomètres, aller et retour;

b) une (1) fois par mois, jusqu'à concurrence de mille six cent neuf (1 609) kilomètres, si la distance à parcourir aller et retour est supérieure à cinq cent soixante-trois (563) kilomètres.

Exclusions

7-5.17 Les articles 7-5.11 et 7-5.12 ne s'appliquent pas dans le cas d'un déplacement prévu pour une période définie ne dépassant pas deux (2) ans.

Cependant, l'employeur paie à la personne employée propriétaire, sur présentation du bail, le montant de son nouveau loyer pendant au plus trois (3) mois si sa maison n'est pas louée au moment où elle doit assumer de nouvelles obligations pour se loger dans la localité où elle est déplacée.

De plus, l'employeur lui rembourse les frais raisonnables d'annonce et les frais d'au plus deux (2) voyages occasionnés par la location de sa maison, sur présentation des pièces justificatives, conformément à la *Directive concernant les frais remboursables lors d'un déplacement* (DIR 06-03) mentionnée à l'article 7-4.01.

CHAPITRE 8-0.00 : RÉGIMES COLLECTIFS

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

LES RÉGIMES D'ASSURANCE VIE, D'ASSURANCE MALADIE ET D'ASSURANCE TRAITEMENT, LA 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 PRÉVUE DANS LA PRÉSENTE CONVENTION ENTRENT EN VIGUEUR LE 1ER AVRIL 2019.

LES RÉGIMES D'ASSURANCE VIE, MALADIE ET TRAITEMENT PRÉVUES DANS LA CONVENTION COLLECTIVE 2011-2015 DEMEURENT EN VIGUEUR JUSQU'À LA DATE D'ENTRÉE EN VIGUEUR DES RÉGIMES PRÉVUS AUX PRÉSENTES.

Dispositions générales

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

a) pour toute personne employée dont la semaine normale de travail est à temps plein ou à 75 % et plus du temps plein et qui a un (1) mois de service ou de service continu, l'employeur verse sa pleine contribution;

b) pour toute personne employée dont la semaine normale de travail est de plus de 25 % et moins de 75 % du temps plein et qui a un (1) mois de service ou de service continu, l'employeur verse la moitié de sa contribution payable pour une personne employée à temps plein. La personne employée paie le solde de la contribution de l'employeur en plus de sa propre contribution;

c) toute personne employée dont la semaine normale de travail est de 25 % et moins du temps plein est exclue totalement.

8-1.02 Par invalidité, on entend un état d'incapacité résultant d'une maladie, y compris un accident ou une complication d'une grossesse ou une intervention chirurgicale reliée directement à la planification des naissances, nécessitant des soins médicaux et qui rend la personne employée totalement incapable d'accomplir les tâches 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 employée invalide à d'autres tâches pour lesquelles elle est apte, autant que possible dans un emploi de la catégorie du personnel professionnel. À ce moment, son taux de traitement et, le cas échéant, la somme forfaitaire ne sont pas réduits.

8-1.03 Une période d'invalidité est 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, à moins que la personne employée n'établisse à la satisfaction de l'employeur qu'une période subséquente est

attribuable à une maladie ou à un accident complètement étranger à la cause de l'invalidité précédente.

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

8-1.04 Une période d'invalidité résultant d'une maladie ou d'une blessure volontairement causée par la personne employée elle-même, de l'alcoolisme ou de la toxicomanie, de la participation active à une émeute, à une insurrection, ou à des infractions ou à des actes criminels, ou du service dans les forces armées n'est pas reconnue comme une période d'invalidité aux fins de la présente section.

8-1.05 Malgré l'article 8-1.04, dans le cas d'alcoolisme ou de toxicomanie, la période pendant laquelle la personne employée reçoit des traitements ou des soins médicaux en vue de son rétablissement est reconnue comme une période d'invalidité.

8-1.06 En contrepartie de la contribution de l'employeur aux prestations d'assurance prévue ci-après, la totalité du rabais consenti par Emploi et Développement social Canada (EDSC) dans le cas d'un régime enregistré est acquise à l'employeur.

Comité paritaire

8-1.07 Le comité paritaire prévu à l'article 8-1.07 sur les régimes d'assurance-vie, maladie et traitement dans la convention collective entre le gouvernement du Québec et le Syndicat de professionnelles et professionnels du gouvernement du Québec, tient lieu et place du comité paritaire entre les parties. Les décisions et activités du comité paritaire prévues aux articles 8 1.07 à 8-1.19 de la convention collective sont toutes exécutoires et applicables dans le cadre de la présente convention collective.

Régime d'assurance vie

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

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

8-1.10 Le comité paritaire a le droit de recevoir de l'employeur les états de rétention et autres rapports d'expérience relatifs au régime uniforme d'assurance vie de façon à pouvoir vérifier le coût de l'assurance vie.

Régime d'assurance maladie

8-1.11 Le régime d'assurance maladie est obligatoire et, suivant les modalités arrêtées par le comité paritaire, couvre les médicaments vendus par une pharmacienne ou un pharmacien ou une ou un médecin dûment autorisé, sur ordonnance d'une ou d'un médecin ou d'une ou d'un dentiste et suivant la décision du comité paritaire, peut couvrir notamment les frais d'hospitalisation, le transport en ambulance, les frais hospitaliers et médicaux non autrement remboursables alors que la personne employée assurée est temporairement à l'extérieur du Québec et que sa condition

nécessite son hospitalisation en dehors du Québec, les frais d'achat d'un membre artificiel pour une perte survenue en cours d'assurance ou autres fournitures et services prescrits par la ou le médecin traitant et nécessaires au traitement de la maladie.

Il est loisible au comité prévu à l'article 8-1.07 de convenir du maintien d'année en année avec les modifications appropriées, de la couverture du régime d'assurance maladie sur la tête des retraitées et retraités sans contribution de l'employeur pourvu que :

a) la cotisation des personnes employées pour le régime et la cotisation correspondante de l'employeur soient établies en excluant tout coût résultant de l'extension aux retraitées et retraités;

b) les déboursés, cotisations et ristournes pour les retraités soient comptabilisés séparément et que toute cotisation additionnelle payable par les personnes employées eu égard à l'extension du régime aux retraitées et retraités soit clairement identifiée comme telle.

8-1.12 La contribution de l'employeur au régime d'assurance-maladie pour toute personne employée ne peut excéder le moindre des montants suivants :

a) Dans le cas d'une participante ou d'un participant assuré pour elle-même ou lui-même, sa ou son conjoint, ses enfants à charge ou une personne à charge au sens du paragraphe r) de l'article 1-1.01 :

- 5,00 $ par mois à compter du 1er avril 2020;
- 15,00$ par mois à compter de la première paie qui suit d'au moins vingt-cinq (25) jours la signature de la convention collective;
- 20,00$ par mois à compter du 1er avril 2023;

b) Dans le cas d'une participante ou d'un participant assuré seul;

- 2,00 $ par mois à compter du 1er avril 2020;
- 7,00$ par mois à compter de la première paie qui suit d'au moins vingt-cinq (25) jours la signature de la convention;
- 8,00$ par mois à compter du 1er avril 2023;

c) le double de la cotisation versée par la participante elle-même ou le participant lui-même pour les prestations prévues par le régime.»

8-1.13 Advenant l'extension aux médicaments de la couverture du Régime d'assurance maladie du Québec, les montants prévus à l'article 8-1.12 sont diminués des deux tiers (2/3) du coût mensuel des prestations d'assurance médicaments incluses dans le régime d'assurance maladie et le solde non requis pour le maintien des autres prestations de ce régime peut être utilisé jusqu'à l'expiration de la convention à titre de contribution patronale au régime complémentaire prévu ci-dessus, sous réserve que l'employeur ne peut être appelé à verser une somme supérieure à celle versée par la participante elle-même ou le participant lui-même. Il est entendu que les régimes

complémentaires existant à la date de l'extension peuvent être modifiés en conséquence et qu'au besoin de nouveaux avantages peuvent être ajoutés à ces régimes complémentaires ou de nouveaux régimes complémentaires peuvent être mis en vigueur sous réserve du maximum prévu par le comité paritaire mentionné à l'article 8-1.07, comprenant ou non le solde des prestations du régime d'assurance maladie.

8-1.14 La participation au régime d'assurance maladie est obligatoire, mais une personne employée peut, moyennant un avis écrit à l'assureur, refuser ou cesser de participer au régime d'assurance maladie à la condition qu'elle établisse qu'elle-même, sa conjointe ou son conjoint, ses enfants à charge ou personne à charge au sens du paragraphe r) de l'article 1-1.01, sont assurés en vertu d'un régime d'assurance groupe comportant des prestations similaires ou qu'elle est elle-même assurée à titre de conjointe ou conjoint ou d'enfant à charge.

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

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

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

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

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

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

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

Régime d'assurance traitement

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

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

Malgré ce qui précède, la personne employée qui reçoit une prestation d'invalidité d'un organisme public prévu par l'article 8-1.18 se voit appliquer les dispositions suivantes :

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

- la période d'invalidité pendant laquelle la personne employée peut bénéficier du présent paragraphe ne doit jamais dépasser le nombre de jours de congés de maladie à son crédit à la date de son départ en invalidité;
- la personne employée conserve à son crédit les jours de congés de maladie qui, en application de l'article 8-1.18 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 40 $ par semaine plus 60 % de son taux de traitement et, le cas échéant de la somme forfaitaire en excédent de cette somme mais pas moins de 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 75 % de la somme déterminée pour la période précitée;

d) à compter de cinquième semaine au sens de l'article 8-1.02, une personne employée peut, après approbation de l'employeur, bénéficier d'une période de réadaptation aux tâches habituelles de son 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 tâches habituelles de son emploi ou d'un emploi analogue. Durant cette période de réadaptation et pour le temps où elle travaille, la personne employée reçoit son traitement au lieu des avantages des paragraphes a), b) ou c) ci-dessus, et ce, tant que ce travail demeure en fonction de la réadaptation et que l'invalidité persiste. Cependant, cette période de réadaptation ne peut excéder six (6) mois consécutifs ni avoir pour effet de prolonger au-delà de cent quatre (104) semaines les périodes d'invalidité en application des paragraphes b) et c) ci-dessus.

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

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

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

application de l'article 8-1.02 ou du paragraphe ci-dessus, la personne employée revient au travail.

Le taux de traitement et, le cas échéant la somme forfaitaire de la personne employée aux fins du calcul des montants prévus par les paragraphes b) et c) ci-dessus sont ceux prévus par l'article 7-1.02 à la date où commence le paiement de la prestation comprenant, le cas échéant, le supplément de traitement prévu par l'article 4-1.04 de la convention pour une semaine habituellement majorée.

Toutefois, ce taux de traitement est réajusté conformément à la section 7-1.00 entraînant, le cas échéant, une nouvelle somme forfaitaire servant au réajustement de la prestation. Il est également réajusté en fonction de l'avancement d'échelon auquel la personne employée aurait normalement droit si toutes les conditions d'obtention de cet avancement d'échelon prévues par l'article 6-6.01 sont respectées.

Pour la personne employée visée au paragraphe b) de l'article 8-1.01, la prestation prévue par les paragraphes b) et c) de l'article 8-1.16 est réduite au prorata, sur la base des heures normales rémunérées au cours des deux périodes précédentes par rapport au montant de la prestation payable sur la base du temps plein.

8-1.17 Tant que des prestations demeurent payables, y compris le délai de carence le cas échéant, la personne employée invalide continue de participer au régime de retraite auquel elle est assujettie et demeure assurée; toutefois, elle doit verser les cotisations requises, sauf qu'à compter de l'épuisement de ses jours de congés de maladie 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. Sous réserve de la présente convention, le paiement des prestations ne doit pas être interprété comme conférant à la prestataire ou au prestataire le statut de personne employée ni comme ajoutant à ses droits en tant que tel, en ce qui a trait notamment à l'accumulation des jours de maladie.

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

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

8-1.18 Les prestations sont réduites du montant initial de toute prestation d'invalidité de base payable par un organisme public en vertu de lois telles que la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles*, la *Loi sur l'assurance-automobile*, la *Loi*

d'indemnisation des victimes d'actes criminels, la *Loi sur le civisme* ou en vertu du Régime de rentes du Québec ou du Régime de retraite, sans égard aux augmentations ultérieures des prestations de base résultant de l'indexation.

Aux fins du présent article, les jours de congés de maladie utilisés conformément au paragraphe a) de l'article 8-1.16 signifient des prestations et il ne doit être déduit de la réserve de congés de maladie de la personne employée que la différence exprimée en jours ouvrables entre le montant de son traitement et celui des prestations versées par un des organismes prévus par l'alinéa précédent.

