

# Convention collective de travail

Intervenue entre le  
Conservatoire de musique et  
d'art dramatique du Québec  
et le  
Syndicat de professionnelles  
et professionnels du  
gouvernement du Québec

2020-2025



Photo: Étienne Boisvert



Photo: Vincent Champoux

CONSERVATOIRE

Conservatoire  
de musique  
et d'art dramatique  
du Québec

Syndicat  
de professionnelles  
et professionnels  
du gouvernement du Québec

SPGQ



## TABLE DES MATIÈRES

<b>CHAPITRE 1-0.00</b>	<b>GÉNÉRALITÉS .....</b>	<b>1</b>
1-1.00	INTERPRÉTATION .....	1
1-2.00	RECONNAISSANCE DU SYNDICAT ET CHAMP D'APPLICATION DE LA CONVENTION .....	7
1-3.00	DROITS ET RESPONSABILITÉS DE L'EMPLOYEUR .....	8
1-4.00	SANTÉ ET SÉCURITÉ .....	10
1-5.00	PRATIQUES INTERDITES, DISCRIMINATION ET HARCÈLEMENT .....	11
1-6.00	ACCÈS À L'ÉGALITÉ EN EMPLOI .....	13
1-7.00	PROGRAMME D'AIDE AUX EMPLOYÉS .....	14
1-8.00	GRÈVE ET LOCK-OUT .....	15
<b>CHAPITRE 2-0.00</b>	<b>VIE SYNDICALE .....</b>	<b>16</b>
2-1.00	RÉGIME SYNDICAL .....	16
2-2.00	REPRÉSENTATION SYNDICALE .....	19
2-3.00	PERMIS D'ABSENCE POUR ACTIVITÉS SYNDICALES, ACTIVITÉS MIXTES ET ACTIVITÉS CONNEXES .....	20
2-4.00	RÉUNIONS SYNDICALES .....	23
2-5.00	TRANSMISSION DE DOCUMENTS .....	24
2-6.00	DROIT D'AFFICHAGE .....	25
<b>CHAPITRE 3-0.00</b>	<b>PRATIQUES ADMINISTRATIVES ET PARTICIPATION .....</b>	<b>26</b>
3-1.00	MESURES ADMINISTRATIVES .....	26
3-2.00	MESURES DISCIPLINAIRES .....	31
3-3.00	LANGUE DE TRAVAIL, PRATIQUES ET RESPONSABILITÉS PROFESSIONNELLES .....	33
3-4.00	COMITÉ DE RELATIONS PROFESSIONNELLES .....	35
3-5.00	SOUS-TRAITANCE .....	37
<b>CHAPITRE 4-0.00</b>	<b>AMÉNAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL .....</b>	<b>39</b>
4-1.00	DURÉE DU TRAVAIL .....	39
4-2.00	HEURES SUPPLÉMENTAIRES .....	42
4-3.00	VACANCES .....	44
4-4.00	JOURS FÉRIÉS ET CHÔMÉS .....	48
4-5.00	CONGÉS POUR ÉVÉNEMENTS FAMILIAUX .....	50
4-6.00	CONGÉS POUR AFFAIRES JUDICIAIRES .....	54
4-7.00	CONGÉS SANS TRAITEMENT .....	55
4-8.00	CHARGES PUBLIQUES .....	66
<b>CHAPITRE 5-0.00</b>	<b>RÉGIME DE SÉCURITÉ D'EMPLOI .....</b>	<b>67</b>
5-1.00	CHANGEMENTS TECHNIQUES, TECHNOLOGIQUES OU ADMINISTRATIFS .....	67
5-2.00	SURPLUS DE PERSONNEL ET MISE À PIED .....	71
5-3.00	CONCESSION D'ACTIVITÉS .....	74
<b>CHAPITRE 6-0.00</b>	<b>ORGANISATION DE LA CARRIÈRE .....</b>	<b>75</b>
6-1.00	CLASSIFICATION ET RÉMUNÉRATION .....	75
6-2.00	CLASSEMENT .....	79
6-3.00	ANCIENNETÉ .....	80
6-4.00	PÉRIODE PROBATOIRE .....	82
6-5.00	ÉVALUATION DU RENDEMENT .....	84
6-6.00	PROGRESSION DANS LA CLASSE D'EMPLOIS .....	86
6-7.00	DÉVELOPPEMENT DES RESSOURCES HUMAINES .....	88
6-8.00	MOUVEMENTS DU PERSONNEL .....	91
6-9.00	DOTATION DES EMPLOIS .....	92

<b>CHAPITRE 7-0.00</b>	<b>RÉMUNÉRATION ET AUTRES DISPOSITIONS D'ORDRE MONÉTAIRE.....</b>	<b>93</b>
7-1.00	RÉMUNÉRATION .....	93
7-2.00	VERSEMENT DES GAINS .....	98
7-3.00	ALLOCATIONS ET PRIMES .....	100
7-4.00	FRAIS DE DÉPLACEMENT ET D'ASSIGNATION .....	102
7-5.00	FRAIS À L'OCCASION D'UN DÉMÉNAGEMENT .....	103
<b>CHAPITRE 8-0.00</b>	<b>RÉGIMES COLLECTIFS .....</b>	<b>109</b>
8-1.00	RÉGIME D'ASSURANCE VIE, D'ASSURANCE MALADIE ET D'ASSURANCE TRAITEMENT .....	109
8-2.00	ACCIDENTS DU TRAVAIL ET MALADIES PROFESSIONNELLES .....	121
8-3.00	DROITS PARENTAUX .....	124
8-4.00	RÉGIME DE RETRAITE.....	141
<b>CHAPITRE 9-0.00</b>	<b>RÈGLEMENT DES GRIEFS ET ARBITRAGE .....</b>	<b>142</b>
9-1.00	PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DES GRIEFS.....	142
9-2.00	ARBITRAGE.....	145
<b>CHAPITRE 10-0.00</b>	<b>CONDITIONS PARTICULIÈRES CONCERNANT CERTAINES PERSONNES EMPLOYÉES .....</b>	<b>147</b>
10-1.00	PRÊTS DE SERVICE.....	147
10-2.00	PERSONNES EMPLOYÉES EN DÉTACHEMENT .....	148
10-3.00	PERSONNES EMPLOYÉES OCCASIONNELLES.....	149
<b>CHAPITRE 11-0.00</b>	<b>DURÉE DE LA CONVENTION .....</b>	<b>153</b>
11-1.00	DURÉE DE LA CONVENTION .....	153
<b>ANNEXE 1 – TAUX ET ÉCHELLES DE TRAITEMENT .....</b>		<b>154</b>
<b>LETTRÉ D'ENTENTE NO 1 .....</b>		<b>155</b>
	CONCERNANT L'UTILISATION ET LA RÉSORPTION DE LA BANQUE DE CONGÉS DE MALADIE ET DE RACHAT DE SERVICE NON CONTRIBUÉ AU RÉGIME DE RETRAITE .....	155
<b>LETTRÉ D'ENTENTE NO 2 .....</b>		<b>158</b>
	CONCERNANT LE TÉLÉTRAVAIL.....	158
<b>LETTRÉ D'ENTENTE NO 3 .....</b>		<b>159</b>
	CONCERNANT UN CADRE ÉDICTANT LES NORMES APPLICABLES À UN RÉGIME D'AMÉNAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL COMPORTANT UNE RÉDUCTION DU TEMPS DE TRAVAIL ET DU TRAITEMENT POUR UNE PÉRIODE PRÉVUE .....	159
<b>LETTRÉ D'ENTENTE NO 4 .....</b>		<b>160</b>
	CONCERNANT L'INTRODUCTION D'UNE MESURE DE FIDÉLITÉ EN EMPLOI POUR RECONNAÎTRE L'EXPERTISE DÉVELOPPÉE PAR LES PERSONNES EMPLOYÉES DU FAIT DE LEUR STABILITÉ AU CONSERVATOIRE. ....	160

## CHAPITRE 1-0.00 GÉNÉRALITÉS

### BUT DE LA CONVENTION

La convention a pour but d'établir les droits et les obligations réciproques des parties et de favoriser des relations de travail harmonieuses.

Au présent document, l'utilisation de la forme masculine désigne aussi bien les femmes que les hommes et est utilisée dans le seul but d'alléger le texte.

### 1-1.00 INTERPRÉTATION

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

a) **ANCIENNETÉ**

Période calculée en année, mois et en jours à titre de personne employée au Conservatoire, conformément à la section 6-3.00. Elle s'acquiert une fois la période probatoire complétée et rétroagit au premier jour d'emploi de la personne employée à titre de professionnelle. Cette période calculée sert également aux fins d'application des dispositions qui concernent la sécurité d'emploi, telle que prévu au chapitre 5-0.00.

b) **ANNÉE DE RÉFÉRENCE**

Période s'écoulant entre le 1<sup>er</sup> avril et le 31 mars de chaque année.

c) **ANNÉE FINANCIÈRE**

Période s'écoulant entre le 1<sup>er</sup> juillet et le 30 juin de chaque année.

d) **ANNÉE SCOLAIRE**

Période de douze mois consécutifs se terminant le 30 juin de chaque année, conformément aux dispositions de la *Loi sur le Conservatoire de musique et d'art dramatique du Québec* et des règlements de l'institution.

e) **AVIS ÉCRIT**

Avertissement transmis par écrit par lequel l'employeur attire l'attention d'une personne employée sur ses obligations.

f) **AVIS VERBAL**

Avertissement transmis verbalement par lequel l'employeur attire l'attention d'une personne employée sur ses obligations. Seuls le sujet et la date de l'avertissement ainsi que les personnes présentes peuvent être inscrits au dossier de la personne employée visée.

g) **CATÉGORIE D'EMPLOI**

Au Conservatoire, les catégories d'emploi sont les suivantes : le personnel d'encadrement, le personnel de bureau et technique, le personnel ouvrier, les professionnels et les professeurs.

h) **CHANGEMENT TECHNOLOGIQUE**

Un changement technologique signifie un changement apporté aux opérations par l'introduction, l'ajout ou la modification de machinerie, d'équipement, d'appareil, ou de logiciel.

Ce changement a pour effet de mettre à pied une ou plusieurs personnes employées ou de modifier de façon significative les tâches d'un groupe important de personnes employées.

i) **CLASSE D'EMPLOI**

Regroupement d'emplois de même niveau de complexité dans une famille d'emplois déterminée.

j) **CONJOINT**

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

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

ii. malgré le sous-paragraphe i. aux fins des sections 4-5.00, 8-1.00 et 8-3.00, on entend par conjoint, les personnes :

a) qui sont mariées ou unies civilement et cohabitent;

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

c) de sexe différent ou de même sexe qui vivent maritalement depuis au moins un (1) an.

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

Malgré ce qui précède, aux fins du régime d'assurance maladie, la personne employée mariée ou unie civilement, qui ne cohabite pas avec la personne avec laquelle elle est mariée ou unie civilement, peut désigner à l'assureur celle-ci comme conjoint. Elle peut aussi

désigner, en lieu et place de la personne avec laquelle elle est mariée ou unie civilement, une autre personne si celle-ci répond à la définition de conjoint prévue à la présente convention collective.

k) **CONSERVATOIRE**

Le Conservatoire de musique et d'art dramatique du Québec.

l) **CONVENTION**

La présente convention collective intervenue entre l'employeur et le syndicat.

m) **EMPLOI**

Ensemble de fonctions ou de tâches significatives groupées ou intégrées pour des raisons d'organisation.

n) **EMPLOI OCCASIONNEL**

Emploi pour lequel les services d'une personne employée sont requis pour :

- exécuter un travail spécifique et occasionnel ou un projet spécifique et occasionnel d'une durée de moins de vingt-quatre (24) mois, incluant les renouvellements, à moins d'une entente entre les parties quant à une prolongation possible, ou pour
- parer à un surcroît temporaire de travail, ou pour
- remplacer une personne employée régulière temporairement absente pour un congé autorisé selon les dispositions de la présente convention.

o) **EMPLOI RÉGULIER À TEMPS COMPLET**

Un emploi pour lequel les services d'une personne employée sont requis pour une période indéfinie et pour une durée hebdomadaire équivalente à une semaine normale de travail.

p) **EMPLOI VACANT**

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

q) **EMPLOYEUR**

Le Conservatoire de musique et d'art dramatique du Québec ou ses représentants désignés selon l'exercice du pouvoir concerné ou dévolu.

r) **ENFANT À CHARGE**

Enfant de la personne employée, de son conjoint ou des deux (2), ni marié ni uni civilement, 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'étudiant dûment inscrit, un établissement d'enseignement reconnu.

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

- quel que soit son âge, avoir été frappé d'invalidité totale alors qu'il satisfaisait à l'une ou à l'autre des conditions précédentes et être demeuré continuellement invalide depuis cette date.

s) **ÉTABLISSEMENT**

Unité administrative du Conservatoire où des activités de formation en musique ou en art dramatique sont tenues. La direction générale constitue également une unité administrative.

t) **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.

u) **FUNÉRAILLES**

Ensemble des cérémonies pour rendre les derniers hommages au défunt, que celles-ci soient religieuses ou laïques.

v) **PÉRIODE PROBATOIRE**

Période de probation en vue de l'obtention du statut de régulier. La durée de cette période est de douze (12) mois consécutifs. La période probatoire est réduite à six (6) mois consécutifs pour la personne employée occasionnelle cumulant plus de vingt-quatre (24) mois d'ancienneté dans les mêmes fonctions.

w) **PERSONNE EMPLOYÉE**

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

x) **PERSONNE EMPLOYÉE EN PÉRIODE PROBATOIRE**

Une personne employée qui n'a pas terminé sa période probatoire.

y) **PERSONNE EMPLOYÉE OCCASIONNELLE**

Une personne employée dont les services sont requis pour :

- exécuter un travail spécifique et occasionnel ou un projet spécifique et occasionnel d'une durée de moins de vingt-quatre (24) mois, incluant les renouvellements, à moins d'une entente entre les parties quant à une prolongation possible, ou pour
- parer à un surcroît temporaire de travail, ou pour
- remplacer une personne employée régulière temporairement absente pour un congé autorisé selon les dispositions de la présente convention.

Seuls les articles identifiés à la section 10-3.00 s'appliquent aux personnes employées occasionnelles. Le reste de la convention ne s'applique pas à celles-ci à moins d'indications spécifiques ou contraires.

**z) PERSONNE EMPLOYÉE RÉGULIÈRE**

Une personne employée qui a terminé sa période probatoire et qui a été confirmée à son emploi.

**aa) RÉPRIMANDE**

Reproche formel écrit de l'employeur qui souligne une faute ou une erreur commise par la personne employée.

**bb) RETRAITE GRADUELLE**

Mesure permettant à la personne retraitée de soixante-cinq (65) ans ou plus de travailler et de recevoir son salaire tout en retirant une partie ou la totalité de sa rente de retraite.

**cc) SERVICE CONTINU**

Durée ininterrompue pendant laquelle une personne employée est liée au Conservatoire par un contrat de travail ou par une succession de contrats de travail à durée déterminée. Ce service continu accumulé, peu importe l'accréditation syndicale à laquelle la personne employée appartient ou a appartenu, sert à déterminer le nombre de jours de vacances et l'ordre de priorité de choix de vacances auxquels elle a droit.

**dd) 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 le représentant de l'employeur auprès de la personne employée.

**ee) 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 le représentant de l'employeur auprès de la personne employée.

**ff) SYNDICAT**

Syndicat de professionnelles et professionnels du gouvernement du Québec.

**gg) UNITÉ DE NÉGOCIATION**

Unité décrite dans le certificat d'accréditation et à la section 1-2.00 de la convention.