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

- la prestation versée par l'organisme public est soustraite de la prestation nette découlant des paragraphes a), b) et c) de l'article 8-1.16. Cette dernière est obtenue en réduisant la prestation brute des impôts provincial et fédéral, des contributions au Régime de rentes du Québec et de l'assurance emploi; de plus, les prestations prévues par le paragraphe a) déjà mentionné sont réduites des contributions au régime de retraite. La différence entre cette prestation nette et la prestation versée par l'organisme public est ramenée à un brut imposable qui constitue le montant à verser.

8-1.19 Les jours de congé de maladie au crédit d'une personne employée à la date d'entrée en vigueur de la convention demeurent à son crédit et sous réserve des dispositions prévues, les jours qui lui sont crédités à compter de cette date viennent s'y ajouter; de même les jours utilisés sont soustraits du total accumulé.

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

8-1.20 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 employée prend sa retraite totale et définitive. Le montant de la prestation se fractionne, le cas échéant, à raison d'un cinquième (1/5) du montant prévu pour une semaine complète par jour ouvrable d'invalidité au cours de la semaine normale de travail. Aucune prestation n'est payable durant une grève ou un lock-out, sauf pour une invalidité ayant commencé antérieurement.

8-1.21 Le versement des sommes payables tant à titre de jours de congé de maladie qu'à titre d'assurance traitement est effectué directement par l'employeur, mais sous réserve de la présentation par la personne employée des pièces justificatives raisonnablement exigibles comportant notamment le diagnostic pathologique, les soins et traitements prescrits et la durée probable de l’absence.

8-1.22 Quelle que soit la durée de l'absence, qu'elle soit indemnisée ou non et qu'un contrat d'assurance soit souscrit ou non aux fins de garantir le risque, l'employeur ou bien l'assureur ou l'organisme gouvernemental choisi par la partie patronale comme

représentante ou représentant de l'employeur à cette fin pourra vérifier le motif de l'absence et contrôler tant la nature que la durée de l'invalidité.

8-1.23 De façon à permettre cette vérification, la personne employée doit aviser l'employeur sans délai lorsqu'elle ne peut se présenter au travail à cause d'une maladie et soumettre promptement les pièces justificatives requises visées à l'article 8-1.21.

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

Toute divergence d'opinions entre la ou le médecin désigné par l'employeur et celle ou celui de la personne employée doit être soumise pour adjudication finale à une ou un troisième médecin, choisi d'un commun accord par les parties et payé à parts égales par l'employeur et le syndicat. À cet effet, la ou le médecin choisi rencontre la personne employée. Le cas échéant, l'employeur rembourse à la personne employée, conformément à la *Directive sur les frais remboursables lors d'un déplacement et autres frais inhérents*, cinquante pour cent (50 %) de ses frais de déplacement.

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

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

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

8-1.26 S'il y a refus de paiement en raison de l'inexistence ou de la cessation présumée de l'invalidité, la personne employée peut en appeler de la décision selon la procédure de règlement des griefs.

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 employée à temps plein, l'employeur crédite à la personne employée dix douzièmes (10/12) jour ouvrable de congé de maladie, lequel ne pourra être utilisé avant la fin de ce mois. Si elle ne répond pas à la condition exigée, la personne employée perd son droit au crédit pour ce mois.

Pour la personne employée à temps réduit, la valeur du crédit de congé de maladie prévu à l'alinéa précédent est obtenue en divisant le nombre d'heures de travail prévues à l'horaire de l'employée ou l'employé pour ce mois par le nombre d'heures

prévues à l'horaire de l'employée ou l'employé à temps plein pour ce même mois. Ce crédit ne sera octroyé que si l'employée ou l'employé a eu droit à son traitement pendant la moitié ou plus des heures de travail prévues à son horaire pendant le mois.

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

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

8-1.29 Au 30 septembre, si la réserve de la personne employée excède vingt (20) jours, cet excédent est retiré et ne peut plus être utilisé.

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

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

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 employée prend sa retraite totale et définitive. Le montant de la prestation se fractionne, le cas échéant, à raison d'un cinquième (1/5) du montant prévu pour une semaine complète par jour ouvrable d'invalidité au cours de la semaine normale de travail.

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

8-1.32 La personne employée 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, 8-1.29 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 employée qui, à la suite de sa réorientation professionnelle, a pu conserver les divers régimes d'assurance collective auxquels elle participait avant sa réorientation professionnelle.

8-1.34 La personne employée bénéficiaire d'une prestation d'invalidité ou d'indemnités en vertu d'un ou de plusieurs régimes publics ou de son régime de retraite doit, pour recevoir les prestations prévues par le présent chapitre, informer l'employeur des sommes qui lui sont payables. Le cas échéant, elle doit signer les formulaires requis pour autoriser par écrit l'employeur à obtenir les renseignements nécessaires auprès des organismes visés.

Remboursement de la réserve de congé maladie

8-1.35 L'employeur paie à la personne employée ou à ses ayants droit, le cas échéant, qui a au moins une (1) année d'ancienneté au moment de sa démission, de son congédiement, de sa mise à pied, de son licenciement, de son décès ou de sa retraite, une indemnité équivalant au nombre de jours de congé de maladie à sa réserve. Cette indemnité est calculée sur la base du traitement applicable à la personne employée au moment de son départ.

Dispositions transitoires

8-1.36 Les articles 8-1.37 à 8-1.40 sont des dispositions transitoires applicables à la personne employée qui est en lien d'emploi au 1er avril 2019.

8-1.37 Au 1er avril 2019, la réserve de congés de maladie de la personne employée qui n'est pas invalide fait l'objet d'un gel et devient la banque de la personne employée.

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

8-1.38 Aux fins du régime d'assurance traitement, la réserve de la personne employée est constituée des jours transférés en vertu des articles 8-1.37 et 8-1.39 et des crédits de congé de maladie versés en vertu de l'article 8-1.28.

Employée ou employé invalide au 1er avril 2019

8-1.39 À l'expiration de sa période d'invalidité, la réserve de la personne employée invalide au 1er avril 2019 fait l'objet d'un gel et devient la banque de la personne employée.

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

8-1.40 La personne employée invalide au 1er avril 2019 demeure assujettie aux dispositions de la section 8-1.00 de la convention 2010-2015, et ce, tant que la période d'invalidité se poursuit. Toutefois, les articles 8-1.12 à 8-1.15 de la présente convention s'appliquent à la personne employée.

8-2.00 ACCIDENTS DU TRAVAIL ET MALADIES PROFESSIONNELLES

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

Indemnités et avantages

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

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

8-2.03 Aux fins de l'article 8-2.02, le traitement net s'entend du traitement défini à la section 7 1.00 majoré le cas échéant, pendant les périodes où elle y a droit, du supplément de traitement prévu par l'article 4-1.04 et des allocations de disparités régionales, diminué des impôts fédéral et provincial, des cotisations syndicales ainsi que des cotisations versées par la personne employée au Régime de rentes du Québec, à l'assurance emploi, au régime de retraite et aux régimes collectifs d'assurance.

8-2.04 La personne employée bénéficiant de l'indemnité de remplacement du revenu mentionnée à l'article 8-2.02 est réputée invalide au sens de l'article 8-1.02 et régie par la section 8-1.00, sous réserve notamment du deuxième alinéa de l'article 8-1.16 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) service et service continu :

- aux fins de l'article 6-3.03 de la convention, la personne employée est réputée absente avec traitement. Il en est de même aux fins du paragraphe l) de l'article 1 1.01 mais pour la seule période où la personne employée aurait effectivement travaillé;

b) crédits de vacances :

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

c) crédits de maladie :

- aux fins de l'article 8-1.27 de la convention, la personne employée est réputée absente sans traitement;

d) assurance traitement :

- pendant la période où elle reçoit l'indemnité complémentaire prévue par l'article 8-2.02, la personne employée n'utilise pas les congés de maladie à son crédit et aucun débit n'est effectué à sa réserve; toutefois, le présent paragraphe ne doit pas avoir pour effet de modifier l'application des autres dispositions des articles 8-1.16 et 8-1.18, notamment en ce qui a trait à la durée de l'absence.

Droit de retour au travail

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

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

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

- la personne employée fait l'objet d'une mesure de réadaptation prévue par la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles*, avant l'expiration de la période d'assurance traitement prévue par l'article 8-1.16.

La durée du congé sans traitement est alors déterminée de façon à permettre à la personne employée de poursuivre son programme de réadaptation, mais ne doit pas excéder le délai de deux (2) ans et six (6) mois depuis le début de l'incapacité prévue par l'article 8 1.16.

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 employée visée à la présente section, son taux de traitement et la somme forfaitaire, le cas échéant, ne sont pas réduits. Par la suite, son taux de traitement est réajusté conformément à la section 7 1.00.

8-2.08 La personne employée visée à la présente section qui temporairement ne reçoit plus d'indemnité de remplacement du revenu peut, si elle en fait la demande à 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 8-1.02.

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

Malgré l'article 7-2.10, dès que, suite à une décision à l'une ou l'autre des instances prévues par la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles*, la personne employée reçoit à nouveau son indemnité de remplacement du revenu, elle rembourse à l'employeur les sommes reçues en vertu du présent article et les articles 8 1.16, 8-1.18, 8-2.02, 8-2.03 et 8-2.04 s'appliquent alors intégralement, le cas échéant, pour toute la période visée.

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

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

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

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

8-3.00 DROITS PARENTAUX

Dispositions générales

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

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

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

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

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

8-3.05 L'employeur ne rembourse pas à la personne employée les sommes qui pourraient lui être exigées par le ministre de l'Emploi et de la Solidarité sociale en vertu de la *Loi sur l'assurance parentale* ou 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 employée en probation s'est prévalue d'un congé de maternité ou d'un congé sans traitement ou partiel sans traitement en prolongation d'un congé de maternité et que l'employeur a mis fin à son emploi, celui-ci doit démontrer qu'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

Principe

8-3.09 La personne employée enceinte qui est admissible au Régime québécois d'assurance parentale a droit à un congé de maternité d'une durée de vingt-et-une (21) semaines qui, sous réserve des articles 8-3.39 et 8-3.40 doivent être consécutives. La personne employée enceinte qui est admissible au régime d'assurance-emploi a droit à un congé de maternité d'une durée de vingt (20) semaines qui, sous réserve des articles 8-3.39 et 8-3.40, doivent être consécutives.

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.

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

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

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

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

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

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

8-3.13 Si la naissance a lieu après la date prévue, la personne employée a droit à une prolongation de son congé de maternité égale à la période de retard, sauf si elle dispose

déjà d'une période d'au moins deux (2) semaines de congé de maternité après la naissance.

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

Durant ces prolongations, la personne employée ne reçoit ni indemnité, ni traitement. Elle bénéficie des avantages prévus par l'article 8-3.42 pendant les six (6) premières semaines de prolongation et, pendant les semaines subséquentes, des avantages prévus à l'article 8-3.43.

8-3.14 La personne employée qui ne peut, à cause de son état de santé, reprendre son emploi à l'expiration de la période prévue par les articles 8-3.09 ou 8-3.13 est considérée comme étant absente pour cause de maladie et est alors assujettie aux dispositions de la section 8-1.00 en autant qu'elle y ait normalement droit.

Préavis de départ

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

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

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

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

Indemnités prévues pour la personne employée admissible au Régime québécois d'assurance parentale .

8-3.16 La personne employée qui a accumulé vingt (20) semaines de service[1] tel que défini au paragraphe c) de l'article 8-3.20 et qui est admissible au Régime québécois d'assurance parentale, a le droit de recevoir, pendant les vingt et une (21) semaines de son congé de maternité, une indemnité calculée selon la formule suivante[2] :

1. en additionnant :

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

[1] L'employée absente accumule du service si son absence est autorisée, notamment pour invalidité, et comporte une prestation ou une rémunération.
[2] Cette formule a été utilisée pour tenir compte du fait, notamment, que l'employée bénéficie en pareille situation d'une exonération des cotisations aux régimes de retraite, au Régime québécois d'assurance parentale et au Régime d'assurance emploi.

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

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

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

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

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

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

Le total des sommes reçues par la personne employée durant son congé de maternité, en prestations d'assurance parentale, indemnités et traitement ne peut 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 du traitement versé par son employeur prévue à l'article 8-3.16 ou, le cas échéant, de ses employeurs.

<u>Indemnités prévues pour la personne employée admissible au régime d'assurance-emploi</u>

8-3.18 La personne employée qui a accumulé vingt (20) semaines de service, tel que défini au paragraphe c) de l'article 8-3.20, et qui n'est pas admissible au Régime québécois d'assurance parentale, mais qui est admissible au Régime d'assurance emploi a le droit

de recevoir pendant les vingt (20) semaines de son congé de maternité, une indemnité calculée selon la formule suivante :

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

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

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

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.

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

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

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

De plus, si EDSC réduit le nombre de semaines de prestations d'assurance-emploi auquel l'employée aurait eu autrement droit si elle n'avait bénéficié de prestations d'assurance-emploi avant son congé de maternité, l'employée continue de recevoir,

pour une période équivalente aux semaines soustraites par EDSC, l'indemnité prévue au premier alinéa du paragraphe b) du présent article comme si elle avait, durant cette période, bénéficié de prestations d'assurance-emploi.

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

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

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

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

En additionnant :

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

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

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

Dispositions particulières

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

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

b) l'indemnité est versée à intervalles de deux (2) semaines, le premier versement n'étant toutefois exigible, dans le cas de la personne employée admissible au Régime québécois d'assurance parentale ou au régime d'assurance-emploi, que quinze (15) jours après l'obtention par l'employeur d'une preuve qu'elle reçoit des prestations en vertu de l'un ou l'autre de ces régimes. Aux fins du présent paragraphe, sont considérés comme preuves un état ou un relevé des prestations ainsi que les renseignements fournis par le ministère 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 agences

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

L'exigence de vingt (20) semaines de service requises en vertu des articles 8 3.16, 8 3.18 et 8 3.19 est réputée satisfaite lorsque la personne employée a répondu à cette exigence auprès de l'un ou l'autre employeur mentionné au présent paragraphe;

d) Le traitement s'entend du traitement de la personne employée tel qu'il est prévu par l'article 7 1.01 incluant, le cas échéant, le supplément de traitement prévu par les articles 4 1.04 pour une semaine habituellement majorée, à l'exclusion de toute autre rémunération additionnelle, même pour les heures supplémentaires.

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

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

Par ailleurs, toute période pendant laquelle la personne employée à temps réduit qui est en congé spécial tel que prévu par l'article 8-3.22 ne reçoit aucune indemnité de la 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 employée à temps réduit comprend la date de majoration des taux des échelles de traitement, le calcul du traitement hebdomadaire est fait à partir du traitement en vigueur à cette date. Si, par ailleurs, le congé de maternité comprend cette date, le traitement hebdomadaire évolue à cette date selon la formule de redressement de l'échelle des traitements qui lui est applicable.

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

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

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

Affectation provisoire et congé spécial

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

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

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

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

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

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

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

Si l'affectation provisoire n'est pas effectuée immédiatement, la personne employée a droit à un congé spécial qui débute immédiatement. À moins qu'une affectation provisoire ne survienne par après et y mette fin, le congé spécial se termine, pour la personne employée enceinte, à la date de son accouchement et pour la personne employée qui allaite à la fin de la période de l'allaitement. Toutefois, pour la personne employée admissible aux prestations payables en vertu de la *Loi sur l'assurance parentale*, le congé spécial se termine à compter de la quatrième (4e) semaine avant la date prévue de l'accouchement.

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

Cependant, à la suite d'une demande écrite à cet effet, l'employeur verse à la personne employée une avance sur l'indemnité à recevoir sur la base des paiements qui peuvent être anticipés. Si la 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 employée 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 de la Commission des lésions professionnelles ne soit rendue.

Autres congés spéciaux

8-3.23 La personne employée a droit à un congé spécial dans les cas suivants :

a) lorsqu'une complication de grossesse ou un danger d'interruption de grossesse exige un arrêt de travail pour une période dont la durée est prescrite par un certificat médical ; ce congé spécial ne peut toutefois se prolonger au-delà du début de la quatrième (4e) 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 (20e) semaine précédant la date prévue de l'accouchement;

c) pour les visites reliées à la grossesse effectuées chez une professionnelle ou un professionnel de la santé et attestées par un certificat médical ou un rapport écrit signé par une sage-femme.

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

Congé à l'occasion de la naissance

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

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

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

Congé de paternité

8-3.25 À l'occasion de la naissance de son enfant, la personne employée a aussi droit, à la suite d'une demande écrite présentée à l'employeur, à un congé de paternité d'au plus cinq (5) semaines qui, sous réserve des articles 8-3.39 et 8-3.40, doivent être consécutives. Cette demande doit être présentée 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 (52e) semaine suivant la semaine de la naissance de l'enfant.

Toutefois, l'employé peut demander par écrit à la ou 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 employée des droits qui sont prévus à l'article 4-3.05.

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

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

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

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

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

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

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

Dispositions particulières

8-3.28 Les paragraphes a), b), d) et e) de l'article 8-3.20 s'appliquent dans les cas visés aux articles 8-3.26 et 8-3.27, en faisant les adaptations nécessaires.

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

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

Congé pour adoption et congé en vue d'une adoption

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

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

8-3.31 La personne employée qui adopte légalement une ou un enfant autre que l'enfant de sa conjointe ou de son conjoint a droit, à la suite d'une demande écrite présentée à l'employeur, à un congé pour adoption d'une durée maximale de cinq (5) semaines qui, sous réserve des articles 8-3.39 et 8-3.40, doivent être 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 employée est admissible au Régime québécois d'assurance parentale ou au régime d'assurance-emploi, ce congé est simultané à la période de versement des prestations accordées en vertu du régime applicable et doit débuter au plus tard la semaine suivant le début du versement de telles prestations.

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

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

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

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

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

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

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

8-3.34 La personne employée non admissible aux prestations d'adoption du Régime québécois d'assurance parentale ni aux prestations parentales du régime d'assurance-emploi qui adopte un enfant autre que celui 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 20 semaines de service.

Dispositions particulières

8-3.35 L'article 8-3.20 s'appliquent dans les cas visés par les articles 8-3.33 et 8-3.34, en faisant les adaptations nécessaires.

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

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

Congé sans traitement en vue d'une adoption

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

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

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

Congé sans traitement et congé partiel sans traitement

8-3.38 La personne employée a droit, à la suite d'une demande écrite présentée à l'employeur au moins trois (3) semaines à l'avance et au moins trente (30) jours dans le cas d'une

demande d'un congé partiel sans traitement, à l'un des congés prévus par le présent article. La demande doit préciser la date de retour et l'aménagement du congé. L'employeur ne peut refuser cet aménagement, à moins qu'il ne corresponde pas aux besoins du service.

a) Congé de deux (2) ans

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

2. un congé sans traitement d'une durée maximale de deux (2) ans est accordé à la personne employée immédiatement après le congé de paternité prévu à l'article 8-3.25. La durée du congé ne doit pas excéder la 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 employée 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 employée qui ne se prévaut pas de ce congé sans traitement a droit à un congé partiel sans traitement pouvant s'échelonner sur la même période de deux (2) ans. Lorsque la personne employée se prévaut d'un tel congé partiel sans traitement, elle doit travailler un minimum de quatorze (14) heures par semaine.

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

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

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

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

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

b) Congé de cinquante-deux (52) semaines

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

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

Autres dispositions

Suspension ou fractionnement du congé

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

8-3.40 Sur demande présentée à l'employeur, la personne employée en congé de maternité, la personne employée en congé de paternité, la personne employée en congé pour adoption en vertu de l'article 8-3.31 ou la personne employée en congé sans traitement à temps complet en vertu de l'article 8-3.38, mais uniquement s'il s'agit des cinquante-deux (52) premières semaines de son congé, peut fractionner son congé en semaines si son enfant est hospitalisé, lorsque survient un accident, une maladie non reliée à la grossesse ou un acte criminel l'autorisant à s'absenter en vertu de l'article 79.1 de la *Loi sur les normes du travail* ou lorsque sa présence est requise auprès d'un membre de sa famille selon les articles 4-5.07 et 4-5.08.

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

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

8-3.41 Lors de la reprise du congé de maternité, du congé de paternité ou du congé pour adoption suspendu ou fractionné en vertu de l'article 8-3.39 ou 8-3.40, l'employeur verse à la personne employée l'indemnité à laquelle elle aurait eu droit si elle n'avait

pas suspendu ou fractionné son congé, et ce, pour le nombre de semaines qui reste au congé sous réserve des dispositions prévues à l'article 8-3.02.

Avantages

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

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

8-3.43 Durant le congé sans traitement ou partiel sans traitement prévu par l'article 8-3.38 et durant le congé sans traitement en vue d'une adoption prévue par l'article 8-3.37, la personne employée accumule son expérience aux fins de la détermination de son traitement, jusqu'à concurrence des cinquante-deux (52) premières semaines du congé. Elle continue de participer au régime d'assurance maladie en versant sa quote-part des primes pour les cinquante-deux (52) premières semaines du congé et la totalité des primes pour les semaines suivantes.

La personne employée peut aussi continuer de participer aux régimes complémentaires d'assurance prévus par l'article 8-1.08 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 employée, au cours de la quatrième (4e) semaine précédant l'expiration du congé de maternité, un avis indiquant la date prévue de l'expiration de son congé.

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

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

8-3.45 La personne employée se présente au travail à l'expiration de son congé de paternité prévu à l'article 8-3.25 ou à l'expiration de son congé pour adoption prévu à l'article 8-

3.31 à moins de prolonger son congé de la manière prévue à l'article 8-3.38. La personne employée qui ne se présente pas au travail est réputée en congé sans traitement pour une période n'excédant pas quatre (4) semaines. Au terme de cette période, la personne employée qui ne s'est pas présentée au travail est présumée avoir abandonné son emploi et est passible de mesures pouvant aller jusqu'au congédiement.

8-3.46 Au retour du congé de maternité, d'un congé spécial, prévu par l'article 8-3.22 ou 8 3.23, du congé de paternité prévu à l'article 8-3.25 ou du congé pour adoption prévu à l'article 8-3.31, du congé sans traitement en vue d'une adoption, prévu à l'article 8-3.37 ou du congé sans traitement ou partiel sans traitement, prévu à l'article 8-3.38, la personne employée reprend son emploi.

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

8-3.47 La personne employée à qui l'employeur a fait parvenir quatre (4) semaines à l'avance un avis indiquant la date d'expiration d'un des congés sans traitement, prévus par l'article 8-3.38 ou du congé sans traitement en vue d'une adoption, prévu par l'article 8-3.37 doit donner un avis de son retour au moins quinze jours (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.

8-3.48 Un congé sans traitement ou partiel sans traitement d'une durée maximale d'un (1) an est accordé à la personne employée dont une ou un enfant mineur a de la difficulté de développement socio-affectif ou dont une ou un enfant mineur est handicapé ou malade et nécessite la présence de la personne employée.

Sans restreindre la portée 4-5.04, une personne employée peut s'absenter de son travail jusqu'à concurrence de dix (10) jours par année civile pouvant être déduits de la réserve de congés de maladie de la personne employée, lorsque sa présence est requise auprès de sa famille pour des raisons de santé, de sécurité ou d'éducation.

Les journées ou demi-journées ainsi utilisées sont déduites de la banque annuelle de congés maladie de la personne employée et, à défaut, ces absences sont sans traitement. L'employeur peut cependant autoriser les absences en heures lorsque la personne employée peut réintégrer ses fonctions sans coût additionnel pour l'employeur.

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

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

Disposition transitoire

8-3.49 Au moment de la signature de la convention collective, l'employée ou l'employé bénéficiant déjà de l'indemnité compensatoire prévue aux articles 8-3.16, 8-3.18, 8-3.19, 8-3.26, 8-3.27, 8-3.33 et 8-3.34 de la convention collective 2011-2015 n'est pas visé par les dispositions de ces articles dans la présente convention collective.

CHAPITRE 9-0.00 : RÈGLEMENT DES GRIEFS ET ARBITRAGE

9-1.00 PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DES GRIEFS

9-1.01 Toute mésentente par suite d'une prétendue violation ou d'une fausse interprétation de la présente convention ou par suite d'une modification, sans motif raisonnable, des conditions de travail non prévues dans la présente convention est réglée conformément aux dispositions de la présente section et de la section 9-2.00. yyy

9-1.02 La première étape de la procédure de règlement des griefs se déroule de la façon suivante :

a) une personne employée qui se croit lésée au sens de l'article 9-1.01 peut, seule ou accompagnée de sa déléguée ou de son délégué syndical, présenter son grief par écrit à sa supérieure ou son supérieur immédiat de niveau cadre intermédiaire, dans les trente (30) jours qui suivent cette prétendue violation ou fausse interprétation, ou le mettre à la poste à l'adresse de ce dernier dans le délai imparti. Cet écrit dûment signé par la personne employée doit contenir un exposé sommaire des faits de façon à identifier le problème et permettre de préciser le droit recherché.