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

- Annexe 1 : Taux et échelles de traitement
- Lettre d'entente numéro 1 concernant l'utilisation et la résorption de la banque de congé maladie et de rachat de service non contribué au régime de retraite
- Lettre d'entente numéro 2 relative au télétravail
- Lettre d'entente numéro 3 concernant un cadre édictant les normes applicables à un régime d'aménagement du temps de travail comportant une réduction du temps de travail et du traitement pour une période prévue
- Lettre d'entente numéro 4 concernant l'introduction d'une mesure de fidélité en emploi pour reconnaître l'expertise développée par les personnes employées du fait de leur stabilité au Conservatoire

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 tous 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 salariées professionnelles régulières, en probation ou occasionnelles qui sont comprises dans l'unité de négociation décrite par le certificat d'accréditation détenu par le syndicat, au sens du *Code du travail*.
- 1-2.02 Cependant, la convention ne s'applique pas :
- a) aux étudiants;
  - b) aux étudiants stagiaires qui effectuent un stage 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 En matière civile, si une personne employée est poursuivie en justice, pour un acte posé ou qu'elle aurait omis de poser dans l'exercice de ses fonctions, l'employeur s'engage à prendre fait et cause pour la personne employée, à ses frais et régler, le cas échéant, toute condamnation de nature pécuniaire. La personne employée doit avertir sans délai, l'employeur de la possibilité ou le dépôt d'une procédure judiciaire.

Si les faits révèlent qu'il y a eu faute intentionnelle ou faute lourde de la personne employée, l'employeur ne sera pas tenu de payer la condamnation de nature pécuniaire d'une part, et d'autre part, il pourra exiger le remboursement des frais et honoraires du procureur retenu pour la défense de la personne employée.

Toutefois, si l'employeur estime que l'acte a été posé de bonne foi dans des circonstances particulières, il n'exigera aucun remboursement.

1.3-03 En matière pénale ou criminelle, lorsque la personne employée est poursuivie en justice pour un acte qu'elle a posé ou omis de poser dans l'exercice de ses attributions, l'employeur, sur demande écrite de la personne, lui désigne à ses frais, après l'avoir consulté, un procureur parmi ceux à sa disposition, pour assurer sa défense pleine et entière.

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

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

1.3-04 En matière civile, pénale ou criminelle, lorsque la personne employée porte en appel un jugement rendu dans une cause où l'employeur lui a désigné un procureur en vertu des articles 1-3.02 ou 1-3.03 et qu'il obtient gain de cause, l'employeur lui rembourse les frais judiciaires encourus selon la grille des tarifs du *Règlement sur le tarif d'honoraires pour services professionnels fournis au gouvernement par des avocats et notaires*.

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

- 1-3.06 Lorsque la comparution d'une personne employée est requise devant le comité de discipline de l'ordre professionnel auquel elle appartient, pour un acte qu'elle a posé ou omis de poser dans l'exercice de ses attributions, l'employeur assiste la personne employée qui en fait la demande écrite à l'employeur. Après avoir consulté la personne employée, l'employeur lui désigne, à ses frais, un procureur parmi ceux à sa disposition.
- Le premier alinéa ne s'applique pas lorsque l'employeur est à l'origine de la plainte.
- La personne employée rembourse les frais d'assistance assumés par l'employeur si la preuve faite devant le comité révèle qu'il y a eu faute intentionnelle ou faute lourde.
- Malgré l'alinéa précédent, l'employeur peut ne pas réclamer à la personne employée les frais assumés pour l'assister s'il juge que l'acte a été posé de bonne foi dans des circonstances particulières.

### **Modifications aux conditions de travail**

- 1-3.07 Une personne employée qui se croit lésée par une décision de l'employeur modifiant des conditions de travail non prévues par la convention, peut formuler un grief si cette décision n'est fondée sur aucun motif raisonnable dont la preuve incombe à l'employeur.
- 1-3.08 L'affectation d'une personne employée, à la demande de l'employeur, à un emploi qui implique un changement de domicile ne constitue pas une modification aux conditions de travail si le seul motif de cette affectation est que l'emploi exercé par la personne employée exige le déplacement périodique de la titulaire pour des raisons d'efficacité administrative. Avant d'entrer en fonction dans un tel emploi, la personne employée visée aura été informée, par écrit, des dispositions et des modalités générales d'application du présent article.
- 1-3.09 Dans les soixante (60) jours suivants, la fin de chaque année financière, l'employeur transmet au syndicat un avis relativement à la liste des emplois visés par l'article précédent.

## 1.4-00 SANTÉ ET SÉCURITÉ

1-4.01 En vue de prévenir les accidents de travail et les maladies professionnelles, protéger la santé et assurer la sécurité et l'intégrité physique de toutes les personnes employées, les parties conviennent de maintenir actif le comité de santé et de sécurité qui assume les responsabilités des comités paritaires prévus à la *Loi sur la santé et la sécurité du travail*.

- a) 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;
- b) Le représentant à la prévention peut, 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 6° et 7° de l'article 90 de la *Loi sur la santé et la sécurité du travail* ou s'il est avisé d'un accident décrit à l'article 62 de ladite loi.

Lorsqu'un membre d'un comité de santé et de sécurité exerce en dehors de son horaire de travail les fonctions prévues par le paragraphe a) du présent article ou lorsque la présence 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 6° et 7° de l'article 90 de la *Loi sur la santé et la sécurité du travail*, il est réputé être au travail et 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 par l'article 7-2.07.

1-4.02 La personne employée visée par l'article 1-4.01 peut, pour un motif indiqué à l'article 227 de la *Loi sur la santé et la sécurité du travail*, soumettre un grief selon la section 9-1.00 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 à l'article 9-1.10, le délai prévu par 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.

## 1-5.00 PRATIQUES INTERDITES, DISCRIMINATION ET HARCÈLEMENT

1-5.01 Il n'y aura ni menace, ni contrainte, ni discrimination, ni harcèlement, ni violence par l'employeur, le syndicat ou leurs représentants respectifs ou par la personne employée envers une personne employée en raison de sa race, sa couleur, son sexe, son état de grossesse, son orientation sexuelle, son état civil, sa religion, ses convictions politiques, sa langue, son origine ethnique ou nationale, sa condition sociale, son âge, du fait que la personne 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 requises par un emploi est réputée non discriminatoire.

### Harcèlement sexuel

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

### Harcèlement psychologique

1-5.03 Le harcèlement consiste en une conduite vexatoire se manifestant soit par des comportements, des paroles, des écrits, des actes ou des gestes généralement 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 entraîne, pour celle-ci un milieu de travail néfaste.

Une seule conduite grave peut aussi constituer du harcèlement psychologique si elle porte une telle atteinte et produit un effet nocif continu pour la personne employée. Cette définition inclut le harcèlement lié à des motifs contenus à l'article 10 de la *Charte des droits et libertés de la personne*.

### Violence

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

1-5.05 L'employeur et le syndicat collaborent en vue de favoriser un milieu de travail exempt de harcèlement sexuel, de harcèlement psychologique ou de violence. Les parties conviennent de discuter au *Comité sur le harcèlement et la violence* de tout projet ou de tout besoin de sensibilisation du personnel du Conservatoire. 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 et le syndicat convient de participer à leur promotion.

1-5-06 Lorsque l'employeur est informé d'un cas de discrimination, de harcèlement sexuel, de harcèlement psychologique ou de violence, il prend les moyens raisonnables pour que cesse une telle situation.

1-5.07 Dans le cas de discrimination, de harcèlement sexuel, de harcèlement psychologique ou de violence, la personne employée peut soumettre un grief selon la section 9-1.00 sous réserve que, dans le cas d'un grief relatif à du harcèlement psychologique, le délai pour soumettre ce grief est de deux (2) ans suivant la dernière manifestation d'une conduite de harcèlement psychologique.

Aux fins de la rencontre prévue par l'article 9-1.10, le délai prévu par cet article est de trente (30) jours.

Les griefs soumis en vertu du présent article sont entendus devant un arbitre choisi par les parties.

1-5.08 Dès que le grief est réglé, l'employeur retire du dossier de la personne employée plaignante les documents ayant trait au grief.

## **1-6.00 ACCÈS À L'ÉGALITÉ EN EMPLOI**

1-6.01 L'employeur reconnaît l'importance de favoriser l'accès à l'égalité en emploi.

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

1-6.04 Le Comité de relations professionnelles sera informé de l'application et du suivi du *Programme d'accès à l'égalité en emploi* en vigueur au Conservatoire. Le syndicat sera consulté si le programme devait être modifié.

1-6.05 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 EMPLOYÉS**

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 Lors de l'application de la politique concernant l'aide aux personnes employées, l'employeur prend les mesures nécessaires pour assurer la confidentialité des motifs d'absence des personnes employées qui ont recours à des services spécialisés d'aide pendant les heures de travail.

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'il entend mettre en place et l'avise sur les moyens qu'il entend prendre pour informer les personnes employées. L'employeur discute avec le syndicat de l'application du programme d'aide en tenant compte notamment des personnes employées en région.

1-7.05 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 présente convention collective :

- 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 toute peine pécuniaire imposée 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 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 (30<sup>e</sup>) 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 qui suivent celui où il a effectué la retenue prévue à la présente section, l'employeur remet au syndicat le montant total des retenues syndicales et donne accès à un fichier informatisé, selon les possibilités de l'équipement utilisé par l'employeur.

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

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

2-1.06 Lorsque l'employeur doit, à la suite d'un jugement ou d'une entente avec le syndicat, percevoir des arrérages de cotisation syndicale, il accepte, après consultation du syndicat sur le mode de remboursement, de les percevoir au moyen de retenues sur la paie de la personne 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 à 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, tous les mois, la liste des personnes visées par le paragraphe a) et b) des articles 1-2.02 et 1-2.03.

Cette liste indique, pour chacune des personnes employées visées, les renseignements suivants : ses nom et prénom, son sexe, l'adresse de son lieu de travail, son classement, son statut d'emploi, sa date de naissance et son centre de responsabilité. De plus, la liste indique si la personne visée travaille à temps partiel.

- 2-1.10 L'employeur fournit au syndicat, dans les quinze (15) jours qui suivent chaque période de paie, une liste 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.

- 2-1.11 L'employeur fournit au syndicat les renseignements prévus par les articles 2-1.09 et 2-1.10 en lui donnant accès à un fichier informatisé, selon les possibilités de l'équipement utilisé par l'employeur.

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

- 2-1.13 Aux fins des articles 6-8.02, 6-8.05 et 6-8.06, l'employeur fournit, sur demande au syndicat, la liste des personnes employées désignées soit comme remplaçante temporaire d'un cadre supérieur ou d'un cadre intermédiaire, soit pour exercer provisoirement les fonctions d'un emploi vacant d'un cadre supérieur ou d'un cadre intermédiaire lorsque la durée de la désignation est de plus de trente (30) jours consécutifs.

De plus, l'employeur fournit au syndicat, deux fois par année, la liste des personnes employées désignées chef d'équipe.

- 2-1.14 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 régulières ou occasionnelles à la fonction de délégué syndical. La personne employée occasionnelle exerce ses fonctions syndicales seulement pendant les périodes effectivement travaillées.

2-2.02 Un délégué syndical peut s'absenter de son travail, pendant un temps raisonnable et sans perte de traitement, s'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 des étapes 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 4-7.02, 4-7.05, 4-7.06, et au premier paragraphe de l'article 6-2.02.

La permission demandée ne peut être refusée ou retardée sans motif raisonnable. Le délégué syndical 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 prévue au chapitre 9 et il informe le syndicat de toute modification à cette liste.

Cette liste doit indiquer le nom de ces personnes, leur établissement ainsi que l'adresse de celui-ci, leur fonction, leur champ d'action.

2-2.04 Le syndicat fournit à la *Direction des ressources humaines et de la rémunération* le nom des délégués syndicaux ainsi que toute modification à cette liste.

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

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

- a) assister aux réunions d'un comité mixte formé de représentants désignés par l'employeur et par le syndicat ou pour effectuer un travail requis par ce comité pourvu qu'il en soit membre. Le temps consacré par un employé pour assister à un comité mixte ou pour effectuer un travail jugé nécessaire par le comité, ne peut donner ouverture à une réclamation pour des heures supplémentaires;
- b) préparer ou présenter son propre grief, agir à titre de délégué syndical ou agir à titre de témoin, si nécessaire, aux fins de la section 9-1.00;
- c) assister à une séance d'arbitrage, soit comme partie en cause, soit à titre de délégué syndical, soit à titre de témoin syndical, soit à titre de représentant spécialement désigné dans le cas d'un grief visé par l'article 9-1.05;
- d) assister à titre de membre à une réunion de l'un des organes syndicaux suivants : le conseil syndical, ses comités et ses conseils, la commission de surveillance et le comité exécutif du syndicat;
- e) assister, à titre de délégué syndical, 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 est désignée déléguée officielle du syndicat;
- g) assister à des cours de formation syndicale ou à une assemblée des délégués syndicaux. La durée totale de l'absence pour ces activités n'excède pas cinq (5) jours par année financière.

2-3.02 L'employeur autorise à ses frais un maximum de quinze (15) jours ouvrables non cumulables et non transférables par année civile pour l'ensemble des délégués, ou autres personnes employées libérées selon la présente section, sans perte de traitement. Les journées en surplus seront remboursables par le syndicat selon les modalités prévues à l'article 2-3.09.

Advenant que la distance parcourue par le délégué, dans le cadre d'une libération syndicale prévue à la présente section, excède six cents (600) kilomètres aller-retour de son port d'attache, une demi-journée additionnelle de libération sans perte de traitement aux frais de l'employeur est accordée. Cette demi-journée est alors exclue du calcul des quinze (15) jours prévus au paragraphe précédent.

2-3.03 La personne employée qui désire obtenir un congé pour les motifs prévus aux paragraphes a), b) et c) de l'article 2-3.01 doit en faire la demande à l'employeur à l'aide du formulaire prévu à cette fin.

- 2-3.04 Le congé pour les motifs prévus aux paragraphes d), e) et f) de l'article 2-3.01 n'est autorisé que si toutes les conditions suivantes sont respectées :
- a) la demande, faite à l'employeur à l'aide du formulaire prévu à cette fin, est présentée 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 pertinents contenus au formulaire;
  - c) la demande doit être signée par la personne employée et par 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 dont elle fait partie.
- 2-3.05 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.
- 2-3.06 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 aux paragraphes d) et e) de l'article 2-3.01 nuit sérieusement à la bonne marche du service dont elle fait partie.
- Cependant, lorsque cette situation ne prévaut plus, la personne employée réintègre son emploi ou un emploi équivalent à celui qu'elle détenait, et ce, à l'intérieur de cinquante (50) kilomètres de son établissement.
- 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.
- Aux fins du présent article, la distance de cinquante (50) kilomètres se calcule par le plus court chemin carrossable normalement utilisé.
- 2-3.07 Les absences prévues aux paragraphes a) et b) de l'article 2-3.01 n'entraînent pas de perte de traitement ou de congés hebdomadaires.
- 2-3.08 Dans le cas d'une absence permise pour des motifs prévus aux paragraphes c), d), e) et f) de l'article 2-3.01, le traitement et les avantages sociaux sont maintenus, à la condition que le syndicat rembourse à l'employeur une somme égale au traitement brut de cette personne employée pour la durée de l'absence, sous réserve de l'article 9-1.11.

- 2-3.09 Le remboursement prévu par l'article 2-3.08 et 2-3.10 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.

Le montant du remboursement des avantages sociaux équivaut à un pourcentage de dix-huit et quatre-vingts centièmes (18,61 %) du traitement brut de la personne employée. Ce taux sera indexé chaque année, selon le taux réel, et un avis à cet effet sera acheminé au syndicat, suivant la fin de chaque année financière.

À défaut de paiement par le syndicat dans le délai prévu ci-dessus, les sommes payables suivant les dispositions de l'article 2-3.08 portent intérêt au taux fixé par règlement en vertu de l'article 28 de la *Loi sur l'administration fiscale*, et ce, à compter du quarante-cinquième (45<sup>e</sup>) jour suivant l'envoi au syndicat par l'employeur d'un état de compte mensuel.

- 2-3.10 Sur demande écrite du syndicat faite au moins trente (30) jours à l'avance, l'employeur libère, le cas échéant, une personne employée régulière, désignée par le syndicat pour agir à titre d'agent syndical; 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.

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 aux dispositions pertinentes et applicables en vertu de la présente convention collective.

**2-4.00 RÉUNIONS SYNDICALES**

- 2-4.01 À la demande 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'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 ou de tout règlement concernant l'application de la convention. Il transmet également la liste de ses représentants aux fins de la convention et une copie de tout document d'ordre général relatif à celle-ci et émis par la *Direction des ressources humaines et de la rémunération* à l'intention de ses personnes employées.

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 *la Direction des ressources humaines et de la rémunération* ou de l'administration sont acheminés aux personnes employées par courriel.

2-5.03 Dans les quatre-vingt-dix (90) jours suivants, 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.

L'employeur rend disponible à toutes les personnes employées copie de toute directive, politique ou règlement concernant les conditions de travail prévues par la convention ainsi que les politiques en vigueur. Une trousse d'accueil présentant ces documents est communiquée à chaque nouvelle personne employée.

L'employeur remet au comité de relations professionnelles une mise à jour annuelle de la liste des documents contenus dans la trousse d'accueil.

L'employeur remet à chaque nouvelle personne employée tout dépliant explicatif relatif au régime de retraite et aux régimes d'assurances dans la mesure où ces régimes lui sont applicables.

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 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 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 un représentant autorisé du syndicat à la condition qu'une copie soit remise à l'employeur.
- 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 La personne employée peut obtenir des renseignements concernant son dossier personnel si elle en fait la demande à la *Direction des ressources humaines et de la rémunération*.

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

La personne employée peut également consulter son dossier si elle est sur place, et ce, en présence d'un représentant de l'employeur. Elle peut se faire accompagner, si elle le désire, 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.

#### 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.

Ce délai de douze (12) mois n'est pas suspendu si la personne employée bénéficie d'un congé de maternité ou d'un congé de paternité. Le délai de douze (12) mois est suspendu dans tous les autres cas où la personne employée bénéficie d'un congé prévu à la présente convention, d'une durée supérieure à deux (2) mois.

#### 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.

3-1.05 Sauf dans les cas faisant l'objet d'une poursuite judiciaire, la 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 au Conservatoire, 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'elle satisfait aux exigences de l'emploi visé.

À cet effet, elle adresse sa demande à la *Direction des ressources humaines et de la rémunération* aux fins d'appréciation.

### **Réorientation professionnelle**

3-1.08 La réorientation professionnelle est une mesure administrative par laquelle la 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 Lorsque la personne employée ne peut plus, pour cause d'invalidité, exercer les attributions caractéristiques de sa classe d'emplois, elle peut demander à l'employeur sa réorientation professionnelle :

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

Lorsqu'en vertu de la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles*, la personne employée est incapable d'exercer les attributions caractéristiques de sa classe d'emplois, en raison d'une lésion professionnelle attribuable à son travail au service de l'employeur, elle peut demander à son employeur sa réorientation professionnelle au cours de la période prévue par l'article 8-1.18, et ce, si sa lésion professionnelle est consolidée.

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

- 3-1.10 Compte tenu des emplois vacants au Conservatoire, des exigences reliées à l'emploi visé, l'employeur donne suite à la demande de la personne employée et l'informe de son nouveau classement au moyen d'un avis écrit dont une copie est adressée au syndicat.

La transmission au syndicat de l'avis est faite dans le délai imparti pour la formulation du grief à cet effet. Le défaut de transmettre au syndicat l'avis prévu 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 par sa nouvelle classe 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 le médecin choisi par les parties dans les trente (30) jours suivants 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, 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 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 au 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 au 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.

- 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 par la nouvelle classe d'emplois à laquelle elle est rétrogradée;

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

### **Congédiement administratif**

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

- a) soit pour incompétence dans l'exercice de ses attributions;
- b) soit pour incapacité d'exercer ses attributions, c'est-à-dire pour invalidité, sous réserve des sections 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 au 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 au 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, selon la procédure prévue à la section 9-1.00 de la présente convention.

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

Le fait que le syndicat ne reçoive pas l'avis prévu à l'alinéa précédent ne peut être invoqué devant un arbitre.

Sous réserve du premier alinéa, lorsque l'employeur doit aviser le syndicat, le délai de grief débute à partir de la réception de cet avis au syndicat.

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

- a) soit en maintenant la décision de l'employeur;
- b) soit en convertissant un congédiement en une suspension ou en une réprimande;
- c) soit en réduisant la période de suspension ou en convertissant la suspension en une réprimande;
- d) soit en réinstallant la personne 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 à l'article 4-1.04, ainsi qu'une prime prévue au chapitre 7-0.00, et ce, si dans ces quatre (4) derniers cas, les conditions y donnant droit sont maintenues.

Le remboursement est effectué en déduisant de ces sommes les revenus de la personne 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'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 son délégué syndical.

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

### **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.

Il attribue à la personne employée de façon principale et habituelle des fonctions, des tâches et activités correspondant aux attributions caractéristiques de sa classe d'emplois sauf lorsqu'il y a désignation à titre provisoire, remplacement temporaire ou modification temporaire de ses attributions en raison des nécessités du service, conformément aux articles 6-8.02 à 6-8.06.

L'employeur précise par écrit à la personne employée les mandats importants concernant des travaux dont la durée excède six (6) mois.

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

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

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

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

l'employeur. Le droit de signature de la personne employée ne s'applique pas à un document par lequel l'employeur rend publique une orientation ou une politique.

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

- 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.
- 3-3.11 Après avoir obtenu l'autorisation spécifique de l'employeur, lequel ne peut refuser sans motif raisonnable, une personne employée peut, en dehors de ses heures de travail, accomplir toute activité de sa profession comportant ou non rémunération, et ce, dans le respect du Code d'éthique des employés du Conservatoire de musique et d'art dramatique du Québec.
- 3-3.12 Une personne employée de l'unité de négociation ne peut être en situation de subordination hiérarchique par rapport à une autre personne employée de l'unité, la supervision se limitant au bon fonctionnement des opérations.

### **3-4.00 COMITÉ DE RELATIONS PROFESSIONNELLES**

3-4.01 Les parties forment un comité consultatif, désigné sous le nom de comité de relations professionnelles.

Ce comité est constitué d'au plus trois (3) 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 le Conservatoire et les personnes employées;
- c) de contribuer à la solution des problèmes qui lui sont soumis par le syndicat ou l'employeur et de formuler des recommandations appropriées;
- d) de faire des recommandations sur un projet à l'employeur de programme, de règlement ou de directive touchant les personnes employées;
- e) de discuter des problèmes que peuvent occasionner les contrats de services professionnels et auxiliaires conclus avec des individus;
- f) de discuter de l'application des articles de la convention collective, notamment des problèmes d'application du chapitre 5-0.00;
- g) de discuter des problèmes résultant de l'introduction de changements technologiques;
- h) de discuter de questions reliées au milieu de travail des personnes employées;
- i) de discuter des modifications à la politique sur l'aménagement et la réduction du temps de travail;

et d'autres sujets sur lesquels l'employeur doit informer le syndicat.

#### **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 Les comités prévus à la présente section se réunissent une (1) fois par trois (3) mois, ou plus souvent au besoin, sur demande écrite de l'une des parties. Les rencontres peuvent se tenir en personne ou par visioconférence selon la nature des problèmes devant faire l'objet des discussions.

3-4.05 Les comités prévus par la présente section doivent adopter des règles de procédure pour leur bon fonctionnement et pour leur régie interne notamment quant aux libérations des membres d'un comité en application du paragraphe a) de l'article 2-3.01 de la convention.

Chacune des réunions de ces comités 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 de ces comités, l'employeur et le syndicat remettent aux membres 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. Toutefois, les parties conviennent de collaborer pour assurer l'utilisation optimale de ses ressources.

3-5.02 Sauf en cas d'urgence ou de force majeure, lorsque l'employeur envisage de confier certaines activités de nature professionnelle à un tiers et que, de façon prévisible, des personnes 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 qu'il ne communique sa décision. Il en est de même lors d'un renouvellement ou d'une prolongation d'un contrat de sous-traitance. Le comité de relations professionnelles peut, à l'intérieur de ce délai, formuler ses recommandations.

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

3-5.03 La consultation prévue à 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 au Conservatoire;
- l'impact sur le niveau d'expertise professionnelle au Conservatoire;
- de même que sur la possibilité d'effectuer à l'interne les travaux à un coût égal ou moindre étant entendu que, pour les fins de cette analyse, seuls les coûts pertinents sont évalués et que la sous-traitance est assimilée à un coût de main-d'œuvre.

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

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

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

3-5.06 Le défaut par l'employeur de consulter le comité de relations professionnelles conformément à l'article 3-5.02 peut être contesté en soumettant un grief selon la

section 9-1.00 lorsque des personnes employées sont affectées en vertu d'un contrat de sous-traitance.

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

## CHAPITRE 4-0.00 AMÉNAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL

### 4-1.00 DURÉE 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.

4-1.02 Aux fins de la présente convention collective :

- a) l'horaire est déterminé par l'employeur selon les besoins du service et se situe entre huit heures (8 h) et dix-sept heures trente (17 h 30).  
Pour la période du 1<sup>er</sup> juin au 31 août, l'horaire de travail se situe entre huit heures (8 h) et dix-sept heures (17 h);
- b) la période de repas est d'une durée d'au moins trente (30) minutes et d'au plus une heure et demie (1 h 30) ; cette durée est établie par entente entre l'employeur et les délégués du syndicat. Les régimes actuels, quant à la durée du repas, sont maintenus jusqu'à ce qu'une nouvelle entente intervienne;
- c) les moments de la prise des deux (2) périodes de repos de quinze (15) minutes chacune, pour 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 délégués 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;
- d) l'horaire des repas est déterminé par l'employeur à l'intérieur de la période comprise entre onze heures trente (11 h 30) et quatorze heures (14 h);
- e) toute modification à l'intérieur des horaires ou des périodes prévus par les paragraphes a) et d) de l'article 4-1.02 doit faire l'objet d'une consultation au comité des relations professionnelles.

4-1.03 Malgré ce qui précède, les dispositions suivantes s'appliquent lorsque 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, fixe elle-même son horaire quotidien lequel, à toutes fins utiles, ne peut être contrôlé efficacement par l'employeur.

- 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 la personne 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 compensé ou rémunéré selon les dispositions de la section 4-2.00 de la présence convention collective.

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

- 4-1.05 Dans le cas d'une personne employée 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.

### **Horaire variable**

- 4-1.06 Malgré l'article 4-1.02, un régime d'horaire variable est disponible aux personnes employées selon les paramètres prévus à la *Directive concernant le régime d'horaire variable*. La personne employée désirant s'en prévaloir doit faire une demande écrite à l'employeur, celui-ci peut accepter ou refuser une telle demande. De même, l'employeur peut mettre fin au régime d'horaire variable après un préavis de quinze (15) jours. Dans le cas de refus ou de fin de régime d'horaire variable, l'employeur doit communiquer sa décision par écrit à la personne employée et en faire parvenir une copie au syndicat.

En outre, l'horaire variable ne doit pas occasionner de coûts additionnels pour l'employeur et doit tenir compte des besoins du service.

Si l'employeur veut modifier la *Directive concernant le régime d'horaire variable* existante à la signature de la convention collective, il consultera le syndicat auparavant.

### **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 dans le *Programme d'aménagement du temps de travail*. Toute modification à ce programme devra faire l'objet d'une consultation au Comité de relations professionnelles, le cas échéant.

## **Présence au travail**

4-1.08 La personne employée dont la majeure partie du travail est exécutée à l'extérieur doit remplir le rapport mensuel de présence prévu à cet effet.

## **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) 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;
- d) à compter du début de la première heure de travail qui suit sa journée normale de travail;
- 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 partiel;
- f) en déplacement en dehors des heures normales de travail de la personne employée, sauf le temps consacré à un repas.

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

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

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

4-2.03 Les congés accumulés selon l'article 4-2.02 peuvent être pris en jours, demi-jours ou en heures à un moment qui convient à l'employeur et à la personne employée. Au terme de chaque année de référence de l'employeur, les congés accumulés qui n'ont pas été pris sont payés aux personnes employées dans les quarante-cinq (45) jours, à moins que la personne employée ne soit autorisée par l'employeur à reporter ses congés ou une partie de ceux-ci à l'année de référence suivante.

Toutefois, les congés accumulés du 1<sup>er</sup> janvier au 31 mars qui n'ont pas été pris sont reportés à l'année de référence suivante.

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 est effectué dans les quarante-cinq (45) jours suivant la demande de la personne employée.

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

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

- 4-2.06 La personne 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.

- 4-2.07 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.

**4-3.00 VACANCES**

4-3.01 Sous réserve des autres dispositions de la convention, la personne employée a droit, à compter du 1<sup>er</sup> 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 1<sup>er</sup> 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 continu	Nombre de jours où le salarié a eu droit à son traitement Du 1 <sup>er</sup> 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						
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
<b>2,5</b>	<b>31,0</b>	<b>29,5</b>	<b>28,0</b>	<b>27,0</b>	<b>26,0</b>	<b>24,5</b>
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
<b>7,5</b>	<b>93,0</b>	<b>88,5</b>	<b>84,0</b>	<b>81,0</b>	<b>78,0</b>	<b>73,5</b>
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
<b>12,5</b>	<b>155,0</b>	<b>147,5</b>	<b>140,0</b>	<b>135,0</b>	<b>130,0</b>	<b>122,5</b>
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
<b>17,5</b>	<b>217,0</b>	<b>206,5</b>	<b>196,0</b>	<b>189,0</b>	<b>182,0</b>	<b>171,5</b>
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
<b>22,5</b>				<b>243,0</b>	<b>234,0</b>	<b>220,5</b>
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 partiel a eu droit à son traitement, un (1) jour est égal à sept (7) heures. À titre indicatif, une année correspond généralement à deux cent soixante (260) jours.

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

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

Aux fins du présent article, les heures effectuées selon l'article 4-1.05 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.

- 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 1<sup>er</sup> avril précédant immédiatement son départ reçoit une indemnité proportionnelle à la durée des vacances qu'elle n'a pas prises et qui sont prévues à la présente section.

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

- 4-3.05 Avant le 1<sup>er</sup> mars de chaque année, l'employeur doit aviser le syndicat avant de fixer une période de cessation totale ou partielle de ses activités pendant l'été qui ne peut excéder deux (2) semaines par année et par la personne employée. L'été pour les fins du présent article est la période entre le 1<sup>er</sup> juillet et le 31 août de chaque année. Toute personne employée concernée par cette cessation totale ou partielle des activités doit prendre au minimum deux (2) semaines de vacances durant cette période. La personne employée, qui a droit à un nombre de jours de vacances supérieur au nombre de jours utilisés au cours de cette période de cessation des activités, prend l'excédent de ses jours de vacances selon les modalités décrites ci-après.

- 4-3.06 Les personnes employées choisissent, par ordre d'années de service continu, les dates auxquelles elles désirent prendre leurs vacances. Ces dates sont soumises à l'approbation de l'employeur qui tient compte des nécessités du service. Au cours du mois d'avril, la liste des dates de vacances est affichée à la vue des personnes employées.

L'ordre de choix des vacances de la personne employée en période probatoire est établi selon la date de son embauche. Ainsi, la personne employée ayant la date d'embauche la plus ancienne choisit en premier parmi les personnes employées en période probatoire.

- 4-3.07 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 au présent alinéa.

- 4-3.08 La personne employée qui ne peut prendre ses vacances annuelles à cause d'une invalidité définie à l'article 8-1.03 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 poursuit jusqu'au 1<sup>er</sup> mars, la personne employée voit les jours de vacances, à sa réserve et les jours de vacances accumulés au moment de son départ, reportés à l'année de référence suivante.

Quant aux jours de vacances accumulés pendant l'invalidité, ils sont reportés à l'année de référence suivante, et pour cette seule année.

La personne employée doit effectuer un nouveau choix de dates de vacances dès son retour au travail.

- 4-3.09 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.

- 4-3.10 La personne employée peut 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.

- 4-3.11 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.

- 4-3.12 Sous réserve des articles 4-3.07 et 4-3.09, 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 partiel, la moitié des crédits auxquels elle aura droit l'année du report. Le nombre de jours qui peut être reportés ne peut dépasser dix (10).

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

La personne employée peut reporter le solde de ses jours de vacances non utilisés durant l'année de référence précédant sa préretraite ou sa retraite, à la condition toutefois qu'elle utilise, au cours de l'année de référence précédant sa préretraite ou sa retraite, un minimum de dix (10) jours de vacances, à moins de convenir avec l'employeur d'une modalité autre.