   Le syndicat peut cependant, en la manière prévue ci-dessus, présenter un grief au nom de la personne employée si cette dernière est dans l'impossibilité de le faire à cause d'une maladie; le fardeau de la preuve de cette impossibilité appartient au syndicat;

b) la supérieure ou le supérieur immédiat de niveau cadre intermédiaire et la supérieure ou le supérieur hiérarchique de niveau cadre supérieur doivent répondre conjointement au grief par écrit dans les trente (30) jours suivant sa réception et une copie de la réponse est transmise à la déléguée ou au délégué syndical;

c) la personne employée accompagnée si elle le désire, de sa déléguée ou de son délégué syndical peut rencontrer sa supérieure ou son supérieur immédiat de niveau cadre intermédiaire ou son supérieur hiérarchique de niveau cadre supérieur avant la date fixée pour la réponse;

d) si la supérieure ou le supérieur immédiat de la personne employée est aussi la directrice ou le directeur général, le grief lui est présenté dans le délai et de la manière prévue au présent article.

9-1.03 La deuxième étape de la procédure de règlement des griefs se déroule de la façon suivante :

a) dans les sept (7) jours qui suivent la réponse conjointe prévue au paragraphe b) de l'article 9-1.02 ou à l'expiration du délai prévu à ce même paragraphe, le grief est porté à la deuxième étape de la procédure de règlement de griefs et est soumis à la directrice ou au directeur général, ou à son représentant autorisé, sauf si

l'employeur a reçu du syndicat un avis de désistement ou de règlement conformément à l'article 9-1.12;

b) le syndicat et la directrice ou le directeur général ou son représentant autorisé doivent se rencontrer pour discuter du grief. La rencontre est fixée par l'employeur à une date qui convient aux parties. L'employeur rend sa décision par écrit dans les sept (7) jours qui suivent cette rencontre. Une copie de la décision est remise au syndicat.

9-1.04 Le syndicat peut, aux conditions prévues à la section 9-2.00, soumettre le grief à l'arbitrage si la rencontre au paragraphe b) de l'article 9-1.03 n'a pas lieu dans les soixante (60) jours qui suivent la réception du grief pour des raisons imputables à l'employeur, sauf si l'employeur a reçu du syndicat un avis de désistement ou de règlement conformément à l'article 9-1.12.

9-1.05 Si plusieurs personnes employées se croient lésées au sens de l'article 9-1.01 par une même décision de l'employeur, une représentante ou un représentant spécialement désigné à cette fin par le syndicat peut, dans les trente (30) jours suivant l'événement qui a donné lieu au grief, soumettre ce grief par écrit à la deuxième étape prévue à l'article 9 1.03. Cet écrit doit indiquer le nom des personnes employées visées par le grief et contenir un exposé sommaire des faits de façon à identifier le problème et à permettre de préciser le droit recherché.

9-1.06 S'il s'agit d'un grief qui affecte le syndicat comme tel, celui-ci peut, dans les trente (30) jours suivant la prétendue violation ou fausse interprétation de la présente convention, présenter ce grief par écrit à l'employeur à la deuxième étape prévue à l'article 9-1.03.

L'employeur rend sa décision par écrit dans les trente (30) jours suivant la réception du grief.

Le syndicat peut soumettre le grief à l'arbitrage conformément aux dispositions de la section 9-2.00 à défaut par l'employeur de rendre sa décision dans le délai prévu ou si la décision de celui-ci ne le satisfait pas.

9-1.07 L'employeur peut soumettre un grief au syndicat pour une prétendue violation ou fausse interprétation de la présente convention par celui-ci. La procédure prévue à l'article 9 1.05 s'applique mutatis mutandis.

9-1.08 Tout grief doit être présenté sur les formulaires prévus à cette fin par l'employeur conformément à la procédure prévue à la présente section. Un exposé du grief n'est pas réputé invalide pour le seul motif qu'il n'est pas conforme au formulaire rédigé par l'employeur.

9-1.09 Les délais prévus par la présente section, ainsi que tous les délais dans la présente convention en matière de procédure de règlement des griefs ou d'appel sont de rigueur et ne peuvent être prolongés que par entente écrite entre l'employeur et le syndicat ou leurs représentantes et représentants. Cependant, les jours de vacances annuelles de la personne employée ne doivent pas être comptés dans le délai de présentation d'un grief.

Les jours fériés, les samedis et les dimanches sont comptés, mais lorsque le dernier jour du délai est un jour férié, un samedi ou un dimanche, le délai est prorogé au premier jour ouvrable suivant.

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

9-1.10 Sous réserve du paragraphe b) de l'article 2-3.01, le syndicat paie les frais et le traitement des personnes qu'il veut s'adjoindre pour une réunion prévue à l'article 9 1.03.

9-1.11 Le délai relatif à la prescription pour la présentation des griefs est suspendu pour une période de soixante (60) jours à partir de la date de la signature de la présente convention.

9-1.12 Toute entente qui peut intervenir entre le syndicat et l'employeur et qui règle un grief doit être constatée par écrit et signée par leurs représentantes et représentants désignés à cette fin et elle lie l'employeur, le syndicat et la personne employée ou les personnes employées en cause.

9-1.13 Les parties peuvent convenir par écrit de soumettre un grief à une médiatrice ou un médiateur.

Le grief est entendu devant la médiatrice ou le médiateur choisi par entente entre les parties. La médiatrice ou le médiateur doit soumettre son rapport et ses conclusions dans un délai de dix (10) jours suivant l'audition. Les propos échangés lors de la médiation et le rapport de la médiatrice ou du médiateur ne peuvent être présentés à l'arbitrage par aucune des parties.

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

9-2.00 ARBITRAGE

9-2.01 Lorsque l'une des parties demande qu'un grief soumis conformément aux dispositions de la convention soit porté à l'arbitrage, elle en informe l'autre partie. Cet avis doit être accompagné d'une copie conforme du grief, tel que formulé et présenté par la personne employée. Elle suggère par la même occasion le nom de trois (3) arbitres, pour acceptation ou refus. L'autre partie doit donner une réponse dans les quatorze (14) jours en indiquant son acceptation de l'un des arbitres ou en suggérant d'autres noms. Une fois l'arbitre choisi par les parties, le syndicat ou l'employeur dispose de trente (30) jours pour mandater l'arbitre et lui demander de fixer, de concert avec les parties, une ou des dates possibles d'enquête et d'audition.

9-2.02 À défaut d'entente entre les parties quant au choix de l'arbitre, le syndicat ou l'employeur peut demander au ministre du Travail de nommer un arbitre.

9-2.03 Aucun grief ne peut être présenté à l'arbitrage s'il n'a pas d'abord suivi la procédure de règlement des griefs à moins qu'une disposition de la convention ne prévoie expressément le contraire.

Les parties favorisent la tenue d'une conférence préparatoire avant la date de la première audition.

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

9-2.05 La décision de l'arbitre doit être motivée; elle est finale et lie les parties ainsi que la ou les personnes salariées concernées.

9-2.06 L'arbitre doit rendre sa décision dans les trente (30) jours qui suivent la date 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 du délai imparti. La décision est communiquée aux parties par la signification de la sentence par l'arbitre.

9-2.07 Chaque partie acquitte les dépenses et le traitement de ses témoins. Les dépenses et les honoraires de l'arbitre sont acquittés par les parties à parts égales.

L'employeur libère la plaignante ou le plaignant sans perte de traitement pour la durée de l'audition. Dans le cas d'un grief prévu par l'article 9-1.05, la présente disposition ne s'applique qu'à une seule ou à un seul des plaignants.

9-2.08 Si plusieurs griefs de même nature et recherchant un même droit sont inscrits pour audition, le syndicat a le droit de déterminer lequel de ces griefs est entendu en priorité, sous réserve que la décision sur ce grief ne peut lier les parties en ce qui concerne les autres griefs.

9-2.09 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.

CHAPITRE 10-0.00 : CONDITIONS PARTICULIÈRES CONCERNANT CERTAINES PERSONNES EMPLOYÉES

10-1.00 PERSONNES EMPLOYÉES EN DÉTACHEMENT

10-1.01 La personne employée en détachement dans le cadre d'une entente entre l'employeur et le gouvernement du Québec, un autre gouvernement ou un organisme international est en congé avec traitement suivant l'échelle des traitements qui lui est applicable, le traitement étant remboursé par le gouvernement ou l'organisme utilisateur. Durant la période au cours de laquelle la personne employée est en détachement, elle est régie par la directive de classification et son service continu s'accumule.

Cependant, les dispositions de la convention ne s'appliquent pas à cette personne employée sauf le chapitre ainsi que les sections suivantes :

- Chapitre 6-0.00 Organisation de la carrière;
- Section 2-1.00 Régime syndical;
- Section 3-1.00 Mesures administratives;
- Section 3-2.00 Mesures disciplinaires;
- Section 7-1.00 Rémunération;
- Section 8-1.00 Régimes d'assurance vie, d'assurance maladie et d'assurance traitement;
- Section 8-2.00 Accidents du travail et maladies professionnelles.

Le droit de grief n'est accordé que pour les sujets énumérés à l'alinéa précédent.

10-1.02 La personne employée qui obtient un congé sans traitement pour travailler dans le cadre d'une entente entre l'employeur et le gouvernement du Québec, ou un organisme international est régie par la section 4-7.00, sauf que son service continu s'accumule malgré la section 6-3.00.

10-2.00 APPLICATION DE LA CONVENTION COLLECTIVE AUX PERSONNES EMPLOYÉES OCCASIONNELLES

Principe

10-2.01 La présente convention collective s'applique aux personnes employées occasionnelles dans la mesure où elle est applicable, à l'exception des articles suivants, le tout sous réserve des articles de la présente section :

- 3-1.00 Mesures administratives;
- 3-2.00 Mesures disciplinaires;
- 4-3.00 Vacances, sous réserve de l'article 10-2.07;
- 4-4.00 Congés fériés;
- 4-5.00 Congés pour événements familiaux sous réserve de l'article 10 2.10;
- 4-6.00 Congés pour affaires judiciaires, sauf si la personne employée est appelée à comparaître comme témoin devant un tribunal dans une cause où elle est partie en raison de faits survenus dans l'exercice de ses fonctions;
- 4-7.03 Sauf avec l'accord de l'employeur;
- 5-0.00 Régime de sécurité d'emploi;
- 6-0.00 Organisation de la carrière sous réserve des articles 10-2.04 et 10-2.12;
- 6-3.00 Service continu;
- 6-4.00 Statut de permanent et liste de rappel des personnes employées temporaires;
- 8-1.00 Régimes d'assurance vie, maladie, traitement;
- 8-3.00 Droits parentaux, sous réserve de l'article 10-2.11.

Nonobstant ce qui précède, les personnes employées occasionnelles qui obtiennent un contrat d'un (1) an ou plus et qui travaillent à temps complet, bénéficient des dispositions de la section 8-1.00, y incluant durant les périodes d'arrêt de travail inférieures à soixante (60) jours consécutifs, le tout sujet aux conditions prévues au contrat d'assurance collective.

10-2.02 La personne employée ne bénéficie que du congé sans traitement accordé en vertu de 4-7.04, 4-7.05 ou 4-7.06 sous réserve de l'approbation de l'employeur.

10-2.03 Les dispositions se rapportant aux accidents du travail et maladies professionnelles ne s'appliquent aux personnes employées que pendant la période déterminée à leur engagement.

10-2.04 La personne employée occasionnelle est classée, compte tenu de l'emploi à pourvoir ainsi que de son dossier scolaire et professionnel, de la manière prévue à l'article 6 2.01.

10-2.05 Les stipulations relatives aux régimes collectifs prévues par les sections 8-2.00 et 8-3.00 ne s'appliquent aux personnes employées occasionnelles que pendant la période déterminée à leur engagement. Il en est de même pour les stipulations de la section 8 1.00, le cas échéant, lorsqu'elles sont applicables.

10-2.06 Aux fins de l'avancement d'échelon, la personne employée obtient une révision de son classement aux dates prévues à l'article 6-6.01.

10-2.07 En compensation des avantages sociaux, le traitement de base des personnes employées occasionnelles est majoré de 11,12 %. Le taux de traitement pour les heures supplémentaires doit être établi à partir du taux de traitement non majoré de 11,12 %.

Nonobstant ce qui précède, les personnes employées visées au dernier alinéa de l'article 10-2.01, bénéficient d'une majoration de 4,62 %.

10-2.08 La personne employée occasionnelle reçoit, en guise de vacances annuelles, une indemnité égale à 8 % de son traitement défini à l'article 10-2.07, versée à chaque paye ou à la fin du contrat, au choix de la personne employée.

10-2.09 La personne employée occasionnelle a droit au maintien de son traitement à l'occasion de la fête nationale selon les conditions stipulées dans la *Loi sur la fête nationale*.