- 4-3.13 La personne employée qui ne peut prendre ses vacances annuelles en raison d'un événement imprévisible donnant droit à un congé pour événements familiaux prévu par la section 4-5.00 et survenant avant la date prévue pour le début de ses vacances, a le droit, sur demande, de reporter la période de vacances visées à une date ultérieure, conformément à l'article 4-3.10.

Si un décès donnant ouverture à un congé prévu à la section 4-5.00 survient au cours de la période de vacances de la personne employée, le congé pour décès est accordé à l'employé et ce dernier a le droit, à sa demande, de reporter à une date ultérieure les jours de vacances coïncidant avec ce congé. Il en est de même des jours de vacances autorisés se situant immédiatement à la suite du congé pour décès, si la personne employée réintègre le travail au terme du congé pour décès.

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

- 4-3.14 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.

- 4-3.15 La personne employée occasionnelle reçoit à la fin de sa période d'emploi à titre occasionnel, en guise de vacances annuelles, une indemnité égale à huit pour cent (8 %) de son traitement défini à l'article 7-1.01.

**4-4.00 JOURS FÉRIÉS ET CHÔMÉS**

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

Malgré ce qui précède et sous réserve d'une disposition législative le permettant, le comité de relations professionnelles peut, dans des circonstances exceptionnelles, modifier, la date de prise d'un des congés énumérés au tableau ci-dessous.

**LISTE DES JOURS FÉRIÉS ET CHÔMÉS**

Jours fériés	2020	2021	2022	2023	2024	2025
<b>Jour de l'an</b>		Mercredi 1er janvier	Lundi 3 janvier	Lundi 2 janvier	Lundi 1er janvier	Mercredi 1er janvier
<b>Lendemain du Jour de l'an</b>		Lundi 4 janvier	Mardi 4 janvier	Mardi 3 janvier	Mardi 2 janvier	Jeudi 2 janvier
<b>Vendredi Saint</b>	Vendredi 19 avril	Vendredi 2 avril	Vendredi 15 avril	Vendredi 7 avril	Vendredi 29 mars	
<b>Lundi de Pâques</b>	Lundi 22 avril	Lundi 5 avril	Lundi 18 avril	Lundi 10 avril	Lundi 1er avril	
<b>Lundi qui précède le 25</b>	Lundi 20 mai	Lundi 24 mai	lundi 23 mai	Lundi 22 mai	Lundi 20 mai	
<b>Fête nationale</b>	Lundi 24 juin	Jeudi 24 juin	Vendredi 24 juin	Vendredi 23 juin	Lundi 24 juin	
<b>Fête du Canada</b>	Lundi 1er juillet	Jeudi 1er juillet	Vendredi 1er juillet	Vendredi 30 juin	Lundi 1er juillet	
<b>Fêtes du Travail</b>	Lundi 2 septembre	Lundi 6 septembre	Lundi 5 septembre	Lundi 4 septembre	Lundi 2 septembre	
<b>Fête de l'Action de Grâce</b>	Lundi 14 octobre	Lundi 11 octobre	Lundi 10 octobre	Lundi 9 octobre	Lundi 14 octobre	
<b>Veille de Noël</b>	Mardi 24 décembre	Vendredi 24 décembre	Vendredi 23 décembre	Vendredi 22 décembre	Mardi 24 décembre	
<b>Fête de Noël</b>	Mercredi 25 décembre	Lundi 27 décembre	Lundi 26 décembre	Lundi 25 décembre	Mercredi 25 décembre	
<b>Lendemain de Noël</b>	Jeudi 26 décembre	Mardi 28 décembre	Mardi 27 décembre	Mardi 26 décembre	Jeudi 26 décembre	
<b>Veille du Jour de l'an</b>	Mardi 31 décembre	Vendredi 31 décembre	Vendredi 30 décembre	Vendredi 29 décembre	Mardi 31 décembre	

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

4-4.02 À l'occasion d'un jour férié et chômé, le traitement de la personne employée à temps partiel est égal à dix pour cent (10 %) du traitement correspondant à son horaire de travail pendant sa dernière période de paie qui ne comportait pas de jour férié et chômé. Les heures effectuées en application de l'article 4-1.05 sont aussi comptées. Lorsqu'une personne employée revient au travail à temps partiel à la suite d'un congé sans traitement ou d'un congé prévu par le chapitre 8-0.00 et qu'intervient un jour férié dans sa première période de paie, pour déterminer le traitement de ce jour férié, on se réfère à la dernière période de paie précédant ce jour férié sur la base théorique de sa semaine à temps partiel.

## **4-5.00 CONGÉS POUR ÉVÉNEMENTS FAMILIAUX**

### **Mariage ou union civile**

4-5.01 La personne employée a le droit, sur demande présentée à l'employeur, de s'absenter, sans réduction de traitement ni réduction du supplément de traitement prévu par l'article 4-1.05 lorsqu'un jour coïncide avec une journée normale de travail, pour les motifs et périodes de temps suivants :

- a) son mariage ou son union civile : cinq (5) jours ouvrables consécutifs, dont l'une des journées doit être le jour ouvrable précédant ou suivant l'évènement.
- b) le mariage ou l'union civile de son père, de sa mère, de son fils, de sa fille, de son frère ou de sa sœur : le jour du mariage ou de l'union civile, à la condition qu'elle y assiste. La personne employée a le droit de s'absenter une (1) journée supplémentaire, sans réduction de traitement ni réduction du supplément de traitement, lorsqu'elle assiste à l'évènement et que celui-ci a lieu à plus de deux cent quarante et un (241) kilomètres de son lieu de résidence.

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

### **Décès**

4-5.03 La personne employée a le droit, sur demande présentée à l'employeur, de s'absenter, sans réduction de traitement ni réduction du supplément de traitement prévu par l'article 4-1.05 lorsqu'un jour coïncide avec une journée normale de travail, pour les motifs et périodes de temps suivants :

- a) à l'occasion du décès de son conjoint, de son fils ou de sa fille, ou de l'enfant de son conjoint, lorsque cet enfant est couvert par la définition d'enfant à charge prévu par le paragraphe r) de l'article 1-1.01 : cinq (5) jours ouvrables consécutifs;
- b) à l'occasion du décès de son père, de sa mère, de son frère, de sa sœur, de l'enfant pour lequel elle exerce une tutelle dative ou a été la dernière à exercer la tutelle ou de l'enfant dont son conjoint lorsque cet enfant n'est pas couvert par la définition d'enfant à charge prévue par le paragraphe r) de l'article 1-1.01 : trois (3) jours ouvrables consécutifs. De plus, la personne employée peut s'absenter deux (2) jours ouvrables additionnels consécutifs, sans traitement ;
- c) à l'occasion du décès de son beau-père, de sa belle-mère, de son beau-frère, de sa belle-sœur, de son gendre, de sa bru ou de l'un de ses grands-parents :
  - i) si la personne défunte demeurait au domicile de la personne employée : trois (3) jours consécutifs;

- ii) si la personne défunte ne demeurait pas au domicile de la personne employée : un (1) jour ouvrable.
- d) à l'occasion du décès de son petit-enfant : un (1) jour ouvrable.

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

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

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

4-5.04 Aux fins de l'application des articles 4-5.04 et 4-5.03, 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'absence 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 considérées comme des jours ouvrables.

4-5.05 La personne employée occasionnelle a droit, sur demande présentée à l'employeur, de s'absenter du travail, pour les raisons et périodes de temps suivantes :

- a) le jour de son mariage ou de son union civile : un (1) jour sans réduction de traitement;
- b) le jour du mariage ou de l'union civile de son père, de sa mère, de son fils, de sa fille, de son frère, de sa sœur ou de l'enfant de son conjoint : un (1) jour sans traitement, à la condition d'y assister;
- c) le décès de son conjoint, de son fils, de sa fille, de son père, de sa mère, de son frère, de sa sœur ou de l'enfant de son conjoint : le jour du décès ou des funérailles, sans réduction de traitement, à la condition d'y assister. De plus, la personne employée peut s'absenter quatre (4) jours additionnels consécutifs sans traitement;
- d) le décès de son beau-père, de sa belle-mère, de son beau-frère, de sa belle-sœur, de son gendre, de sa bru, de son petit-enfant ou de l'un de ses grands-parents : le jour du décès ou des funérailles, sans traitement.

De plus, la personne employée occasionnelle a également droit, sans toutefois excéder les périodes où elle aurait effectivement travaillé, aux congés prévus aux articles 4-05.08 et 4-05.10. Ces congés sont toutefois sans traitement. Le total des jours de

congé utilisés en vertu de l'article 4-05.08 ne peut excéder dix (10) jours par année civile.

### **Changement de domicile**

4-5.06 La personne employée qui change le lieu de son domicile a le droit, sur demande présentée à l'employeur, de s'absenter : une (1) journée à l'occasion du déménagement. La personne employée n'a pas droit à plus d'une journée de congé par année civile pour ce motif.

### **Congé pour responsabilités familiales et parentales**

4-5.07 La personne employée dont la présence est requise auprès de sa famille immédiate pour des raisons sérieuses, urgentes et imprévisibles et qui ne peut bénéficier d'un congé rémunéré en vertu des autres dispositions de la présente section, a le droit de s'absenter du travail, sans réduction de traitement. La personne employée doit en faire la demande à l'employeur et doit énoncer les raisons à l'appui de celle-ci au logiciel « gestion du temps ».

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 compléter l'information au logiciel « gestion du temps » prévu à cette fin dès son retour au travail.

4-5.08 Sans restreindre la portée de l'article 4-5.07 et sous réserve de l'article 4-5.09, la personne employée peut s'absenter du travail pour les motifs suivants :

- lorsque sa présence est requise auprès de son enfant ou de l'enfant de son conjoint pour des raisons de santé, de sécurité ou d'éducation;
- lorsque sa présence est requise en raison de l'état de santé de son conjoint, de son père, de sa mère, de son frère, de sa sœur, de l'un de ses grands-parents, de l'un de ses petits-enfants ou d'une autre personne considérée comme un parent tel que défini à l'article 79.6.1 de la *Loi sur les normes du travail*;
- en raison de l'état de santé d'une personne pour laquelle la personne employée agit comme proche aidant tel que défini à l'article 79.7 de la *Loi sur les normes du travail*.

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

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

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

La personne employée doit informer le plus rapidement possible l'employeur des motifs de son absence et compléter l'information au logiciel « gestion du temps » prévu à cette fin dès son retour au travail.

4-5.09 Le total des jours de congé utilisés en vertu des articles 4-5.07 ne peut excéder dix (10) jours par année civile et ceux-ci peuvent être déduits de la réserve de congés de maladie de la personne employée.

4-5.10 La personne employée peut s'absenter du travail, sans traitement, pour les motifs prévus aux articles 79.8 à 79.12 de la *Loi sur les normes du travail* et selon les modalités prévues à la loi.

La personne employée doit informer le plus rapidement possible 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 4-5.03.

4-5.11 Un congé sans traitement ou partiel sans traitement d'une durée maximale d'un (1) an est accordé à la personne employée dont 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.

La personne employée doit informer le plus rapidement possible l'employeur des motifs de son absence et compléter l'information au logiciel « gestion du temps » prévu à cette fin dès son retour au travail.

L'employeur traite toute information relative à ces absences de façon confidentielle.

4-5.12 Durant les congés prévus aux articles 4-5.07, 4-5.09, 4-5.10, 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 le coroner, 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 telle 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 un arbitre en vertu de son régime de retraite dans une cause où elle est l'une des parties ne subit aucune diminution de son traitement pour la période pendant laquelle sa présence est requise par l'arbitre, selon le cas.

## 4-7.00 CONGÉS SANS TRAITEMENT

### Conditions générales

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

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

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

Pour un congé sans traitement de cinq (5) jours et plus, mais inférieur à douze (12) mois accordés 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 sur une période n'excédant pas douze (12) mois précédant ou suivant immédiatement la date du début du congé, mais incluant la période du congé.

- 4-7.02 Aux fins d'application du présent article, la personne employée doit préalablement se prévaloir, le cas échéant, des autres dispositions de la présente section, de la section 4-5.00 ou de la section 8-3.00.

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

L'entente peut prévoir les circonstances où la personne employée pourra y mettre fin avant terme.

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

- 4-7.03 Pour chaque période du 1<sup>er</sup> 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 partiel de trente (30) jours civils. Chaque demande doit être faite à l'employeur au moins quinze (15) jours précédant la date du début du congé. Cette demande est accordée en tenant compte des nécessités du service et ne doit pas avoir pour effet de modifier la liste des vacances au préjudice des autres personnes employées.

Tout refus de la demande écrite prévue par le présent article doit être indiqué par écrit à la personne employée au plus tard dans les quinze (15) jours suivant la réception de

sa demande, et ce, pour autant que cette demande est faite après le 1<sup>er</sup> 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 l'ordre professionnel auquel elle veut appartenir.

- 4-7.05 La personne employée régulière qui a terminé sa période probatoire a droit à un congé sans traitement, à temps plein ou à temps partiel, 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 son délégué syndical.

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

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

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

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

- 4-7.07 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 être considéré comme ayant abandonné son emploi et est passible de mesures disciplinaires pouvant aller jusqu'au congédiement.

- 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 4-7.03, 4-7.05 et 4-7.06 doit en informer l'employeur au moins trente (30) jours avant la date de son retour au travail.
- 4-7.09 À son retour au travail, la personne employée réintègre son emploi ou, le cas échéant, un emploi équivalent à celui qu'elle détenait, et ce, à l'intérieur de cinquante (50) kilomètres de son port d'attache.
- 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.
- Aux fins du présent article, la distance de cinquante (50) kilomètres se calcule par le plus court chemin carrossable normalement utilisé.
- 4-7.10 Au cours du congé sans traitement, la personne employée continue de participer au régime d'assurance maladie et verse la totalité des primes, y compris la part de l'employeur.
- 4-7.11 Sous réserve de la section 2-3.00 et du *Code d'éthique des employés du Conservatoire de musique et d'art dramatique du Québec* concernant le conflit d'intérêts, toute demande soumise par une personne employée visant à obtenir un congé sans traitement de six (6) mois ou moins, dans le but d'exercer sa profession ou toute autre occupation en qualité de salarié ou à son propre compte, est refusée, sauf dans certaines circonstances, après entente avec 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.

#### **Congé pour fonder une entreprise**

- 4-7.13 Sous réserve du *Code d'éthique des employés du Conservatoire de musique et d'art dramatique du Québec*, l'employeur peut autoriser un congé sans traitement d'une durée maximale de deux (2) ans afin de permettre à une personne employée régulière de fonder une entreprise. Les conditions d'application de ce congé doivent faire l'objet d'une entente entre l'employeur et la personne employée.
- 4-7.14 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 être considérée comme ayant abandonné son emploi et est passible de mesures disciplinaires pouvant aller jusqu'au congédiement.

- 4-7.15 Lors de son retour au travail, la personne employée réintègre son emploi ou un emploi équivalent, et ce, à l'intérieur de cinquante (50) kilomètres de son port d'attache.

Dans l'éventualité où son emploi aurait été aboli, déplacé ou cédé au sens du chapitre 5-0.00, la personne employée a droit aux avantages dont elle aurait bénéficié si elle avait été au travail.

Aux fins du présent article, la distance de cinquante (50) kilomètres se calcule par le plus court chemin carrossable normalement utilisé.

#### **Congé sans traitement à traitement différé**

- 4-7.16 Une personne employée régulière n'étant pas à temps partiel peut demander par écrit à l'employeur un congé sans traitement à traitement différé.

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

- 4-7.17 Ce congé permet à la personne employée de voir son traitement d'un (1), deux (2), trois (3) ou quatre (4) ans étalés 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.

- 4-7.18 Ce congé est octroyé après l'approbation de l'employeur et 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.

- 4-7.19 Lors de son retour au travail, la personne employée réintègre, son emploi ou, le cas échéant, un emploi équivalent à celui qu'elle détenait, et ce, à l'intérieur de cinquante (50) kilomètres de son port d'attache.

Dans l'éventualité où son emploi aurait été aboli, déplacé ou cédé au sens du chapitre 5-0.00, la personne employée a droit aux avantages dont elle aurait bénéficié si elle avait été au travail.

Aux fins du présent article, la distance de cinquante (50) kilomètres se calcule par le plus court chemin carrossable normalement utilisé.

- 4-7.20 La personne employée absente du travail, pour quelque motif que ce soit, ne peut adresser une demande de congé sans traitement à traitement différé avant son retour au travail.

- 4-7.21 La convention s'applique à la personne employée bénéficiant d'un congé sans traitement à traitement différé en tenant compte de la présente section.

4-7.22 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.

4-7.23 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.

4-7.24 Le pourcentage de traitement que la personne employée reçoit au cours des années de participation à l'option choisie est déterminé à l'article 4-7.45, sur la base du traitement qu'elle aurait reçu au cours de chacune de ces années si elle n'avait pas bénéficié du congé sans traitement à traitement différé.

4-7.25 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 4-7.41 ci-dessous s'appliquent en les adaptant.

4-7.26 La personne employée n'accumule pas de crédits de vacances au cours du congé sans traitement, mais peut demander le report de tous ses crédits de vacances antérieurs à son congé, à l'année de référence suivant le congé.

- 4-7.27 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.
- 4-7.28 Aux fins des droits parentaux, si un congé de maternité, de paternité ou d'adoption survient avant ou après le congé sans traitement, la participation à l'option est suspendue pour une période maximale équivalente à la durée du congé et l'option est alors prolongée d'autant. Les dispositions de la section 8-3.00 s'appliquent et le *Régime québécois d'assurance parentale* ou le *Régime d'assurance-emploi* est alors premier payeur et l'employeur comble la différence, le cas échéant.

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

À la suite d'un congé de maternité, de paternité ou d'adoption avec traitement, la personne employée qui bénéficie du congé sans traitement à traitement différé peut, sous réserve de l'article 4-7.26, 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.

- 4-7.29 Aux fins des régimes complémentaires d'assurance vie, d'assurance maladie et d'assurance traitement, le traitement assurable demeure le traitement prévu par l'article 4-7.16 et la personne employée doit payer sa quote-part.
- 4-7.30 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 8-1.18 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 8-1.18.

4-7.31 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 8-1.18 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 8-1.18.

4-7.32 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 8-1.18 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 8-1.18 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 8-1.18. Ce traitement est cotisable au régime de retraite.

4-7.33 La personne employée sera traitée selon les articles 4-7.30 à 4-7.32 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 4-7.24.
- 4-7.34 Au cours du congé sans traitement, la personne employée n'accumule aucun crédit de congé de maladie.
- 4-7.35 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 8-1.18 est égale au manque à recevoir que l'employeur a subi à la suite du versement de ces prestations au cours de l'option.
- 4-7.36 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.
- 4-7.37 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.
- 4-7.38 Si, à la suite d'un accident de travail, l'incapacité dure plus de deux (2) ans, la personne employée est traitée selon les articles 4-7.35 et 4-7.36 durant les deux (2) premières années. 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 (1,00) année de service pour chaque année de participation à l'option);
- b) le traitement non versé est remboursé, sans intérêt, sans prélèvement de cotisations au régime de retraite si la personne employée n'a pas déjà pris son congé sans traitement.

4-7.39 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.

4-7.40 Aux fins des régimes de retraite une (1) 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.

4-7.41 Aux fins des sections 7-1.00 et 7-3.00 et 7-7.00 ainsi que l'article 4-1.04, 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.

4-7.42 Les modalités ci-dessous doivent être respectées si l'option prévue à l'article 4-7.45 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 4-7.44, le traitement reçu au cours de ce congé sans traitement proportionnellement au nombre d'années qui restent à courir dans l'option, sans intérêt, si le congé sans traitement a été pris;
- c) la personne 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).

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.

- 4-7.43 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 4-7.44 si la personne employée a déjà pris son congé sans traitement et les droits de pension sont pleinement reconnus (une (1,00) année de service pour chaque année de participation à l'option);
- b) le traitement non versé est remboursé, sans intérêt, sans prélèvement de cotisations au régime de retraite si la personne employée n'a pas déjà pris son congé sans traitement.

- 4-7.44 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 assujéti à une cotisation si l'option cesse à cause du décès de la personne employée.

- 4-7.45 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 démission, congédiement, décès, retraite ou licenciement de la personne employée, sauf dispositions contraires, les sommes versées en trop sont exigibles immédiatement.

- 4-7.46 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 moins		66,67 %	75,00 %	80,00 %

- 4-7.47 Les articles 4-7.15 à 4-7.46 peuvent être modifiés si des changements aux lois et règlements en vigueur surviennent.

#### Retraite progressive

- 4-7.48 L'employée ou l'employé peut se prévaloir d'une retraite progressive sous réserve de l'acceptation de l'employeur. Cette retraite est caractérisée par le fait que l'employée ou l'employé, 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 l'employée ou à l'employé 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 l'employée ou de l'employé 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 l'employée ou l'employé 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 collègue 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 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 : directeur du scrutin, directeur adjoint du scrutin, aide du directeur du scrutin, assistant du directeur adjoint du scrutin, scrutateur, secrétaire d'un bureau de vote, préposé à l'information ou au maintien de l'ordre, réviseur, agent de révision ou secrétaire d'une commission de révision.

## CHAPITRE 5-0.00 RÉGIME DE SÉCURITÉ D'EMPLOI

### 5-1.00 CHANGEMENTS TECHNIQUES, TECHNOLOGIQUES OU ADMINISTRATIFS

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 congédier un employé pour une cause juste et suffisante, il lui incombe de favoriser la stabilité d'emploi, étant toutefois entendu que conformément aux stipulations du présent chapitre, il est possible qu'un employé soit mis à pied pour manque de travail.

Avant d'octroyer un contrat de services professionnels, l'employeur apprécie la candidature de la personne employée occasionnelle visée par les dispositions des sections 5-1.00 et 5-2.00 aux fins de vérifier la capacité de celle-ci, d'assurer les tâches qu'il veut faire réaliser par le contrat.

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

1. Toute personne employée occasionnelle, en commençant par la personne possédant le moins d'ancienneté;
2. Toute personne employée en probation, en commençant par la personne possédant le moins d'ancienneté;
3. Toute personne employée temporaire, en commençant par la personne possédant le moins d'ancienneté.

#### Événements déclencheurs

5-1.02 L'employeur rencontre le syndicat en comité de relations professionnelles afin qu'il puisse donner ses recommandations dans les cas prévus ci-dessous. La rencontre doit se tenir dix (10) jours avant l'implantation des changements, sauf en cas d'urgence ou de force majeure :

- a) lors de l'introduction de changement technique ou technologique qui aurait pour effet de modifier substantiellement des tâches et d'entraîner une mise à pied;
- b) lors d'une modification à la structure organisationnelle ayant pour effet de modifier substantiellement des tâches et d'entraîner une mise à pied;
- c) lors d'une cession totale ou partielle des activités d'un établissement ou de la direction générale au sein du réseau, le cas échéant;

- d) lorsque le nombre d'emplois disponibles pour un titre d'emploi devient inférieur au nombre de personnes employées régulières de ce titre d'emploi.

L'avis de consultation doit contenir en outre des informations sur la nature des changements prévus, la date prévue de l'implantation, la formation prévue s'il y a lieu, le nombre de personnes employées affectées, les effets sur la classification et toute autre information pertinente en vertu de la présente convention collective.

### **Identification des personnes employées visées**

- 5-1.03 Dans les cas prévus à l'article précédent, la personne employée visée est celle qui est touchée par un des événements prévus à l'article précédent et ayant le moins d'ancienneté dans le titre d'emploi, tel que définie à l'article 1-1.01 a).

Dans le cas où il n'y a qu'une partie des personnes employées qui sont touchées par un des événements cités à l'article précédent, et afin d'identifier les personnes employées visées, l'employeur procède d'abord sur une base volontaire en tenant compte de l'ancienneté des personnes employées, en accordant la priorité à celle qui possède le plus d'ancienneté.

Nonobstant ce qui précède, l'employeur confie à la personne employée touchée par un des événements prévus à l'article 5-1.02 et qui possède les qualifications requises ou peut les acquérir en vertu du paragraphe b) de l'article 5-1.05, les tâches d'une autre personne employée régulière ayant moins d'ancienneté ou les tâches d'une autre personne employée en probation ou les tâches d'une autre personne employée occasionnelle; la personne employée qui a le moins d'ancienneté qui ne peut être déplacée conformément au présent alinéa, devient la personne employée visée pour les fins de la présente section.

Dans l'éventualité où la personne employée visée est une personne employée en probation ayant déjà occupé un emploi occasionnel, elle conserve ses droits à titre de personne employée occasionnelle conformément à la sous-section 10-1.00.

### **Préavis de mise à pied**

- 5-1.04 L'employeur transmet à la personne employée visée susceptible d'être mise à pied un préavis écrit de dix (10) jours ouvrables avant la date prévue de sa mise à pied. Une copie de ce préavis est transmise au syndicat. 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 dix (10) jours ouvrables 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, elle dispose d'un délai de rigueur de dix (10) jours ouvrables 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 à l'article 5-1.05.

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

5-1.05 Dans les trente (30) jours qui suivent la transmission du préavis prévu à l'article précédent, la personne employée régulière dont l'emploi est déclaré en surplus ou dont le poste a été aboli bénéficie des dispositions suivantes :

- a) peut supplanter l'employé ayant le moins d'ancienneté dans sa classe d'emploi au sein de l'établissement relié à son port d'attache ;
- b) à défaut de pouvoir exercer le droit de supplantation prévu au paragraphe précédent, il peut supplanter une personne employée régulière ayant le moins d'ancienneté dans sa classe d'emploi dans un autre établissement du Conservatoire, les frais de déménagement seront alors à la charge du Conservatoire ;
- c) à défaut de pouvoir exercer le droit de supplantation prévu au paragraphe précédent, elle peut supplanter la personne employée régulière ayant le moins d'ancienneté dans une autre classe d'emploi de son unité d'accréditation au sein de l'établissement relié à son port d'attache ;
- d) à défaut de pouvoir exercer le droit de supplantation prévu au paragraphe précédent, elle peut supplanter la personne employée régulière ayant le moins d'ancienneté dans une autre classe d'emploi de son unité d'accréditation, dans un autre établissement du Conservatoire, les frais de déménagement seront alors à la charge du Conservatoire ;
- e) à défaut de pouvoir exercer le droit de supplantation prévu au paragraphe précédent, il peut déplacer une personne employée occasionnelle dans sa classe d'emploi ou d'une autre classe d'emploi de son unité d'accréditation. Dans ce cas, elle est réputée avoir été mise à pied et son nom est inscrit à la liste de rappel prévue à l'article 5-2-04 ;
- h) à défaut de pouvoir exercer le droit de supplantation prévu au paragraphe précédent, elle peut supplanter la personne employée régulière ayant le moins d'ancienneté dans une autre classe d'emploi de son unité d'accréditation, dans un autre établissement du Conservatoire, les frais de déménagement seront alors à parts égales à la charge de l'employé et du Conservatoire;
- i) choisir de démissionner et demander une indemnité de départ conformément aux dispositions de l'article 5-2.10 ;
- j) demander du recyclage aux frais de l'employeur afin de se prévaloir des dispositions du paragraphe a) du présent article ; le temps alloué pour le recyclage ne peut excéder six (6) mois ;

Dans chacun des cas énumérés aux paragraphes a), b), c), d), e) précédents, la personne employée doit répondre aux exigences en pareille circonstance. De plus, si la personne employée a réclamé du recyclage, elle devra démontrer, à la fin de la période allouée, sa réussite. Dans l'éventualité où, aux termes du recyclage consenti en vertu du paragraphe j) du présent article, la personne employée n'a pas réussi le recyclage lui permettant d'occuper le poste, elle voit sa période de stabilité d'emploi maintenue et se poursuivre jusqu'à son terme maximal de douze (12) mois prévue à l'article 5-2.01 à compter du premier jour de la période allouée de recyclage.

Dans tous les cas, les supplantations s'effectuent sous réserve que la personne employée réponde aux exigences du poste et qu'elle possède plus d'ancienneté que la personne employée qu'elle supplante.

Une personne employée régulière à temps partiel ne peut en aucun cas supplanter une personne employée régulière à temps complet.

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.

La personne employée avisée conformément à l'article 5-1.02 ou 5-1.03 dispose de dix (10) jours ouvrables avant la date prévue de sa mise à pied pour se prévaloir des options du présent article.

- 5-1.06 Une personne employée à temps complet ne peut être tenue d'accepter un emploi à temps partiel ou occasionnel.

**5-2.00 SURPLUS DE PERSONNEL ET MISE À PIED**

À l'expiration de la période de préavis prévue par l'article 5-1.04, la personne employée qui ne peut ou qui ne désire pas se prévaloir de l'une des dispositions prévues à 5-1.05 est déclarée en surplus.

**Période de stabilité**

5-2.01 La personne employée visée à l'article 5-2.00 bénéficie, selon son service continu, de la période de stabilité décrite dans le tableau suivant à partir de l'avis qui lui est signifié personnellement à l'effet qu'elle sera mise à pied pour un des motifs prévus à l'article 5-1.02 :

<b>Service continu</b>	<b>Période de stabilité</b>
Moins de 12 mois	2 mois
12 mois à 23 mois	4 mois
24 mois à 35 mois	6 mois
36 mois à 47 mois	8 mois
48 mois à 59 mois	10 mois
60 mois et plus	12 mois

L'employeur peut affecter la personne employée visée à un autre emploi pendant la période de stabilité.

À la moitié de la période de stabilité d'emploi prévu au présent article, la personne employée en surplus peut, à son choix :

- a) demander une prime de séparation équivalant à un (1) mois de traitement par année de service continu jusqu'à concurrence d'un maximum de six (6) mois de traitement, incluant la période de stabilité réalisée, et rompre son lien d'emploi qui la rattache au Conservatoire et ce, pour une période minimale de deux (2) ans, ou;
- b) faire inscrire son nom à la liste de rappel prévue à l'article 5-2.03 et, pour une période de vingt-quatre (24) mois, demander d'être affectée à un poste vacant si elle satisfait aux exigences du poste.

La stabilité d'emploi est la garantie pour la personne employée en disponibilité de ne pas se voir affecter ou muter à plus de cinquante (50) kilomètres de son port d'attache ou de son lieu de résidence au cours de sa période de stabilité déterminée au présent article.

5-2.02 La période dite de stabilité d'emploi prévue à l'article 5-2.01 est réputée être un délai de congé prévu à l'article 2091 du *Code civil du Québec*.

### Liste de rappel

5-2.03 La personne employée inscrite à la liste de rappel prévue au paragraphe b) de l'article 5-2.01 est rappelée en priorité, conformément à l'article 5-2.06, sur un emploi vacant si elle satisfait aux exigences de l'emploi.

L'employeur doit 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 indiquer dans un délai de sept (7) jours ouvrables suivant la réception de l'avis de rappel si elle accepte de se présenter au travail à la date prévue à l'avis. À défaut, l'employeur peut rappeler au travail la personne employée suivante sur la liste de rappel.

Le défaut de se présenter à la date prévue à l'avis, même pour une personne employée qui aurait répondu affirmativement à l'avis de rappel, équivaut à un refus d'offre d'emploi aux fins de l'article 5-2.05.

Dans le cas où une personne employée a accepté un travail dans un établissement différent de son port d'attache, les frais de déménagement seront alors à la charge de la personne employée rappelée et de l'employeur à parts égales.

5-2.04 La personne employée rappelée au travail se voit attribuer le taux de traitement prévu pour son nouvel emploi.

5-2.05 La personne employée inscrite à la liste de rappel est rayée de la liste :

- a) si elle refuse une (1) offre d'emploi à l'établissement relié à son port d'attache et dont elle satisfait aux exigences normales de la tâche;
- b) si elle refuse trois (3) offres d'emploi offertes dans un établissement autre que son port d'attache et dont elle satisfait aux exigences normales de la tâche;
- c) si elle a reçu l'avis de mise à pied prévu à l'article 5-1.04 depuis plus de vingt-quatre (24) mois consécutifs sans avoir été rappelée au travail.

5-2.06 Parmi les personnes employées inscrites à la liste de rappel, celle qui a le plus d'ancienneté est rappelée la première; si deux (2) personnes employées ont la même ancienneté, on rappelle d'abord celle qui a été inscrite la première à la liste.

Pour les fins de la section 5-1.00, le temps pour lequel le nom est inscrit à la liste de rappel est inclus au calcul du service continu.