10-2.10 La personne employée occasionnelle a droit à un congé sans traitement pour les motifs suivants :

a) le décès de ses conjointe ou conjoint, fille, fils, mère, père, sœur, frère, enfant de sa conjointe ou de son conjoint: quatre (4) jours consécutifs, dont le jour du décès ou des funérailles;

b) le décès ou les funérailles de ses bru, gendre, grand-parent, petit-enfant de même que les mère, père, sœur ou frère de sa conjointe ou de son conjoint : un (1) jour;

c) le jour de son mariage ou de son union civile;

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

10-2.11 L'employée occasionnelle et enceinte a droit à un congé de maternité de vingt et une (21) semaines plus la prolongation prévue par les articles 8-3.08 et 8 3.16, sans toutefois excéder la période déterminée à son engagement ou pour le reste de sa période prévue d'emploi si celle-ci est de moindre durée. Les indemnités prévues par les articles 8-3.12 et 8-3.13 s'appliquent à l'employée pendant son congé de maternité selon les conditions prévues par ces articles. La répartition de ce congé avant et après l'accouchement appartient à l'employée et comprend le jour de l'accouchement.

De plus, la personne employée occasionnelle a droit aux congés prévus aux articles suivants :

1) le paragraphe c) de l'article 8-3.23 : ces congés sont toutefois sans traitement;

2) 8-3.24;

3) 8-3.25 : ce congé est toutefois sans traitement;

4) 8-3.30 : à l'exception du premier alinéa : ces congés sont toutefois sans traitement;

5) le paragraphe b) de l'article 8-3.38;

6) 8-3.48 : à l'exception du premier alinéa.

DISPOSITIONS PARTICULIÈRES

10-2.12 Lorsque les dispositions des sections 4-2.00, 4-3.00 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 employée occasionnelle ou d'un engagement à titre de personne employée temporaire, 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.

LISTE DE RAPPEL

10-2.13 Une liste de rappel, constituée des personnes employées occasionnelles mises à pied, est constituée par titre d'emploi.

Au plus tard les 30 avril et 31 octobre de chaque année, l'employeur transmet une copie des listes de rappel au syndicat.

10-2.14 Une personne employée occasionnelle acquiert, au moment de sa mise à pied, un droit de rappel et son nom est inscrit sur la liste de rappel aux conditions suivantes :

a) avoir cumulé des périodes de service totalisant au moins 1 826 heures dans une période de quinze (15) mois, dans le même titre d'emploi;

b) lors de la première inscription sur une liste de rappel, avoir fait l'objet d'une évaluation dont la cote est « Conforme aux attentes » pour la période prévue au paragraphe précédent; le contenu d'une évaluation ne peut en aucun cas faire l'objet d'un grief; la personne employée qui n'a pas reçu d'évaluation au moment de sa mise à pied ou à la fin de son engagement est réputée avoir fait l'objet d'une évaluation comportant la cote « Conforme aux attentes » aux fins du présent article.

10-2.15 Une personne employée occasionnelle avec droit de rappel perd son service et son nom est rayé de la liste de rappel dans l'une ou l'autre des circonstances suivantes :

a) après vingt-quatre (24) mois sur la liste de rappel sans être revenue au travail;

b) à défaut de confirmer, dans le délai imparti, son acceptation de se présenter au travail sauf si des circonstances hors de son contrôle l'en empêchent;

c) à défaut de se présenter au travail à la date indiquée sur l'avis écrit de rappel prévu par l'article 10-2.18, sauf si des circonstances hors de son contrôle l'en empêchent.

10-2.16 La personne employée occasionnelle sur la liste de rappel est rappelée prioritairement sur tout emploi occasionnel n'ayant pas été comblé à la suite de l'application de l'article 5 2.04. L'emploi doit correspondre à son titre d'emploi.

10-2.17 Les personnes employées occasionnelles sont rappelées suivant l'ordre du service indiqué sur la liste de rappel. Si deux (2) personnes employées ont le même service, l'employeur rappelle celle dont la date de la mise à pied est antérieure.

10-2.18 L'employeur doit transmettre un avis de rappel au moins dix (10) jours avant la date à laquelle une personne employée doit se présenter au travail, sauf si des circonstances hors de son contrôle l'en empêchent.

La personne employée occasionnelle doit indiquer dans un délai de sept (7) jours suivant la mise à la poste de l'avis de rappel, qu'elle accepte de se présenter au travail à la date indiquée dans l'avis.

Nonobstant ce qui précède, le rappel effectué en vue de remplacer un instructeur en intervention physique n'est pas assujetti à cet avis de dix (10) jours. Dans ce cas, le délai d'avis pourra être verbal et d'une durée raisonnable dans les circonstances.

10-2.19 La personne employée est replacée sur la liste de rappel lorsque, après avoir été rappelée au travail conformément aux dispositions de l'un ou l'autre des articles 10 2.17 et 10 2.18, elle est mise à pied soit pour manque de travail ou parce que son engagement prend fin.

10-2.20 Lorsque l'employeur inclut un nouveau nom sur la liste, il en informe la personne employée visée en lui indiquant son rang.

10-2.21 Les dispositions des articles 10-2.16 et 10-2.17 s'appliquent sous réserve du droit de l'employeur de confier prioritairement ces emplois à des personnes employées permanentes ou temporaires.

10-2.22 Lorsqu'une personne employée inscrite sur la liste de rappel en vertu de l'article 10 2.13, est rappelée, son classement et son traitement ne peuvent être inférieurs à ceux qu'elle avait au moment de sa mise à pied de son dernier emploi professionnel à l'École si son rappel au travail s'effectue dans le titre d'emploi qu'elle occupait avant sa dernière mise à pied.

Liste officielle du service

10-2.23 a) Dans les soixante (60) jours qui suivent la signature de la présente convention collective, l'École préparera et affichera pendant une période de quarante-cinq (45) jours, la liste officielle du service des personnes employées visées au présent article et la transmettra au syndicat et à chaque personne employée de l'École. La liste comprend le nom des personnes employées, le titre d'emploi ainsi que le service de chacune calculé à la date de la signature des présentes.

b) Au plus tard le 15 mai de chaque année, l'École affiche, pour une période de quarante-cinq (45) jours, la liste du service mise à jour en date du 31 mars précédent.

c) Durant la période de quarante-cinq (45) jours d'affichage, toute erreur alléguée sur la liste du service peut faire l'objet d'un grief qui peut être soumis à l'arbitrage conformément au chapitre 9-0.00.

d) À défaut de contestation par grief dans ledit délai de quarante-cinq (45) jours, les dates et autres renseignements pertinents indiqués sur ladite liste seront considérés comme finals et définitifs à moins d'erreur évidente que les parties s'engagent à corriger.

CHAPITRE 11-0.00 : DURÉE DE LA CONVENTION

11-1.00 DURÉE DE LA CONVENTION

11-1.01 La présente convention collective couvre la période du 1er avril 2020 au 31 mars 2025.

11-1.02 La convention collective entre en vigueur à la date de sa signature. Elle n'a aucune portée rétroactive, à l'exception des dispositions prévues aux sections 7-1.00 et 7-3.00 ainsi qu'à l'Annexe 2 - Taux et échelles de traitement.

Malgré l'alinéa précédent, la convention collective demeure en vigueur jusqu'à son renouvellement et les conditions de travail qui y sont contenues vont continuer de s'appliquer jusqu'à son renouvellement.

ANNEXE 1

LISTE DES TITRES D'EMPLOIS ET LISTE DES NIVEAUX DE RÉMUNÉRATION

Numéro	Titre d'emploi	Niveau de rémunération
6101	Conseiller à l'administration volet- soutien des activités de formation	1
6102	Conseiller en approche psycho-socio-communautaire	1
6103	Conseiller en évaluation des capacités et du potentiel professionnel	1
6104	Conseiller en gestion financière	1
6105	Linguiste	1
6106	Traducteur	1
6107	Conseiller à la gestion des dossiers scolaires	1
6201	Analyste de l'informatique	2
6203	Conseiller en communication	2
6204	Conseiller en formation	2
6207	Coordonnateur à la planification logistique	2
6208	Coordonnateur au Carrefour de l'information et du savoir	2
6209	Conseiller en acquisition	2
6210	Coordonnateur au Registrariat	2
6211	Instructeur en intervention physique	2
6212	Conseiller à la gestion des programmes	2
6213	Conseiller en gestion budgétaire et financière	2
6214	Conseiller à la direction de la formation policière	2
6215	Conseiller au programme FIPG	2
6216	Instructeur en gestion	2
6217	Conseiller aux activités des comédiens	2
6219	Conseiller à l'administration	2
6220	Conseiller à la DIAAI	2
6221	Instructeur en intervention pédagogique	2
6304	Coordonnateur en emploi de la force	3
6305	Psychologue	3
6306	Conseiller associé	3
6307	Conseiller en affaires institutionnelles	3
6308	Coordonnateur du Service alimentaire	3
6310	Coordonnateur SHI[3]	3
6311	Conseiller en technopédagogie[4]	3
6312	Conseiller pédagogique[4]	3
6401	Expert-conseil en emploi de la force	4
6403	Expert-conseil en police communautaire	4
6404	Expert-conseil en sécurité routière	4
6405	Chercheur	4
6407	Expert-conseil en gestion	4
6408	Expert-conseil en patrouille	4

ANNEXE 2

TAUX ET ÉCHELLES DE TRAITEMENT EN VIGUEUR

[3] Niveau 2 jusqu'au 30 septembre 2020. Reclassé niveau 3 à compter du 1er octobre 2020.
[4] Niveau 2 jusqu'au 24 juin 2021. Reclassé niveau 3 à compter du 25 juin 2021.

JUSQU'AU 31 MARS 2025

NIVEAU 1

6101 : Conseiller à l'administration volet- soutien des activités de formation
6102 : Conseiller en approche psycho-socio-communautaire
6103 : Conseiller en évaluation des capacités et du potentiel professionnel
6105 : Linguiste
6106 : Traducteur
6107 : Conseiller à la gestion des dossiers scolaires

ÉCHELON	Taux annuels	Taux annuels	Taux annuels	Taux annuels	Taux annuels	Taux annuel
	au 31 mars 2020 ($)	au 1er avril 2020 ($)	au 1er avril 2021 ($)	au 1er avril 2022 ($)	au 1er avril 2023 ($)	Au 1er avril 2024 ($)
1	45 344	46 251	47 176	48 601	49 087	49 577
2	46 945	47 884	48 842	50 317	50 820	51 328
3	48 602	49 574	50 566	52 093	52 614	53 140
4	50 318	51 324	52 351	53 932	54 471	55 016
5	52 094	53 136	54 199	55 835	56 394	56 958
6	53 933	55 012	56 112	57 806	58 385	58 968
7	55 837	56 954	58 093	59 847	60 446	61 050
8	57 808	58 964	60 143	61 960	62 579	63 205
9	59 849	61 046	62 267	63 512	64 147	64 789
10	61 962	63 201	64 465	65 755	66 412	67 076
11	64 149	65 432	66 741	68 075	68 756	69 444
12	66 413	67 741	69 096	70 478	71 183	71 895
13	68 757	70 132	71 535	72 965	73 695	74 432
14	71 184	72 608	74 060	75 541	76 296	77 059
15	73 697	75 171	76 674	78 208	78 990	79 780
16	76 299	77 825	79 381	80 969	81 779	82 597
17	78 992	80 572	82 183	83 827	84 665	85 512
18	83 416	85 084	86 786	88 522	89 407	90 301

ANNEXE 2
TAUX ET ÉCHELLES DE TRAITEMENT EN VIGUEUR JUSQU'AU 31 MARS 2025

NIVEAU 2

6201 : Analyste de l'informatique
6203 : Conseiller en communication
6204 : Conseiller en formation
6205 : Conseiller en technopédagogie[5]
6206 : Conseiller pédagogique[5]
6207 : Coordonnateur à la planification logistique
6208 : Coordonnateur au Carrefour de l'information et du savoir
6209 : Conseiller en acquisition
6210 : Coordonnateur au Registrariat
6211 : Instructeur en intervention physique
6212 : Conseiller à la gestion des programmes
6213 : Conseiller en gestion budgétaire et financière
6214 : Conseiller à la direction de la formation policière
6215 : Conseiller en formation initiale en patrouille-gendarmerie
6216 : Instructeur en gestion
6217 : Conseiller aux activités des comédiens
6218 : Coordonnateur SHI[6]
6219 : Conseiller à l'administration
6220 : Conseiller à la DIAAI
6221 : Instructeur en intervention pédagogique

ÉCHELON	Taux annuels au 31 mars 2020 ($)	Taux annuels au 1er avril 2020 ($)	Taux annuels au 1er avril 2021 ($)	Taux annuels au 1er avril 2022 ($)	Taux annuels au 1er avril 2023 ($)	Taux annuel Au 1er avril 2024 ($)
1	46 818	47 754	48 709	50 180	50682	51189
2	48 471	49 440	50 429	51 952	52472	52996
3	50 182	51 186	52 209	53 786	54324	54867
4	51 953	52 992	54 052	55 684	56241	56804
5	53 787	54 863	55 960	57 650	58226	58809
6	55 686	56 800	57 936	59 685	60282	60885
7	57 652	58 805	59 981	61 793	62410	63035
8	59 687	60 881	62 098	63 974	64613	65260
9	61 794	63 030	64 290	65 576	66232	66894
10	63 975	65 255	66 560	67 891	68570	69255
11	66 233	67 558	68 909	70 287	70990	71700
12	68 571	69 942	71 341	72 768	73496	74231
13	70 992	72 412	73 860	75 337	76091	76852
14	73 498	74 968	76 467	77 997	78777	79564
15	76 092	77 614	79 166	80 749	81557	82373
16	78 778	80 354	81 961	83 600	84436	85280
17	81 559	83 190	84 854	86 551	87417	88291
18	86 127	87 850	89 607	91399	92313	93236

[5] Niveau 2 jusqu'au 24 juin 2021. Reclassé niveau 3 à compter du 25 juin 2021.
[6] Niveau 2 jusqu'au 30 septembre 2020. Reclassé niveau 3 à compter du 1er octobre 2020.