Il est entendu que la personne employée ainsi rappelée doit satisfaire aux exigences normales de la tâche.

- 5-2.07 La personne employée rappelée au travail conformément à l'article 5-2.03 se voit créditer les années d'ancienneté qu'elle avait accumulées avant sa mise à pied. La période pendant laquelle elle a été inscrite à la liste de rappel n'est cependant pas comptabilisée aux fins de la présente sous-section.
- 5-2.08 La personne employée inscrite à la liste de rappel prévue à 5-2.01 peut soumettre sa candidature sur un emploi vacant qui constituerait une promotion. Les affichages de postes se retrouvent sur le site web du Conservatoire.
- 5-2.09 La personne employée dont le poste est aboli a droit de recevoir une prime de séparation équivalente à un (1) mois de traitement par année de service jusqu'à concurrence d'un maximum de six (6) mois de traitement. La personne employée visée doit rompre son lien d'emploi qui la rattache au Conservatoire et ce, pour une période minimale de deux (2) ans.

### 5-3.00 CONCESSION D'ACTIVITÉS

Il y a concession dans le cas d'aliénation ou cession, par vente ou autrement, d'une activité du Conservatoire au profit d'une autre entreprise ou société.

5-3.01 En cas de concession totale ou partielle des activités de l'employeur en faveur d'un autre employeur, le mécanisme suivant devra être appliqué.

L'employé dont l'emploi fait l'objet d'une cession doit en être avisé par écrit au moins soixante (60) jours avant la fin prévue de son emploi. L'employé visé à l'alinéa précédent dispose alors de trente (30) jours suivant la réception de l'avis qui y est prévu pour faire part à l'employeur de son choix, parmi les possibilités suivantes :

- a) démissionner et bénéficier ainsi d'une prime de séparation équivalent à un (1) mois de salaire par année de service, ladite prime ne pouvant excéder douze (12) mois;
- b) déplacer un employé d'un corps d'emploi qui lui est reconnu ayant moins d'ancienneté que lui;
- c) choisir d'être mis en disponibilité auprès du Secrétariat du Conseil du trésor, si l'employé bénéficie d'un droit de retour à la Fonction publique;
- d) accepter d'être transféré au nouvel employeur.

Sous réserve des dispositions particulières prévues à l'article 5-3.02, l'application des paragraphes b) et c) du présent article est effectuée selon les principes et modalités prévus aux sections 5-1.00 et 5-2.00.

5-3.02 L'employé qui se prévaut des paragraphes b) ou c) de l'article 5-3.01 est réputé être au travail et conserve donc tous ses droits et avantages prévus à la convention collective. En attendant son remplacement, l'employé peut être prêté temporairement au nouvel employeur.

5-3.03 Il y a relocalisation d'un ou plusieurs employés à un ou des nouveaux ports d'attache à l'intérieur de cinquante (50) kilomètres lorsque les deux conditions suivantes sont rencontrées :

- a) les fonctions exercées sont déplacées vers un ou des nouveaux ports d'attache;
- b) les ressources matérielles rattachées à l'exercice des fonctions des employés déplacés sont relocalisées dans un ou des nouveaux ports d'attache.

5-3.04 L'identification des employés visés par un déplacement est effectuée par corps d'emploi et ancienneté, en débutant par celui ayant le moins d'ancienneté.

5-3.05 Les employés qui sont visés par un déplacement peuvent, dans le cas où le déplacement s'effectue vers plus d'un nouveau port d'attache, choisir, par ordre d'ancienneté, le port d'attache où ils seront relocalisés.

## CHAPITRE 6-0.00 ORGANISATION DE LA CARRIÈRE

### 6-1.00 CLASSIFICATION ET RÉMUNÉRATION

6-1.01 Toute adaptation de la *Directive concernant la classification des emplois de la fonction publique et sa gestion pour la catégorie des emplois du personnel professionnel* susceptible d'en modifier l'économie générale fait l'objet d'une consultation du syndicat par l'employeur.

L'établissement de règles d'intégration et d'échelles de traitement qu'une telle révision rendrait nécessaire, le cas échéant, doit être fait en fonction, notamment, des principes énoncés aux troisième et quatrième alinéas de l'article 6-1.02 et doit faire l'objet d'une entente entre l'employeur et le syndicat. L'application du présent article ne saurait être considérée comme une réouverture de la convention au sens du Code du travail.

#### Rémunération

6-1.02 Lorsqu'une classe d'emplois ou un grade est créé ou modifié, l'échelle des traitements et les règles d'intégration qui, le cas échéant, en découlent font l'objet d'une négociation entre l'employeur et le syndicat dans le cadre d'un comité paritaire, dans les quatre-vingt-dix (90) jours suivant l'entrée en vigueur de la modification à la classification.

À défaut d'entente dans le délai mentionné à l'alinéa précédent, l'employeur établit et peut mettre en application l'échelle des traitements et, le cas échéant, les règles d'intégration. Il en transmet une copie au syndicat.

Cette nouvelle échelle ne peut avoir pour effet de diminuer le régime des traitements.

Les règles d'intégration doivent tenir compte de facteurs qui sont pertinents à la nature de la modification donnant lieu à l'intégration tels que le classement, le traitement, ainsi que les attributions exercées de façon principale et habituelle au cours des six (6) mois précédant la date de l'intégration. Les règles doivent aussi prévoir un délai au-delà duquel elles ne sont plus applicables sauf aux fins du règlement des appels, de même qu'un délai à l'intérieur duquel la majoration du traitement de la personne employée et le versement du rappel de traitement sont effectués.

L'intégration requise est effectuée conformément aux règles établies et la personne employée est avisée de son classement et de son traitement au moyen d'un avis d'intégration émis par l'employeur et dont copie est transmise au syndicat.

6-1.03 Si le syndicat estime que l'échelle des traitements établie par l'employeur en vertu de l'article 6-1.02 ne respecte pas les principes énoncés au troisième alinéa de l'article 6-1.02, il peut, dans les trente (30) jours suivant la date de transmission de la nouvelle

échelle des traitements, présenter un grief par écrit à l'employeur selon les dispositions prévues au chapitre 9-0.00. L'arbitre doit déterminer si l'échelle des traitements a été établie selon les principes énoncés au troisième alinéa de l'article 6-1.02.

Si le syndicat estime que les règles d'intégration établies par l'employeur en vertu de l'article 6-1.02 ne respectent pas les principes qui y sont énoncés, il peut, dans les trente (30) jours suivant leur transmission, demander à un arbitre, choisi conjointement ou à défaut selon le chapitre 9-0.00, de les modifier selon les principes énoncés à l'article 6-1.02. L'arbitre choisi ou désigné selon le chapitre 9-0.00 a plein pouvoir pour ordonner le paiement de la rétroactivité ainsi que les intérêts prévus sur ce montant. La décision de l'arbitre est sans appel et exécutoire, et lie les deux parties ainsi que la ou les personnes employées concernées.

- 6-1.04 Le taux de traitement, et le montant forfaitaire le cas échéant, d'une personne employée faisant l'objet d'une intégration par suite d'une modification de la classification ne sont pas réduits. Par la suite, le taux de traitement est réajusté conformément à la section 7-1.00.

### **Appel de l'intégration**

- 6-1.05 La personne employée qui fait l'objet d'une intégration prévue par l'article 6-1.02 peut en appeler de la classe d'emplois, du grade, de l'échelon ou du traitement qui lui a été attribué. La personne employée non intégrée peut également en appeler du fait qu'on ne l'a pas intégré si, selon elle, elle satisfait à toutes les conditions prévues par les règles d'intégration applicables.

L'appel de l'intégration s'effectue selon la procédure décrite aux articles suivants.

- 6-1.06 La première étape de l'appel se fait de la façon suivante :
- a) La personne employée présente son appel à l'employeur, avec une copie au syndicat, au moyen du formulaire prévu, dans un délai de trente (30) jours à compter de la date à laquelle son avis d'intégration lui a été remis ou expédié sous pli recommandé ou pour la personne employée non intégrée, avant la date limite fixée dans les règles d'intégration;
  - b) dans les trente (30) jours suivant la présentation de l'appel, les parties forment un *comité ad hoc* composé d'un (1) représentant de l'employeur et d'un (1) représentant du syndicat. Ce comité a pour fonction de s'enquérir des plaintes portées par la personne employée et, dans les cinq (5) jours qui suivent la fin de son enquête, de faire un rapport écrit à la personne employée, à l'employeur et au syndicat de sa recommandation unanime motivée ou, à défaut de recommandation unanime, des recommandations également motivées de chaque membre du comité.

Toute recommandation unanime du *comité ad hoc* lie les parties; l'employeur, le cas échéant, le nouveau classement recommandé, et ce, par un nouvel avis

d'intégration dont une copie est expédiée à la personne employée et au syndicat dans les trente (30) jours suivant la transmission du rapport du comité à l'employeur;

- c) lors de l'enquête instruite par le *comité ad hoc*, la personne employée peut se faire accompagner de son délégué syndical;
- d) à défaut d'un rapport unanime du *comité ad hoc*, l'employeur attribue, s'il y a lieu, un nouveau classement conformément aux règles d'intégration. La personne employée est avisée de son nouveau classement au moyen d'un nouvel avis d'intégration dont une copie est expédiée au syndicat dans les trente (30) jours suivant la transmission du rapport du *comité ad hoc* à l'employeur.

6.1-07 La deuxième étape de l'appel s'effectue de la façon suivante.

Le syndicat peut soumettre un appel à l'arbitre choisi par les parties, au moyen du formulaire prévu :

- a) si le nouvel avis d'intégration expédié à la personne employée n'est pas conforme à la recommandation unanime du comité *ad hoc*;
- b) si un nouvel avis n'a pas été émis;
- c) si le syndicat croit que la personne employée aurait dû se voir attribuer un nouveau classement;
- d) si le syndicat croit que le nouveau classement attribué n'est pas conforme aux règles d'intégration.

L'appel doit être soumis dans les trente (30) jours suivant la remise ou l'expédition sous pli recommandé à la personne employée du nouvel avis d'intégration prévu par le paragraphe b) ou d) de l'article 6-1.06 ou, à défaut de l'émission de cet avis dans le délai prescrit, dans les trente (30) jours suivant ce délai.

La décision de l'arbitre est sans appel et exécutoire. L'employeur y donne suite en émettant un avis d'intégration après appel en conformité avec la décision de l'arbitre; copie en est transmise au syndicat.

6-1.08 Les recommandations et les décisions rendues en vertu des articles 6-1.06 et 6-1.07 doivent être conformes aux règles d'intégration. L'arbitre et le comité *ad hoc* ne peuvent les modifier, y suppléer, y ajouter ou en retrancher quoi que ce soit, à moins d'entente contraire entre les parties.

6-1.09 Chaque partie acquitte les dépenses et traitements de ses témoins. Les dépenses et honoraires de l'arbitre sont acquittés à parts égales par chaque partie.

6-1.10 Un appel n'est pas réputé invalide pour le seul motif qu'il n'est pas conforme au formulaire préparé par l'employeur.

Lors d'un appel effectué en vertu de l'article 6-1.07, le syndicat doit transmettre à la *Direction des ressources humaines et de la rémunération* une copie du formulaire d'appel rempli par la personne employée lors de la première étape.

Le fait que l'employeur ne reçoive pas du syndicat copie du formulaire d'appel rempli par la personne employée lors de la première étape ne peut être invoqué devant une ou un arbitre.

6-1.11 Une personne employée peut obtenir un congé d'une durée raisonnable pour :

- a) conformément à l'article 2-3.07, assister comme partie en cause ou comme témoin, si nécessaire, à l'enquête instruite par le comité *ad hoc*, auquel cas elle ne subit aucune diminution de traitement;
- b) conformément à l'article 2-3.08, assister à une séance d'arbitrage soit comme partie en cause, soit comme délégué syndical, soit comme témoin.

## **6-2.00 CLASSEMENT**

6-2.01 Lors de l'embauche, le classement d'une personne employée est établi par l'employeur, en fonction de l'expérience et de la scolarité pertinentes aux tâches de l'emploi. La scolarité doit être de niveau égal ou supérieur à la scolarité prévue aux conditions minimales d'admission de la classe d'emplois.

Chaque année d'expérience ou de scolarité additionnelle correspond à un échelon annuel ou deux échelons semi-annuels, tel que déterminé à la *Directive concernant l'attribution de la rémunération des fonctionnaires*.

### **Demande de révision du taux de traitement**

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

L'employeur remet à la personne employée l'acte de titularisation auquel est annexé le calcul ayant permis à établir son classement.

### **6-3.00 ANCIENNETÉ**

6-3.01 La personne employée accumule de l'ancienneté pour chaque jour où elle a reçu son traitement au taux normal.

L'ancienneté s'acquiert une fois la période probatoire complétée et rétroagit au premier jour d'emploi de la personne employée.

L'ordre de mise à pied de la personne employée en période probatoire est en fonction de leur date d'embauche, la personne employée ayant la date d'embauche la plus récente à titre de professionnel est mise à pied en premier parmi les personnes employées en période probatoire.

L'ancienneté se calcule en années, en mois et en jour. Un (1) jour est égal à sept (7) heures, un (1) an est égal à mille huit cent vingt-six heures et trois dixièmes (1826,3), ou à deux cent soixante (260) jours.

Advenant le cas où deux (2) ou plusieurs personnes employées ont la même ancienneté, un tirage au sort déterminera l'ordre d'ancienneté de ces personnes employées.

6-3.02 Pour la personne employée à temps partiel, l'ancienneté est comptabilisée pour chaque journée rémunérée à taux simple.

Pour les fins du calcul, un (1) an est égal à deux cent soixante (260) jours étant entendu que la personne employée ne peut compléter l'accumulation d'une (1) année d'ancienneté en deçà d'une période de douze (12) mois consécutifs.

6-3.03 La personne employée régulière conserve et accumule son ancienneté dans les cas suivants :

- a) absence du travail par suite d'une lésion professionnelle;
- b) absence du travail pour raison de maladie ou accident autre qu'une lésion professionnelle, pour une période n'excédant pas vingt-quatre (24) mois;
- c) congé de maternité, de paternité, d'adoption, le congé sans traitement et les extensions prévues aux dispositions de la présente convention collective traitant des droits parentaux;
- d) l'absence sans traitement et la suspension disciplinaire sans traitement, pourvu que la durée de l'absence ou de la suspension soit inférieure à six (6) mois accumulés au cours des douze (12) mois précédant le 1<sup>er</sup> juillet de chaque année. Si, au cours de douze (12) mois précédant le 1<sup>er</sup> juillet de chaque année, la durée des absences sans traitement ou des suspensions est de six (6) mois ou plus, telle durée est alors déduite de l'ancienneté;
- e) l'absence sans traitement et la suspension disciplinaire sans traitement de la personne employée à temps partiel pourvu que la durée totale au cours des douze (12) mois précédant le 1<sup>er</sup> juillet d'une année soit inférieure à la moitié du nombre

d'heures prévues à l'horaire de cette personne employée pendant cette période de référence;

f) absence pour activités syndicales.

6-3.04 La personne employée occasionnelle conserve et accumule de l'ancienneté dans les cas suivants :

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

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

c) congé de maternité, de paternité et d'adoption;

d) absence pour activités syndicales.

Malgré ce qui précède, la personne employée occasionnelle qui n'a pas droit au maintien de son traitement à l'occasion d'un jour férié accumule de l'ancienneté pour les heures travaillées un jour férié et prévu à son horaire normal.

6-3.05 Le congé qu'une personne employée à temps partiel reçoit en compensation des heures de travail effectuées au taux normal en dehors de son horaire normal, est inclus dans le calcul de l'ancienneté au moment où la personne employée utilise ou au moment où l'employeur paie celui-ci.

### **Perte d'ancienneté**

6-3.06 La personne employée perd son ancienneté et son emploi :

a) lorsqu'elle est congédiée;

b) lorsqu'elle démissionne ou abandonne son emploi;

c) à la fin d'emploi, en cours ou à la fin de la période probatoire;

d) à la retraite;

e) à l'expiration d'une absence du travail pour raison de maladie, d'accident ou de lésions professionnelles d'une durée de vingt-quatre (24) mois, ou jusqu'à trente (30) mois si l'assurance traitement est prolongée au-delà des vingt-quatre (24) mois par l'assureur et autorisée par l'employeur;

f) lors d'une mise à pied de plus de vingt-quatre (24) mois sans avoir été rappelé au travail.

6-3.07 Une fois par année, durant la première semaine de juillet, l'employeur affiche durant soixante (60) jours la liste d'ancienneté dans tous les établissements. Cette liste peut être contestée durant la période d'affichage ou pour la personne employée qui n'est pas au travail à cette période, dans les trente (30) jours suivant son retour.

6-3.08 Aux fins de la présente section, le jour férié est considéré comme étant un jour ouvrable.

## **6-4.00 PÉRIODE PROBATOIRE**

- 6-4.01 À l'expiration d'une période d'emploi continu de douze (12) mois ou de mille huit cent vingt-six et trois dixièmes (1826,3) heures travaillées, la personne employée maintenue en fonction est réputée avoir complété sa période probatoire.
- 6-4.02 L'employeur remet à la personne employée, à son entrée en fonction, une description écrite de ses 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<sup>e</sup>) mois qui suit son entrée en fonction et, si nécessaire, un (1) mois avant la fin de sa période probatoire.
- 6-4.04 Lorsque l'employeur décide de mettre fin à l'emploi d'une personne employée en période probatoire, au cours ou à la fin de la période probatoire, 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, les avis prévus par l'article 6-4.03~~4~~ interrompent, à compter de leur date de transmission ou d'expédition par courrier recommandé, le calcul de l'ancienneté et de la période d'emploi continu mentionnée à la section 6-3.00.
- 6-4.06 La décision de l'employeur de mettre fin à l'emploi d'une personne employée au cours de la période probatoire 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 sa période probatoire.
- 6-4.07 La personne employée enceinte dont on met fin à l'emploi au cours ou à la fin de la période probatoire 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 La personne employée en période probatoire qui n'a pas pris la totalité des vacances à son crédit au moment de sa mise à pied reçoit une indemnité proportionnelle à la durée des vacances non prises.
- 6-4.09 Lorsque l'employeur doit faire un choix entre plusieurs personnes employées en période probatoire pour déterminer, laquelle ou lesquelles sont mises à pied, les personnes employées visées sont celles ayant le moins d'ancienneté sous réserve de la capacité des autres personnes employées en période probatoire d'accomplir les attributions reliées à l'emploi.

### **Promotion ou réintégration à une classe d'emploi**

6-4.10 La personne employée qui doit accomplir une période probatoire lors d'une promotion à une classe d'emploi de la catégorie des emplois du personnel professionnel reçoit le taux de traitement prévu pour la classe d'emplois à laquelle elle accède, conformément à l'article 6-2.01

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

## 6-5.00 ÉVALUATION DU RENDEMENT

6-5.01 L'évaluation du rendement est l'appréciation par ses supérieurs des résultats du travail atteint 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 du rendement doit favoriser la communication entre la personne employée et ses supérieurs.

L'évaluation du rendement tient compte de la qualité, de la quantité de travail accompli ainsi que des aptitudes.

6-5.02 Sous réserve de l'article 6-4.03 concernant l'évaluation de la personne employée en période probatoire, 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.

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

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, 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 établissement 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 membres du personnel de bureau, technique et ouvrier du Conservatoire. La personne employée dont les attributions sont celles d'un coordonnateur ou d'un chef d'équipe doit, à la demande du supérieur hiérarchique, participer à l'évaluation des personnes employées dont elle assume la supervision sur le plan professionnel, sans procéder formellement à son évaluation.

## 6-6.00 PROGRESSION DANS LA CLASSE D'EMPLOIS

### Avancement d'échelon

6-6.01 La personne employée est admissible à l'avancement d'échelon, qui lui est accordé, sur rendement satisfaisant. La durée de séjour dans un échelon est d'un 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 ou l'équivalent dans le cas d'avancement semestriel et au moins six (6) mois ou l'équivalent dans le cas d'avancement annuel.

La personne employée occasionnelle est admissible à l'avancement d'échelon, qui lui est accordé, sur rendement satisfaisant, lorsqu'elle a reçu son traitement pendant neuf cent treize (913) heures lorsqu'il s'agit d'un avancement d'échelon semestriel ou mille huit cent vingt-six et trois dixièmes (1826,3) heures, lorsqu'il s'agit d'un avancement d'échelon annuel, dans sa classe d'emploi, en excluant le temps supplémentaire effectué.

Aux fins de l'alinéa précédent, la personne employée en congé avec traitement pour études de perfectionnement, la personne employée en congé de maternité ou bénéficiant d'une prolongation en vertu de l'article 8-3.13, la personne employée en congé spécial en vertu des articles 8-3.22 ou 8-3.23, la personne employée en congé à l'occasion de la naissance en vertu de l'article 8-3.24, la personne employée en congé de paternité en vertu de l'article 8-3.25, la personne employée en congé pour adoption en vertu des articles 8-3.30 ou 8-3.31, la personne employée en congé sans traitement en vue d'une adoption en vertu de l'article 8-3.37, 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 des heures de travail effectuées en vertu de la section 4-2.00 ou du régime d'horaire variable, la personne employée en détachement conformément à la section 10-1.00 de même que la personne employée absent qui répond à la définition d'invalidité et qui est soumis à l'application des paragraphes a), b) et c) de l'article 8-1.18 n'est pas considéré comme absent du travail.

La personne employée qui, en application des présomptions de présence au travail prévues à l'alinéa précédent est considéré avoir travaillé au moins trois (3) mois ou l'équivalent, dans le cas d'un avancement semestriel, ou au moins (6) mois ou l'équivalent, dans le cas d'un avancement annuel, n'a droit à l'avancement d'échelon que si elle satisfait aux deux (2) conditions ci-dessous :

- a. la personne employée n'a pas reçu une évaluation faisant état de son rendement insatisfaisant ni n'a fait l'objet d'un suivi particulier en raison d'un rendement insatisfaisant durant la période de référence en cause et ;

- b. la personne employée a eu droit à un avancement d'échelon ou a reçu une évaluation faisant état de son rendement satisfaisant au cours de la période de référence antérieure.

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

26 avril 2020	25 octobre 2020
25 avril 2021	24 octobre 2021
24 avril 2022	23 octobre 2022
23 avril 2023	22 octobre 2023
21 avril 2024	20 octobre 2024

### **Boni pour études de perfectionnement**

6-6.02 L'attribution d'un boni pour études de perfectionnement est régie selon la *Directive concernant l'attribution de la rémunération des fonctionnaires*.

## **6-7.00 DÉVELOPPEMENT DES RESSOURCES HUMAINES**

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

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

6-7.02 Il appartient à l'employeur d'établir et de mettre en application la *Politique sur la formation et le développement des ressources humaines*.

6-7.03 L'employeur établit et administre ses plans et programmes de développement des ressources humaines selon ses objectifs et priorités en tenant compte des personnes employées ayant besoin de recyclage ou de formation à la suite de changements technologiques.

6-7.04 L'employeur analyse les besoins identifiés et détermine ceux qui seront retenus en priorité.

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.

6-7.05 Aux fins de la présente section, l'employeur consacre, pour chacune des années financières, une enveloppe minimale correspondant à 1 % de la masse salariale de l'unité de négociation pour réaliser un ensemble d'activités permettant l'accroissement de la compétence des personnes employées en relation avec l'exercice de leur emploi actuel ou d'un autre emploi éventuel au sein du Conservatoire.

6-7.06 Aux fins de la présente section, l'employeur convoque les 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 des règles concernant la présentation des demandes de développement des personnes employées;
- 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.

6-7.07 L'employeur veille à ce que les personnes employées connaissent les règles concernant la présentation des demandes de développement des ressources humaines.

6-7.08 La nature des activités 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.

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

- a) Lorsque la personne employée participe à une activité de développement des ressources humaines à l'extérieur de son établissement, la distribution des heures de cours et des activités inhérentes est réputée constituer les heures de la journée normale de travail, telle que définie aux articles 4-1.01 et 4-1.02, si la durée quotidienne correspond à six (6) heures ou plus. Malgré ce qui précède, seules les heures de cours, les heures des activités inhérentes et de déplacement qui sont exécutées en sus des heures de la journée normale ou de la semaine normale de travail de la personne employée, telles que prévues aux articles 4-1.01 et 4-1.02, sont des heures supplémentaires.

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

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

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

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

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

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

d'un organisme aux frais déjà payables par l'employeur à la personne employée est remise à l'employeur.

6-7.10 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.

6-7.11 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 déplacement prévus au chapitre 7-0.00. Toute contribution d'un organisme aux frais déjà payables par l'employeur à la personne employée est remise à l'employeur.

6-7.12 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 accumulées pour l'année en cours. Les jours fériés prévus par cette maison d'enseignement ou cet organisme tiennent lieu des jours fériés prévus à la section 4-4.00.

6-7.13 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.

## **6-8.00 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 du Conservatoire. À cet égard, l'employeur prend les mesures raisonnables pour diffuser aux personnes employées les offres d'affectation ou de promotion.
- 6-8.02 La personne employée dont les attributions principales et habituelles ne correspondent pas aux attributions caractéristiques de sa classe d'emplois, a le droit de réclamer d'être reclassée, si elle répond aux conditions de la classe d'emplois dont les attributions caractéristiques correspondent à celles qu'elle exerce.

### **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.**

- 6-8.03 Une personne employée peut être appelée par l'employeur :
- a) soit à remplacer temporairement une personne 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 personne cadre dont les responsabilités sont supérieures à celles d'une personne employée.
- Elle reçoit, sur une base quotidienne, la prime prévue à l'article 7-3.02 lorsque la personne employée a accumulé trente (30) jours consécutifs de désignation.
- 6-8.04 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'é luder l'application des articles 6-8.02 et 7-3.02.

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

- 6-8.05 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 du rendement, sous réserve de l'article 6-5.05, ni dans l'imposition de mesures disciplinaires.

### **Désignation de chef d'équipe**

- 6-8.06 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.

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**

6-9.01 L'employeur s'efforce de favoriser la mobilité interne des personnes employées afin de leur permettre de diversifier leur expérience, de développer leurs compétences et ainsi de mieux répondre aux besoins de l'organisation.

À moins d'indication contraire, la *Politique de dotation des ressources humaines* du Conservatoire s'applique en tenant compte des ajustements nécessaires. S'il y avait contradiction entre la politique et la convention collective, les dispositions de la convention collective auront préséance.

Si l'employeur modifie la politique de dotation existante, il consultera le syndicat auparavant.

6-9.02 Lorsqu'il y a un emploi vacant et que l'employeur décide de le combler ou lorsqu'il y a création d'un nouveau poste, l'employeur procède à un affichage interne et externe pour une durée de quinze (15) jours consécutifs.

6-9.03 Lorsque le candidat retenu est une personne employée du Conservatoire, elle a droit à une période d'essai de cinquante (50) jours ouvrables. Au cours de cette période, la personne employée peut décider de réintégrer son ancien poste. De plus, durant cette même période l'employeur peut retourner la personne employée à son ancien poste ou sa situation antérieure, le cas échéant, s'il juge qu'elle n'est pas en mesure d'accomplir les tâches d'une manière satisfaisante.

Si la personne employée est maintenue dans son nouvel emploi, au terme de sa période d'essai, elle est réputée satisfaire aux exigences du poste.

## 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 partiel, ce traitement est proportionnel aux heures prévues par son horaire.

Le traitement de la personne employée occasionnelle est composé de son traitement majoré de six et cinq dixièmes pour cent (6,5 %), à l'exclusion de tout traitement, prime et rémunération additionnelle.

Le taux de traitement de la personne employée occasionnelle ne doit pas être majoré de six et cinq dixièmes pour cent (6,5 %) pour le paiement des heures supplémentaires.

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 échelon, à l'exclusion de toute somme forfaitaire, supplément ou majoration de traitement, rémunération additionnelle, prime et allocation.

Par ailleurs, le taux de traitement annuel de la personne employée désignée dans un emploi de niveau de complexité supérieure selon la *Directive concernant la détermination du niveau de complexité des emplois professionnels et la gestion des emplois de complexité supérieure* correspond à un pourcentage de cent dix pour cent (110 %), dans le cas d'un emploi de niveau de complexité expert, du taux de l'échelle correspondant à son classement et à son échelon. La personne employée qui reçoit le taux de traitement prévu par le présent alinéa n'est pas considérée comme une personne employée hors échelle.

**En** vigueur à compter de la signature de la convention collective

Le taux de traitement de la personne employée au 18<sup>e</sup> échelon, détenteur d'un diplôme universitaire dont l'obtention requiert un minimum de 90 crédits ou son équivalent, tel que prévu à la *Directive concernant l'attribution de la rémunération des fonctionnaires*, correspond à un pourcentage de cent virgule cinq pour cent (100,5%) du taux de l'échelle correspondant à son classement et à son échelon.

Le taux de traitement de la personne employée détenant un diplôme de maîtrise, reconnu au Québec, 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 terminé une (1) année d'ancienneté au 18e échelon de son échelle de traitement.

Le taux de traitement de la personne employée qui détient un diplôme de doctorat, reconnu au Québec, 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.

Les pourcentages prévus à l'article 7-1.02 ne sont pas cumulatifs. La personne employée reçoit le pourcentage le plus élevé pour lequel elle correspond.

La personne employée qui reçoit le taux de traitement prévu aux alinéas qui précèdent n'est pas considéré comme hors échelle.

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

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

7-1.04 Les taux et échelles des traitements en vigueur pour la durée de la convention sont ceux apparaissant à l'annexe 1.

#### **Majoration des taux et échelles de traitement**

7-1.05 a) Période du 1<sup>er</sup> avril 2020 au 31 mars 2021

Les taux et échelles de traitement en vigueur le 31 mars 2020 sont majorés, avec effet au 1<sup>er</sup> avril 2020 d'un pourcentage de 2,0 %<sup>1</sup>.

b) Période du 1<sup>er</sup> avril 2021 au 31 mars 2022

Les taux et échelles de traitement en vigueur au 31 mars 2021 sont majorés, avec effet au 1<sup>er</sup> avril 2021 d'un pourcentage égal à 2,0 %<sup>1</sup>.

c) Période du 1<sup>er</sup> avril 2022 au 31 mars 2023

Les taux et échelles de traitement en vigueur au 31 mars 2022 sont majorés, avec effet au 1<sup>er</sup> avril 2022 d'un pourcentage égal à 2,0 %<sup>1</sup>.

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

---

<sup>1</sup> Toutefois, les clauses de la convention collective relative aux employées et employés hors échelle s'appliquent.

d) Période du 1<sup>er</sup> avril 2023 au 31 mars 2024

Les taux et échelles de traitement en vigueur au 31 mars 2023 sont majorés, avec effet au 1<sup>er</sup> avril 2023 d'un pourcentage minimal de 1 %, étant entendu que lorsque le pourcentage d'augmentation des taux et échelles de traitement du personnel professionnel des secteurs public sera confirmé pour cette période, l'employeur effectuera, le cas échéant, la majoration des taux et échelles pour obtenir le pourcentage équivalent aux professionnels du secteur public<sup>1</sup>.

e) Période du 1<sup>er</sup> avril 2024 au 31 mars 2025

Les taux et échelles de traitement en vigueur le 31 mars 2024 sont majorés, avec effet au 1<sup>er</sup> avril 2024 d'un pourcentage minimal de 1%, étant entendu que lorsque le pourcentage d'augmentation des taux et échelles de traitement du personnel professionnel des secteurs public sera confirmé pour cette période, l'employeur effectuera, le cas échéant, la majoration des taux et échelles pour obtenir le pourcentage équivalent aux professionnels du secteur public<sup>1</sup>.

### Rémunération additionnelle

7-1.06 Pour la période du 1<sup>er</sup> avril 2020 au 31 mars 2021, la personne employée a droit à une rémunération additionnelle correspondant à 0,33 \$ pour chaque heure rémunérée.

Pour la période du 1<sup>er</sup> avril 2021 au 31 mars 2022, la personne employée a droit à une rémunération additionnelle<sup>2</sup> correspondant à 0,33 \$ pour chaque heure rémunérée.