ANNEXE 2
TAUX ET ÉCHELLES DE TRAITEMENT EN VIGUEUR JUSQU'AU 31 MARS 2025

NIVEAU 3

6301 : Analyste-conseil

6302 : Coordonnateur à la formation

6303 : Coordonnateur aux activités technologiques

6304 : Coordonnateur en emploi de la force

6305 : Psychologue

6306 : Conseiller associé

6307 : Conseiller aux affaires institutionnelles

6308 : Coordonnateur du Service alimentaire

6310 : Coordonnateur SHI[7]

6311 : Conseiller en technopédagogie[8]

6312 : Conseiller pédagogique[8]

ÉCHELON	Taux annuels	Taux annuels	Taux annuels	Taux annuels	Taux annuels	Taux annuel
	au 31 mars 2020 ($)	au 1er avril 2020 ($)	au 1er avril 2021 ($)	au 1er avril 2022 ($)	au 1er avril 2023 ($)	au 1er avril 2024 ($)
1	48 340	49 307	50 293	51 812	52 330	52 853
2	50 046	51 047	52 068	53 640	54 177	54 718
3	51 813	52 849	53 906	55 534	56 090	56 650
4	53 642	54 715	55 809	57 495	58 070	58 650
5	55 536	56 647	57 780	59 525	60 120	60 721
6	57 496	58 646	59 819	61 625	62 242	62 864
7	59 526	60 717	61 931	63 801	64 439	65 084
8	61 627	62 860	64 117	66 053	66 714	67 381
9	63 802	65 078	66 380	67 707	68 384	69 068
10	66 054	67 375	68 723	70 097	70 798	71 506
11	68 386	69 754	71 149	72 572	73 297	74 030
12	70 800	72 216	73 660	75 134	75 885	76 644
13	73 299	74 765	76 260	77 785	78 563	79 349
14	75 886	77 404	78 952	80 531	81 336	82 149
15	78 565	80 136	81 739	83 374	84 208	85 050
16	81 338	82 965	84 624	86 317	87 180	88 051
17	84 209	85 893	87 611	89 363	90 257	91 159
18	88 926	90 705	92 519	94 369	95 313	96 266

[7] Niveau 2 jusqu'au 30 septembre 2020. Reclassé niveau 3 à compter du 1er octobre 2020.

[8] Niveau 2 jusqu'au 24 juin 2021. Reclassé niveau 3 au 25 juin 2021.

ANNEXE 2
TAUX ET ÉCHELLES DE TRAITEMENT EN VIGUEUR JUSQU'AU 31 MARS 2025

NIVEAU 4

6401 : Expert-conseil en emploi de la force
6403 : Expert-conseil en police communautaire
6404 : Expert-conseil en sécurité routière
6405 : Chercheur
6406 : Expert-conseil en enquête
6407 : Expert-conseil en gestion
6408 : Expert-conseil en patrouille

ÉCHELON	Taux annuels	Taux annuels	Taux annuels	Taux annuels	Taux annuel	Taux annuels
	au 31 mars 2020 ($)	au 1er avril 2020 ($)	au 1er avril 2021 ($)	au 1er avril 2022 ($)	au 1er avril 2023 ($)	au 1er avril 2024 ($)
1	49 911	50 909	51 927	53 496	54 031	54 571
2	51 673	52 706	53 761	55 384	55 938	56 497
3	53 497	54 567	55 658	57 339	57 913	58 492
4	55 385	56 493	57 623	59 363	59 956	60 556
5	57 340	58 487	59 657	61 458	62 073	62 693
6	59 364	60 551	61 762	63 628	64 264	64 906
7	61 460	62 689	63 943	65 874	66 533	67 198
8	63 630	64 903	66 201	68 200	68 882	69 571
9	65 876	67 194	68 537	69 908	70 607	71 313
10	68 201	69 565	70 956	72 375	73 099	73 830
11	70 608	72 020	73 461	74 930	75 679	76 436
12	73 100	74 562	76 053	77 574	78 350	79 134
13	75 680	77 194	78 737	80 312	81 115	81 926
14	78 352	79 919	81 517	83 148	83 979	84 819
15	81 118	82 740	84 395	86 083	86 944	87 813
16	83 981	85 661	87 374	89 121	90 013	90 913
17	86 946	88 685	90 459	92 268	93 190	94 122
18	91 815	93 651	95 524	97 435	98 409	99 393

ANNEXE 3

CALENDRIER DES JOURS FÉRIÉS

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

LETTRE D'ENTENTE NUMÉRO 1

RELATIVE À LA TÂCHE D'ENSEIGNEMENT DU PERSONNEL INSTRUCTEUR EN INTERVENTION PHYSIQUE

Objectifs

Les parties considèrent que la création de règles reliées à la tâche d'enseignement du personnel instructeur en intervention physique est nécessaire en vue :

- D'assurer des conditions de formation qui permettent un enseignement de qualité et sécuritaire pour la clientèle;
- D'assurer des conditions de travail sécuritaires pour les instructeurs en intervention physique;
- De favoriser une utilisation optimale des ressources humaines du domaine;
- D'assurer le développement professionnel des instructeurs en intervention physique.

PARTIE 1 : Définition des tâches principales

La tâche d'un instructeur en intervention physique de l'École nationale de police du Québec est principalement composée des éléments suivants :

<u>Activités d'insertion et de préparation à la formation</u>

1. L'insertion professionnelle de l'instructeur dans sa fonction;
2. La préparation et la mise à jour de l'instrumentation de l'activité de formation sur le plan du contenu;
3. La préparation logistique de l'activité de formation;

<u>Activités de formation et d'évaluation</u>

4. La formation des étudiants soit, la prestation d'un instructeur lors d'un cours d'intervention physique à l'horaire;
5. L'évaluation formative et certificative des élèves lors d'une activité d'intervention physique à l'horaire;
6. La formation et l'évaluation des élèves lors des activités de reprises à l'horaire;
7. Les activités d'évaluation des tests d'aptitudes physiques et du domaine de l'intervention physique entre autres lors de divers processus d'admission;

<u>Activités de coaching et de soutien à la formation</u>

8. Les activités de coaching des élèves lors de l'intégration de l'intervention physique dans les sorties policières et leurs rétroactions;
9. Les activités d'encadrement des élèves en dehors des cours à l'horaire;
10. Les activités d'évaluation comportementale des élèves;

<u>Activités de développement individuel et institutionnel</u>

11. Les activités de maintien des compétences et de perfectionnement professionnel;
12. Les stages en milieu de travail;

13. Les activités d'amélioration et de développement des activités de formation selon l'approche de gestion de projets;
14. Les mandats ad hoc de développement institutionnel et de recherche en lien avec l'expertise de l'instructeur;

Activités administratives et communicationnelles

15. Les activités administratives et de production de rapports divers;
16. La participation aux activités d'harmonisation et d'arrimage du domaine de l'intervention physique à l'interne et à l'externe;
17. La participation aux journées pédagogiques;
18. Le soutien aux autres instructeurs de l'École;
19. La participation aux rencontres de travail et aux activités institutionnelles.

PARTIE 2 : Règles de gestion de la tâche d'enseignement

A. Le nombre maximal d'heures régulières d'un instructeur en intervention physique directement en lien avec les activités de formation et d'évaluation susmentionnées aux articles 4, 5, 6 et 7 de l'entente est de neuf cents (900) heures par année scolaire.

B. Aux fins de la présente entente, l'année scolaire est celle prévue au calendrier de l'École et est habituellement fixée du mois d'août au mois de juillet de l'année suivante.

C. Sous réserve des dispositions prévues aux articles E et F, le nombre d'heures régulières est réparti en période de soixante (60) heures pour chaque bloc de trois semaines de l'année scolaire, et ce, sans pour autant modifier la semaine et la journée normale de travail prévue à l'article 4-1-01 de la convention collective.

D. Les heures prévues à l'article A de la présente entente ne doivent en aucun cas excéder vingt-quatre (24) heures pour un instructeur régulier et trente (30) heures pour un instructeur occasionnel à paie variable, dans une même semaine de l'année scolaire.

E. Sous réserve des dispositions prévues à l'article D, dans la situation où l'École se verrait dans l'obligation d'exiger d'un instructeur en intervention physique, au cours d'un même bloc de trois (3) semaines de l'année scolaire, un nombre d'heures excédentaires aux soixante heures (60) prévues à l'article C de la présente entente, ce nombre d'heures serait alors déduit du nombre d'heures exigé du bloc suivant de la même année scolaire.

F. Sous réserve des dispositions prévues à l'article D, dans la situation où l'École n'utiliserait pas entièrement, de la part d'un instructeur, les soixante (60) heures prévues à l'article C de la présente entente au cours d'un même bloc de trois semaines de l'année scolaire, ce nombre d'heures serait alors ajouté au nombre d'heures du bloc suivant de la même année scolaire.

G. Pour le personnel occasionnel, l'École s'engage à lui octroyer un nombre d'heures suffisant pour l'accomplissement des activités d'insertion et de préparation susmentionnées aux articles 1, 2 et 3 de l'entente lors de leur prestation en vertu des heures prévues à l'article A.

H. La tenue du registre du nombre d'heures de chaque instructeur en lien avec les activités prévues à l'article A de la présente entente est de la responsabilité du cadre concerné. Ce registre est mis à jour à la fin de chaque bloc de trois semaines de l'année scolaire. L'entrée des données au registre est quant à elle de la responsabilité de l'instructeur. La personne employée reçoit un relevé de ses heures à la fin de chaque bloc de trois (3) semaines.

I. Le ratio d'enseignement stipule le nombre d'élèves présents devant l'instructeur lors des activités de formation et d'évaluation susmentionnées. Il est généralement égal ou inférieur à :

- soixante-douze (72) élèves lors des séminaires et de la formation théorique;
- dix-huit (18) élèves lors des activités d'intervention physique ou l'application de la force se fait dans des zones corporelles présentant des risques de dommages mineurs ou de lésions temporaires;
- neuf (9) élèves lors des activités d'intervention physique ou l'application de la force se fait dans des zones corporelles présentant des risques de dommages majeurs ou de lésions permanentes;
- douze (12) élèves pour les activités de simulations du travail en équipe.

Nonobstant ce qui précède, l'employeur peut changer les ratios d'enseignement après entente avec le comité de relations professionnelles.

J. Le guide des activités en intervention physique du programme de formation initiale en patrouille-gendarmerie est révisé annuellement ou au besoin lors de mise à jour de cours ou programme par l'École et inclut le ratio d'enseignement des séquences de formation.

LETTRE D'ENTENTE NUMÉRO 2

RELATIVE AU RÉGIME D'AMÉNAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL

PRINCIPES DIRECTEURS

Aux fins de son application, le régime d'aménagement du temps de travail s'appuie sur les principes suivants :

- Le régime s'adresse à toute personne employée régulière à temps complet ainsi qu'aux personnes employées occasionnelles ayant un contrat de travail de 35 heures par semaine;
- La participation au régime est volontaire sous réserve de l'approbation de l'employeur;
- La participation au régime d'aménagement avec une réduction du temps de travail implique une réduction de traitement proportionnelle à la diminution du nombre d'heures de travail;
- Chaque entente individuelle est d'une durée déterminée et peut être, le cas échéant, renouvelée;
- Chaque demande sera analysée et les critères suivants seront considérés dans le processus de prise de décision :
  - L'expertise de la personne employée;
  - L'impact sur les autres employés;
  - L'impact sur l'efficacité administrative;
  - L'impact sur le service à la clientèle;
  - Les coûts additionnels comme des heures supplémentaires ou l'embauche de personnel additionnel;
  - Le nombre d'employés qui font des demandes dans un même service ou une même direction;
  - L'équité institutionnelle.

AMÉNAGEMENT <u>AVEC RÉDUCTION</u> DU TEMPS DE TRAVAIL

OPTIONS OFFERTES :

Les modalités offertes relativement à l'application du régime d'aménagement avec réduction du temps de travail sont les suivantes :

Option 1 : 4 jours/semaine

1 a) Semaine réduite de 28 heures de travail réparties en 4 jours de 7 heures. Cette option permet ainsi à la personne employée de s'absenter une journée par semaine de travail;

1 b) Semaine réduite de 32 heures de travail réparties en 4 jours de 8 heures.

Option 2 : 4 jours et demi/semaine

Semaine réduite : 31,5 heures de travail réparties en 4,5 jours. Cette option permet ainsi à la personne employée de s'absenter une demi-journée (3,5 heures) par semaine de travail.

Option 3 : Horaire 9/10

La période de travail référant à la période de paie (10 jours travaillés/14 jours de calendrier) est réduite de 7 heures. Cette option permet ainsi à la personne employée de s'absenter une journée de travail (7 heures) par période de paie (9 jours travaillés et 1 journée d'absence).

Option 4 : Accumulation de congés compensatoires

Cette option permet à la personne employée de travailler de façon régulière, 35 heures par semaine, mais d'être rémunérée un nombre d'heure moindre, et ce, afin de permettre l'accumulation des jours en congés compensatoires.

4a) Travaille 35 heures mais rémunéré 32 heures par semaine. Cette option permet le cumul de 6 heures à chaque période de paie.

4b) Travaille 35 heures mais rémunéré 34 heures par semaine. Cette option permet le cumul de 2 heures à chaque période de paie.

Durant la prise des congés compensatoires, la personne employée continue de recevoir son traitement réduit. La reprise des heures (congés compensatoires) doit être convenue entre l'employeur et la personne employée.

Les heures de congé ainsi accumulées doivent être prises durant la période prévue à l'entente et ne peuvent être reportées ni remboursées, à moins d'une entente écrite entre la personne employée concernée et l'employeur.

Lors de la fin d'emploi de la personne employée participant au régime, un remboursement du congé compensatoire n'est possible que si l'employeur y consent. Sinon, le congé doit être pris avant le départ de la personne employée.

En tout temps, les dispositions conventionnées relatives au choix de vacances ont préséance sur la prise des congés compensatoires. L'annexe B présente un tableau relatif à l'estimation des congés compensatoires découlant de cette application.

AMÉNAGEMENT AVEC RÉDUCTION DU TEMPS DE TRAVAIL

MODALITÉS D'APPLICATION :

L'annexe A présente des exemples d'aménagement avec une réduction du temps de travail selon les options offertes.

Horaire de travail

La prestation de travail doit être accomplie à l'intérieur d'une amplitude quotidienne variant entre 7 h 30 et 18h00. L'horaire quotidien comporte une période minimale non rémunérée pour le dîner de 30 minutes et maximale de 120 minutes.

Le mode d'enregistrement du temps de travail peut nécessiter en termes d'assiduité, une autre forme de suivi que ce qu'il était avant l'adhésion au régime.

Pour les options 1, 2 et 3, l'horaire de travail est convenu préalablement entre la personne employée et l'employeur avant l'entrée en vigueur de l'entente. L'entente doit indiquer le jour d'absence convenu entre la personne employée et l'employeur. L'employeur, pour des raisons de nécessité du service, peut exiger de la personne employée de travailler la journée de congé hebdomadaire. De plus, la personne employée qui voudrait déplacer son congé hebdomadaire devra convenir avec l'employeur du déplacement du congé. Dans les deux cas, le congé est repris pendant ladite semaine ou la semaine suivante ou selon l'accord intervenu avec l'employeur.

Lors d'une semaine de travail comprenant un congé férié, l'employeur peut exiger, pour des raisons de nécessité du service, que la personne employée travaille la journée de son congé hebdomadaire si celui-ci ne coïncide pas avec le jour férié. Dans ce cas, selon l'accord à intervenir avec la personne employée, le congé hebdomadaire peut être repris à une date ultérieure ou la personne salariée peut également décider de ne pas prendre de congé hebdomadaire au cours d'une semaine de travail comportant un férié.

Conditions de travail

Les conditions de travail applicables sont celles de la personne employée à temps réduit notamment en matière de jours fériés et chômés et droits parentaux.

Les dispositions des conventions collectives continuent de s'appliquer aux personnes employées adhérant au régime d'aménagement du temps de travail. Toutefois, certains bénéfices prévus à la convention collective de travail s'appliquent au *prorata* du temps travaillé ou rémunéré et selon les modalités de l'option choisie.

Les absences sont converties en heures et prises en fonction des heures normales rémunérées.

Service continu

La durée du service continu d'une personne employée n'est pas diminuée du seul fait de sa participation au régime d'aménagement, et ce, jusqu'à concurrence de 365 heures sur une base annuelle (20 % d'un temps plein).

Congés de maladie

Pendant sa participation au régime d'aménagement du temps de travail, la norme suivante remplace celle prévue à l'article 8-1.27 de la convention collective :

> *« Le crédit de maladie octroyé à la personne employée à temps réduit est une fraction de jour dont la valeur est obtenue en divisant le nombre d'heures normales de travail rémunérées de ce mois prévues à l'horaire de la personne employée par le nombre d'heures prévues à l'horaire de la personne employée à temps complet pour ce même mois. Ce crédit ne sera octroyé que si la personne employée a eu droit à son traitement pendant la moitié ou plus des heures normales de travail rémunérées prévues à son horaire pendant le mois ».*

Lors d'absence en maladie, la personne employée se voit appliquer, pour le délai de carence et pour l'utilisation de sa réserve de congés de maladie, une déduction équivalente à ses heures quotidiennes travaillées ou rémunérées. Les prestations d'assurance-traitement (P_2 et P_3) sont toutefois calculées sur la base du traitement à temps complet.

Heures supplémentaires

Pour une personne employée assujettie à un aménagement du temps de travail, sont aussi considérées comme « heures supplémentaires », les heures effectuées en sus des heures prévues à son horaire quotidien, dans la mesure où elles sont supérieures à 7 heures pour la personne employée qui adhère à l'Option 1 a) et à 8 heures pour la personne employée qui adhère à l'Option 1 b), en plus d'être supérieures à 35 heures par semaine sous réserve de l'application de l'article 4-2.06.

Avancement d'échelon

La personne employée participant au régime a droit aux avancements d'échelon de la même façon que si elle était demeurée à temps complet.

Jours fériés et chômés

Les jours fériés et chômés sont rémunérés selon le pourcentage de l'horaire réduit par rapport à l'horaire régulier. Ainsi, à l'occasion d'un jour férié et chômé, le traitement de la personne employée à temps réduit est égal à 10 % du traitement correspondant à son horaire de travail pendant sa dernière période de paie ne comportant pas de jour férié.

Cotisation aux régimes de retraite

Un salarié visé par la présente cotisera à son régime de retraite comme s'il travaillait sur son horaire à temps plein de travail et son service sera reconnu à la CARRA comme tel.

AMÉNAGEMENT SANS RÉDUCTION DE TEMPS

MODALITÉS D'APPLICATION

Horaire de travail

La prestation de travail doit être accomplie à l'intérieur d'une amplitude quotidienne variant entre 7 h 30 et 18h00. L'horaire quotidien comporte une période minimale non rémunérée pour le dîner de 30 minutes et maximale de 120 minutes.

Le mode d'enregistrement du temps de travail peut nécessiter en termes d'assiduité, une autre forme de suivi que ce qu'il était avant l'adhésion au régime.

Heures supplémentaires

Pour une personne employée assujettie à un aménagement du temps de travail, sont aussi considérées comme « heures supplémentaires », les heures effectuées en sus des heures prévues à son horaire quotidien, dans la mesure où elles sont supérieures à 8,75 heures ou 35 heures par semaine.

AMÉNAGEMENT <u>SANS RÉDUCTION</u> DU TEMPS DE TRAVAIL

OPTION OFFERTE :

Option 5 : Semaine de 35 heures répartie sur 4 jours

Possibilité de faire la semaine de travail de 35 heures répartie sur 4 jours durant le congé pédagogique d'été d'une durée de 5 semaines. La prestation de travail est de 8,75 heures quotidiennement.

DURÉE DE L'ENTENTE, RENOUVELLEMENT, RÉSILIATION

À l'exception de l'Option 5, chaque entente est d'une durée égale ou supérieure à 2 mois et ne dépasse pas 1 an. L'entente peut être renouvelée en adressant une nouvelle demande selon la procédure établie.

La personne employée et l'employeur peuvent mettre fin au régime après entente. Le cas échéant, l'École ou la personne employée fait parvenir par écrit à l'autre partie, un avis de 30 jours indiquant les motifs de résiliation de l'entente. S'il y a accord, l'entente prend fin à l'expiration du délai ou selon les dispositions convenues entre l'École et la personne employée.

Toutefois, en cas de situations exceptionnelles, l'École peut unilatéralement mettre fin à l'entente en informant par écrit la personne employée de la date de fin de l'entente.

PARTICIPATION AU RÉGIME

Une demande de participation au régime d'aménagement du temps de travail se fait par écrit au supérieur immédiat et une copie doit être acheminée à la Direction des personnes, de la santé et de la culture au plus tard le 1er mai de chaque année, pour l'année pédagogique débutant le 1er juillet. L'adhésion se fait à l'aide du formulaire prévu à cet effet.

Le supérieur immédiat confirme dans un premier temps s'il permet l'adhésion ou non. Par la suite, la demande est analysée et une réponse est donnée avant le 15 juin de chaque année.

CONDITIONS PARTICULIÈRES CONCERNANT L'OPTION 1 b)

Une demande de participation au régime d'aménagement du temps de travail se fait par écrit au supérieur immédiat et une copie doit être acheminée à la Direction des personnes, de la santé et de la culture au plus tard le 1er mai de chaque année, pour l'année pédagogique débutant le 1er juillet. L'adhésion se fait à l'aide du formulaire prévu à cet effet.

Le supérieur immédiat confirme dans un premier temps s'il permet l'adhésion ou non. Par la suite, la demande est analysée et une réponse est donnée avant le 15 juin de chaque année.

En cours d'année pédagogique, la personne employée pourra présenter une demande. Celle-ci sera analysée en fonction des demandes qui ont été octroyées le 15 juin précédent et des critères prévus dans le processus de prise de décision. Une réponse sera donnée à la personne employée dans les 30 jours de la réception de la demande. Si la demande est acceptée, elle sera valide pour la période demandée et ne pourra excéder la fin de l'année pédagogique en cours.

ANNEXE A (LETTRE D'ENTENTE NUMÉRO 2)

TABLEAU 1

EXEMPLES DE FORMULES D'AMÉNAGEMENT ET DE RÉDUCTION DU TEMPS DE TRAVAIL

OPTION	NOMBRE D'HEURES DE TRAVAIL PAR SEMAINE	NOMBRE D'HEURES DE TRAVAIL PAR JOUR	NOMBRE DE JOURSDE TRAVAILPAR SEMAINE	DIMINUTION DU TRAITEMENT BRUT (ESTIMÉ)[9]	CONGÉ
RÉDUCTION DU TRAITEMENT ET DE LA DURÉE HEBDOMADAIRE DU TRAVAIL					
1a)	28 heures	7 heures	4 jours	20 %	1 jour/semaine
1b)	32 heures	8 heures	4 jours	8.6%	1 jour/semaine
2	31,5 heures	7 heures	4,5 jours	10 %	0,5 jour/semaine
3	63/70 heures (période de paie)	7 heures	9 jours (période de paie)	10 %	1 jour par période de paie
RÉDUCTION DU TRAITEMENT AUX FINS DU CUMUL D'UN CONGÉ COMPENSATOIRE[10]					
4a)	35 heures rémunérées 32 heures	7 heures	5 jours	8,6 %	18,3 jours (+ ou -)/an
4b)	35 heures rémunérées 34 heures	7 heures	5 jours	2,8%	7,4 jours (+ ou -)/an

[9] La diminution du traitement peut varier compte tenu du choix de la journée de congé hebdomadaire ainsi que des jours fériés et chômés.

[10] Le nombre de jours de congé compensatoire peut varier selon la durée de l'entente choisie et en fonction du nombre d'heures non travaillées durant la période (fériés, vacances, maladies et absences sans traitement).

TABLEAU 2

EXEMPLE DE FORMULE D'AMÉNAGEMENT SANS RÉDUCTION DU TEMPS DE TRAVAIL

OPTION	NOMBRE D'HEURES DE TRAVAIL PAR SEMAINE	NOMBRE D'HEURES DE TRAVAIL PAR JOUR	NOMBRE DE JOURS DE TRAVAIL PAR SEMAINE	DIMINUTION DU TRAITEMENT BRUT (ESTIMÉ)	CONGÉ
5	35 heures [11]	8,75 heures	4 jours	Aucune	1 jour/semaine

[11] Durant le congé pédagogique d'été d'une durée de 5 semaines

ANNEXE B (LETTRE D'ENTENTE NUMÉRO 2)

EXEMPLE ILLUSTRANT LA FORMULE DE TEMPS RÉDUIT PAR L'ACCUMULATION D'UN CONGÉ COMPENSATOIRE

Selon cette formule de temps réduit, le salarié maintient la durée de sa semaine normale de travail tout en étant rémunéré pour un nombre d'heures moindre que le nombre d'heures prévues pour cette semaine de travail. Ceci lui permet alors d'accumuler un congé compensatoire à même les heures travaillées non rémunérées.

Dans l'exemple qui suit, l'horaire de travail du salarié est de 35 heures/semaine. Pour accumuler un congé additionnel, ce salarié accepte d'être rémunéré sur une base de 32 heures/semaine, les 3 heures/semaine « non payées » (0,6 heure/jour) étant accumulées pour être prises en congé compensatoire.

En vertu de cette formule de temps réduit, le salarié recevrait une rémunération pour 1 669,7 heures/an ou 6,4 heures/jour établies comme suit :

	JOURS	H/JR	TOTAL
Jours ouvrables dans l'année	260,9		
Jours fériés (1)	13,0	6,4	83,2
Jours de maladie utilisés (2)	12,0	6,4	76,8
Vacances accumulées (3)	21,9	6,4	140,0
Jours d'accumulation du congé (4)	214,0		
Congé compensatoire estimé	18,3	6,4	117,2
Jours travaillés	195,7	6,4	1 252,5
Heures rémunérées/an			1 669,7

1 Le traitement du salarié à temps réduit à l'occasion d'un congé férié est égal à 10 % du traitement de la dernière période de paie ne comportant pas de jour férié. Ce traitement ayant été calculé pour 64 heures (2 semaines de 32 heures), le salarié aura une rémunération basée sur 6,4 heures pour un jour férié.

2 Le salarié ne peut accumuler d'heures de congé compensatoire durant les heures non travaillées. Comme il faut lui assurer une rémunération basée sur 6,4 heures/jour ouvrable, sa banque de maladie sera réduite de 6,4 heures par jour d'absence en maladie.

3 On suppose que le salarié a accumulé 20 jours de vacances de 7 heures durant la période de référence pour un total de 140 heures. Comme on doit lui assurer une rémunération de 6,4 heures/jour ouvrable, il aura droit à 21,9 jours de vacances de 6,4 heures (140/6,4= 21,9).

4 L'entente prévoit que la durée totale du congé compensatoire est égale au total des heures normales travaillées non rémunérées.

Si on soustrait les jours fériés, les jours de maladie utilisés et les jours de vacances du nombre total de jours ouvrables de l'année, il reste 214 jours de travail.

Mais on ne connaît pas, à priori, le nombre de jours de congé compensatoire qu'il faut soustraire de 214 jours pour obtenir le nombre de jours effectivement travaillés pendant lesquels le salarié accumule des heures non travaillées.

C'est pourquoi, pour estimer la durée du congé compensatoire, on doit considérer uniquement aux fins de calcul, ces 214 jours comme étant des jours travaillés pendant lesquels il est possible d'accumuler des heures de congé compensatoire.

Donc, la durée d'un jour de congé compensatoire serait de 7 heures, comme pour un jour travaillé, mais cette journée sera rémunérée pour 6,4 heures. La personne salariée accumule 0,6 heure (7 – 6,4) durant 214 jours pour un total de 128,4 heures. Comme il s'agit de jours de 7 heures, la durée du congé est estimée à 18,3 jours (128,4/7) et le nombre d'heures rémunérées est de 117,2 (18,3 x 6,4).

LETTRE D'ENTENTE NUMÉRO 3

MESURE DE FIDÉLITÉ EN EMPLOI

Introduction d'une mesure de fidélité en emploi pour reconnaître l'expertise développée par les professionnels du fait de leur stabilité à titre de personne employée professionnelle à l'École nationale de police du Québec. 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 31 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 l'unité d'accréditation du SPGQ 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 l'unité d'accréditation du SPGQ, sous réserve qu'elle ait fournie, 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 de chaque année;
- Doivent être pris avant le 31 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;
- Pour la première année, les congés seront attribués dans les trente (30) jours suivant la signature de la convention collective et devront être pris par la personne employée avant le 31 mars 2023.

LETTRE D'ENTENTE NUMÉRO 4

RELATIVE À 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 employée:

1. UTILISATION DE LA BANQUE

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

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

A. à titre de jours de congé de maladie en vertu du paragraphe a) de l'article 8-1.16 de la Convention collective 2015-2020 (ci-après « la convention »), à la condition d'en faire la demande avant que ne débute le versement de la prestation prévue au paragraphe b) de l'article 8-1.16. Le cas échéant, la personne employée doit épuiser sa banque préalablement au paiement de la prestation prévue au paragraphe b) de l'article 8-1.16.

   La personne employée bénéficie de l'exonération de ses cotisations au régime de retraite auquel il est assujetti, laquelle est prévue au premier alinéa de l'article 8-1.17 de la convention, à compter de l'épuisement des jours de congé de maladie à sa banque.

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

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

1.2 Congé de préretraite

La personne employée qui opte pour une retraite totale et définitive, laquelle 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 employée peut anticiper les crédits de vacances qu'il accumulera durant son congé de préretraite totale pour les ajouter à ce congé;

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

C. un congé de préretraite graduelle, sous réserve de l'acceptation de l'employeur. Ce congé est caractérisé par le fait qu'une personne employée, pendant un laps de temps plus ou moins long précédant immédiatement sa retraite totale et définitive, puisse réduire les heures de sa semaine normale de travail selon un horaire préétabli comportant un minimum de quatorze (14) heures par semaine et d'utiliser sa banque de congés de maladie pour compenser le manque à travailler par rapport aux heures de la semaine normale auxquelles il était assujetti immédiatement avant que ne débute son congé de préretraite graduelle. Le congé de préretraite graduelle peut comporter un nombre décroissant d'heures travaillées par semaine jusqu'à concurrence du minimum de quatorze (14) heures. Pendant cette période, les dispositions de l'article 4-1.01 de la convention afférente à la semaine normale de travail de 35 heures ne s'appliquent plus à la personne employée, 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 employée doit avoir à sa banque le nombre de jours de congé de maladie équivalant au congé de préretraite graduelle et les jours ainsi retenus ne peuvent servir à d'autres fins ; quant aux jours de congé de maladie en surplus, ils peuvent être utilisés aux fins de l'article 1.1 de la présente lettre d'entente pendant les jours travaillés, à défaut de quoi ils sont payés conformément à l'article 2 de la présente lettre d'entente.

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

   La personne employée qui bénéficie d'une retraite progressive en vertu de l'article 8-1.33 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 ou il épuise ses jours de congé de maladie dans le cadre de sa préretraite graduelle, la personne employée n'accumule pas de crédit de congé de maladie et elle ou il 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 employée au 31 mars 2024 lui sont payés. La personne employée, 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 employée au 31 mars 2024. Cette indemnité est payée dans les soixante (60) jours suivant cette date.

Toutefois, sous réserve du troisième alinéa, advenant la démission, le congédiement disciplinaire ou administratif, le décès, la retraite ou la fin d'emploi de la personne employée temporaire, permanent ou occasionnel d'un (1) an ou plus avant le 31 mars 2024, l'indemnité prévue au premier alinéa est payée à la personne employée ou à ses ayants 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 employée au moment de sa fin d'emploi.

Sans restreindre d'aucune façon le premier alinéa, la personne employée occasionnel embauché pour une période d'un (1) an ou plus nommé à titre de personne employée temporaire conserve

sa banque de congé de maladie, s'il n'y a pas d'interruption entre la fin de son emploi à titre de personne employée occasionnel et sa nomination à titre de personne employée temporaire. De plus, si l'interruption n'excède pas soixante (60) jours, la personne employée qui en fait la demande conserve sa banque si elle n'a pas déjà fait l'objet d'un paiement.

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

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

Les jours de congés de maladie qui apparaissent à la banque de la personne employée peuvent être utilisés à 70 % de leur valeur pour le rachat d'absences sans traitement à son régime de retraite.

4. MOMENT DU RACHAT

La personne employée prenant sa retraite avant le 1er avril 2022 doit acquitter son rachat avant sa prise de retraite. La personne employée 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. DISPOSITIONS GÉNÉRALES

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

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

6. 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

ENTENTE CONCERNANT L'UTILISATION DU COURRIER ÉLECTRONIQUE À DES FINS SYNDICALES AINSI QUE L'UTILISATION DES OUTILS INFORMATIQUES À DES FINS SYNDICALES

Les parties conviennent de la présente entente visant l'utilisation du courrier électronique et des outils informatiques à des fins syndicales par les représentants syndicaux et les membres du SPGQ œuvrant au sein de l'ENPQ.

L'utilisation est permise pour les usages suivants :

1. Les communications avec les membres patronaux de l'organisme dans le cadre de travaux de comités prévus à la convention collective;

2. La transmission d'avis de convocation des membres à une assemblée syndicale (documents pertinents);

3. Les communications afférentes aux demandes d'assistance (accompagnement) au délégué syndical ou un autre représentant syndical;

4. Permettre au SPGQ de transmettre les publications, dont l'INFO-NÉGO et le bulletin DERNIÈRE HEURE via le courriel professionnel de ses membres;

5. Tenir les rencontres syndicales via TEAMS.

L'utilisation du courrier électronique peut aussi être autorisée à d'autres usages dans la mesure où elle conduit à une plus grande efficacité des activités en lien avec les comités mixtes prévus à la convention collective.

Aucune communication ne doit nuire à la prestation de travail ou aux services offerts par l'ENPQ.

Les parties conviennent de référer au Comité de relations professionnelles tout problème avec la présente entente.

LETTRE D'ENTENTE NUMÉRO 6

RELATIVE À LA CRÉATION D'UN COMITÉ DE TRAVAIL PORTANT SUR LA TÂCHE DES INSTRUCTEURS EN INTERVENTION PHYSIQUE ET EN EMPLOI DE LA FORCE

Considérant que les parties souhaitent convenir d'une entente négociée relativement aux conditions de travail des professionnelles et professionnels (ci-après appelés les « personnes employées ») de l'École nationale de police du Québec, pour la période du 1er avril 2020 au 31 mars 2025

Considérant que les parties sont disposées à poursuivre les discussions sur la révision complète de la Lettre d'entente No. 1 relative à la tâche d'enseignement du personnel instructeur en intervention physique et l'intégration d'un nouveau titre d'emploi d'instructeur en emploi de la force. Les parties ont convenu de créer un comité dont le mandat est de :

- Redéfinir les règles reliées à la tâche d'enseignement du personnel instructeur en intervention physique en tenant compte de la réalité et du contexte actuel de l'École;
- Convenir des modalités d'intégration d'un nouveau titre d'emploi d'instructeur en emploi de la force.

Le comité est composé des personnes suivantes :

- 2 représentants de la partie patronale;
- 2 représentants de la partie syndicale

Le comité dispose de 12 mois suivant la signature de la convention collective pour terminer les travaux.

Les membres du comité peuvent s'adjoindre, au besoin et à leur frais, des personnes ressources qu'elles jugent appropriées à l'avancement des travaux.

LETTRE D'ENTENTE NUMÉRO 7

MESURE DE RECONNAISSANCE EN EMPLOI

Les parties conviennent d'introduire une mesure de reconnaissance de la fidélité en emploi pour reconnaître l'expertise développée par les personnes employées de par leur stabilité d'emploi au sein de l'École.

Plus particulièrement, la mesure de reconnaissance de la fidélité se traduit comme suit :

La personne employée qui, a accumulé cinq (5) années consécutives d'ancienneté au sein de l'École au 1er avril 2023, période au cours de laquelle, elle a, en tout temps fourni un rendement satisfaisant, a droit à un montant forfaitaire de mille cinq-cents dollars (1500$) payable dans les 90 jours suivant l'entrée en vigueur.

Cette mesure prend fin le 30 mars 2025.

EN FOI DE QUOI les parties ont signé le 20 décembre 2022

École nationale de police du Québec

Pierre St-Antoine
Directeur général

Isabelle Lajoie
Directrice, Direction des personnes, de la santé et de la culture

Marie-Claude Frève
Responsable de l'expérience employé

Syndicat des professionnelles et professionnels du gouvernement du Québec

Marie-Josée Garand
Conseillère en relations de travail et à la négociation SPGQ

Nathalie Pépin
Déléguée

Bruno Poulin
Délégué

Jessica Bourque
Deuxième vice-présidente SPGQ