Aux fins des deux derniers alinéas, sont aussi considérées les heures rémunérées pour lesquelles la personne employée reçoit des prestations de congé de maternité, de paternité ou d'adoption, des indemnités prévues aux congés parentaux, des prestations d'assurance traitement incluant celles versées par la CNESST, par l'IVAC et par la SAAQ ainsi que celles versées par l'employeur dans les cas d'accidents du travail, s'il y a lieu.

## **Allocations et primes**

7-1.07 Chaque allocation et chaque prime, à l'exception des primes exprimées en pourcentage, est majorée à compter de la même date et du même pourcentage que ceux déterminés à l'article 7-1.05.

## **Personne employée hors échelle**

7-1.08 Aux fins d'application des articles 7-1.09 à 7-1.12, le maximum de l'échelle de traitement en vigueur correspond à un pourcentage de cent virgule cinq pour cent (100,5%) du taux de l'échelle maximal pour la personne employée détenteur d'un diplôme universitaire dont l'obtention requiert un minimum de 90 crédits ou son équivalent selon les dispositions prévues à l'article 7-1.02.

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 1<sup>er</sup> avril de la période en cause par rapport au 31 mars précédent et correspondant à son titre d'emploi.

7-1.10 Si l'application du taux minimum d'augmentation déterminé à l'article 7-1.09 a pour effet de situer au 1<sup>er</sup> avril, une personne employée qui était hors échelle au 31 mars précédent, à un taux de traitement inférieur à l'échelon maximum de l'échelle des traitements correspondant à son titre d'emploi, ce taux minimum d'augmentation est porté au pourcentage nécessaire pour permettre à cette personne employée d'atteindre le taux de traitement de cet échelon.

7-1.11 La différence entre, d'une part, le pourcentage d'augmentation de l'échelon maximum de l'échelle des traitements 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.

7-1.12 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 1<sup>er</sup> avril suivant, du pourcentage d'augmentation applicable au taux maximum de l'échelle des traitements correspondant à son titre d'emploi.

## Rappel de traitement

7-1-13 La présente section s'applique rétroactivement au 1<sup>er</sup> avril 2020 aux conditions qui y sont indiquées.

Les sommes de rappel de traitement résultant de l'application de la présente section seront versées au plus tard à la première paie suivant le quarante-cinquième (45<sup>e</sup>) jour de la signature de la convention.

Au plus tard quatre (4) mois suivant la signature de la convention, l'employeur fournit au syndicat la liste des personnes employées ayant quitté leur emploi entre le 1<sup>er</sup> avril 2020 et la date de la signature de la convention. La personne employée dont l'emploi a pris fin entre le 1<sup>er</sup> avril 2020 et la date de la signature de la convention doit faire sa demande de rappel à *la Direction des ressources humaines et de la rémunération* dans les quatre (4) mois de la réception par le syndicat de la liste prévue au présent article. En cas de décès de la personne employée, la demande peut être faite par les ayants droit.

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 1<sup>er</sup> avril 2020.

## **7-2.00 VERSEMENT DES GAINS**

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

Si un jeudi de paie coïncide avec un jour férié, le traitement est versé le jour ouvrable précédent.

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

Afin de permettre le versement de la paie, la personne employée remplit et remet à l'employeur le formulaire d'adhésion au virement automatique ainsi qu'un spécimen de chèque lors de la première semaine de travail.

Un relevé de salaire électronique contenant les mentions nécessaires à la conciliation des gains bruts avec les gains nets est déposé sur le site Intranet sécurisé du Conservatoire. Un avis de dépôt est transmis électroniquement à la personne employée.

La personne employée peut modifier son adhésion; elle doit alors remplir de nouveau le formulaire. Une telle modification prend effet à la première période de paie qui suit d'au plus quarante-cinq (45) jours de la réception du formulaire de modification par l'employeur.

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

7-2.03 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 déposé 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.

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

- 7-2.06 Lorsque le défaut de paiement dans le délai prévu est imputable à l'employeur, le traitement dû, déduction faite des acomptes octroyés à la personne employée, porte intérêt à compter de l'expiration 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 la *Loi sur l'administration fiscale*.

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

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

- 7-2.08 À son départ, la personne employée qui a donné un avis de quinze (15) jours reçoit de l'employeur un état détaillé des sommes dues relatives au traitement, aux congés de maladie et aux vacances.

Ces sommes sont payables dans les soixante (60) jours suivant la date du départ de la personne employée. Lorsque le défaut de paiement dans le délai prévu est imputable à l'employeur, ces sommes dues portent intérêt au taux fixé par le règlement adopté en vertu de la *Loi sur l'administration fiscale* 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 procède à la retenue pendant une période égale à celle au cours de laquelle le versement en trop a été effectué. La retenue ne doit toutefois pas excéder trente pour cent (30 %) du traitement brut par période de paie.

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

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

## 7-3.00 ALLOCATIONS ET PRIMES

### Allocation de disponibilité

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

### Prime de désignation

7-3.02 La prime prévue à l'article 6-8.03 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 :

- du 1 <sup>er</sup> avril 2020 au 31 mars 2021 :	4 790 \$
- du 1 <sup>er</sup> avril 2021 au 31 mars-2022:	4 886 \$
- du 1 <sup>er</sup> avril 2022 au 31 mars 2023 :	4 984 \$
- du 1 <sup>er</sup> avril 2023 au 31 mars 2024 :	5 034\$
- du 1 <sup>er</sup> avril 2024 au 31 mars 2025 :	5 084\$

7-3.03 La prime prévue à l'article 6-8.03 est calculée au prorata de la durée du remplacement temporaire, de la désignation à titre provisoire ou de la modification temporaire des attributions, de la façon suivante : la différence entre le taux de traitement que l'employée ou l'employé recevrait si on lui appliquait les règles en cas de promotion prévues par la *Directive concernant l'attribution de la rémunération des fonctionnaires*, et le taux de traitement de la personne employée.

### Désignation

7-3.04 À compter de la date de sa désignation à un emploi professionnel de niveau de complexité supérieure selon la *Politique du Conservatoire concernant les emplois de complexité supérieure*, la personne employée reçoit le taux de traitement correspondant à l'emploi de niveau de complexité expert prévu au troisième alinéa de l'article 7-1.02.

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

7-3.05 La personne employée qui a été désignée à un emploi de complexité supérieure pendant au moins douze (12) mois consécutifs a droit, pendant quatre-vingt-dix (90) jours à compter de la date de fin de sa désignation ou après que ses tâches principales et habituelles cessent d'être reconnues de niveau de complexité supérieure, à un montant

forfaitaire équivalant à dix pour cent (10 %) du taux de traitement défini au premier alinéa de l'article 7-1.02.

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

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

### **Prime de chef d'équipe**

7-3.06 Une prime de cinq pour cent (5 %) de son taux de traitement est accordée à la personne employée qui exerce de façon principale et habituelle un emploi de chef d'équipe au sens de la *Directive du Conservatoire* et ce, auprès d'une équipe composée d'au moins quatre (4) personnes employées appartenant à la même classe d'emplois du même niveau de mobilité que la personne employée.

**7-4.00 FRAIS DE DÉPLACEMENT ET D'ASSIGNATION**

- 7-4.01 Les frais de déplacement et d'assignation sont règlementés par la *Directive des frais de déplacement et autres frais inhérents*.
- 7-4.02 L'employeur peut en tout temps procéder à des modifications à cette directive après avoir pris avis du syndicat au moins vingt (20) jours ouvrables avant l'entrée en vigueur de la modification, sous réserve qu'aucune modification ainsi apportée ne doive avoir pour effet de modifier à la baisse les taux et autres frais inhérents à un déplacement.
- 7-4.03 À la demande de la personne employée, l'employeur lui remet un exemplaire de la *Directive des frais de déplacement et autres frais inhérents* et ses modifications.
- 7-4.04 L'employeur convient d'entreprendre annuellement une révision des indemnités pour frais de repas et pour l'usage de voitures personnelles aux fins d'apporter, s'il y a lieu, une modification au tarif d'indemnisation prévue pour ces frais.

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

7-5.01 La présente section s'applique à toute personne employée qui, à la demande de l'employeur, fait l'objet d'un changement de port d'attache impliquant un changement de domicile, et ce, conformément à *Directive sur les déménagements des fonctionnaires*.

La personne employée qui postule à une offre d'affectation, de mutation ou de promotion est réputée agir à la demande de l'employeur.

Malgré ce qui précède, les articles 7-5.03 et suivant de la présente section ne s'applique pas à la personne employée qui, selon la *Directive sur les déménagements des fonctionnaires* a conclu une entente avec l'employeur selon laquelle elle renonce son droit au déménagement en contrepartie d'une indemnité compensatoire.

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 2<sup>e</sup> paragraphe de l'article 5-2.04 ou, le cas échéant, à toute date antérieure où la personne employée fait part de son acceptation.

Cependant, si la personne employée a un enfant à charge résidant chez elle qui fréquente 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 des frais de déplacement et autres frais inhérents*.

Toutefois, dans des circonstances jugées exceptionnelles, l'employeur peut autoriser des jours additionnels.

L'employeur peut, sur demande de la personne employée, remplacer le remboursement des 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 lors de sa recherche d'un domicile;

- b) un congé avec traitement de trois (3) jours ouvrables pour déménager et emménager. À cette occasion, l'employeur rembourse à la personne employée, pour elle, son conjoint et ses enfants à charge, les frais de transport ainsi que les frais de séjour pour une période n'excédant pas trois (3) jours, et ce, conformément à la *Directive des frais de déplacement et autres frais inhérents*.

L'employeur peut, sur demande de la personne employée, remplacer le remboursement des 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 lors de son déménagement ou emménagement. De plus, cet accommodement ne peut avoir pour effet d'augmenter les frais de transport qui autrement auraient été remboursables à la personne employée pour le transport de ses enfants à charge s'ils l'avaient accompagnée.

### Frais de déménagement

- 7-5.05 L'employeur rembourse, sur production de pièces justificatives et conformément à la *Directive sur les déménagements des fonctionnaires*, 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.

Le présent article ne s'applique pas à la personne employée qui selon la *Directive sur les déménagements des fonctionnaires*, a conclu avec l'employeur une entente selon laquelle elle procède elle-même à son déménagement.

- 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 trois (3) 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 à la *Directive sur les déménagements des fonctionnaires*.

## Rupture de bail

7-5.09 À l'abandon d'un logement avec bail à durée indéterminée, 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. Dans le cas d'un bail à durée fixe, 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 personne propriétaire exige une compensation. Dans les deux (2) cas, la personne employée doit attester du bien-fondé de la requête de la personne propriétaire et produire les pièces justificatives.

Toutefois, dans des circonstances jugées exceptionnelles et sur productions de pièces justificatives, 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 du logement ou la cession de bail sont à la charge de l'employeur, si la personne employée choisit de sous-louer elle-même son logement ou de céder son bail.

## Vente et achat de résidence

7-5.11 L'employeur paie pour la vente ou l'achat de la résidence principale de la personne employée déménagée ou de son conjoint, les dépenses suivantes incluant les taxes le cas échéant :

- a) les honoraires d'un agent immobilier, sur production du contrat avec l'agent immobilier immédiatement après sa passation, du contrat de vente et du compte d'honoraires de l'agent, et ce, uniquement lors de la vente de la 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 résidence principale aux fins d'habitation à l'endroit de son nouvel établissement, à la condition que la personne employée ou son conjoint soit déjà propriétaire de la résidence principale au moment du déplacement et qu'elle l'ait vendue ou que la personne employée ou que son conjoint ait été propriétaire d'une résidence principale avant le déplacement qui a occasionné la location d'une résidence; 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.

Toutefois, le paragraphe *a)* du présent article ne s'applique pas à la personne employée qui, selon la *Directive sur les déménagements des fonctionnaires*, a conclu avec l'employeur une entente selon laquelle elle vend par elle-même sa résidence principale ou celle de son conjoint.

- 7-5.12 Si la résidence principale de la personne employée déménagée ou celle de son conjoint, 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, sur présentation des pièces justificatives, les dépenses incluant les taxes le cas échéant :
- 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;
  - d) les intérêts courus sur un emprunt auprès d'une institution prêteuse, contracté pour l'achat ou la construction de la nouvelle résidence principale. 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 résidence principale nouvellement vendue et le solde de l'hypothèque;
  - e) les seuls frais de garde de la résidence principale inoccupée suivants :
    - i) les frais d'électricité et de chauffage;
    - ii) les frais raisonnables nécessaires à l'entretien courant du terrain;
    - iii) les frais raisonnables nécessaires à la surveillance lors de circonstances jugées exceptionnelles ou lorsque l'assureur l'exige.

Sont également remboursables, sur production de pièces justificatives, les frais communs de condominium pour la portion afférente aux dépenses mentionnées au présent article.

Dans des circonstances jugées 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.

Toutefois, le paragraphe *e)* du présent article ne s'applique pas à la personne employée qui, selon la *Directive sur les déménagements des fonctionnaires*, a conclu avec l'employeur une entente selon laquelle elle vend par elle-même sa résidence principale ou celle de son conjoint.

## Frais de séjour

- 7-5.13 L'employeur rembourse les frais de déplacement et de séjour, conformément à la *Directive des frais de déplacement et autres frais inhérents*, 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 nouvel établissement 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 son conjoint et de ses enfants à charge, conformément à la *Directive des frais de déplacement et autres frais inhérents*, et ce, pour une période ne dépassant pas normalement deux (2) mois.
- 7-5.15 Dans des circonstances jugées 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 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) toutes les trois (3) semaines, 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 rembourse à la personne employée, sur présentation du bail, le montant de son nouveau loyer pendant au plus trois (3) mois si sa résidence principale ou celle de son conjoint n'est pas louée au moment où elle doit assumer de nouvelles obligations pour se loger dans la localité où elle est déplacée.

Toutefois, dans des circonstances jugées exceptionnelles, l'employeur peut autoriser la prolongation du délai prévu par l'alinéa précédent. Cette prolongation ne peut avoir pour effet de payer des frais pour une période excédant douze (12) mois à compter du moment où la personne employée doit assumer un nouvel engagement pour se loger.

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 résidence principale, sur présentation

des pièces justificatives, conformément à la *Directive des frais de déplacement et autres frais inhérents*.

- 7-5.18 Toutefois, les articles 7-5.11, 7-5.12 et 7-5.17 ne s'appliquent pas dans le cas des personnes employées exerçant des attributions impliquant des changements de domicile fréquents requis par l'employeur pour des raisons d'efficacité administrative, à moins qu'il ne s'agisse d'une première affectation à partir d'un emploi n'impliquant pas de changements fréquents de domicile pour des raisons d'efficacité administrative à un emploi qui implique un changement de domicile pour lesdites raisons et qui requiert à cette occasion un premier déplacement de la personne employée en cause.

## CHAPITRE 8-0.00 RÉGIMES COLLECTIFS

### 8-1.00 RÉGIME 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 1 concernant l'utilisation et la résorption de la banque de congés de maladie et le rachat de service non contribué à un régime de retraite prévue à la présente convention collective entrent en vigueur le 1<sup>er</sup> avril 2020.

Les régimes d'assurance vie, maladie et traitement prévus à la convention collective 2003-2010 reconduite par lettre d'entente le 16 octobre 2015 demeurent en vigueur jusqu'à la date d'entrée en vigueur des régimes prévus aux présentes.

#### Dispositions générales

- 8-1.01 Aux fins de la présente section, on entend par personne à charge une personne majeure, sans conjointe ou conjoint, atteinte d'une déficience fonctionnelle définie dans le Règlement sur le régime général d'assurance médicaments (LRQ, c.A-29.01, r.2) et survenue avant qu'elle n'ait atteint l'âge de dix-huit (18) ans, qui ne reçoit aucune prestation en vertu d'un programme d'aide de dernier recours prévu par la *Loi sur le soutien du revenu et favorisant l'emploi et la solidarité sociale*, domiciliée chez la personne employée qui exercerait l'autorité parentale si elle était mineure.
- 8-1.02 Les personnes employées bénéficient en cas de décès, maladie ou accident, des régimes prévus à la présente section selon les modalités suivantes :
- a) après un (1) mois de service ou de service continu, toute personne employée dont la semaine régulière de travail est à temps complet ou soixante-quinze pour cent (75 %) et plus du temps complet. Dans ce cas, l'employeur verse sa pleine contribution pour cette personne employée;
  - b) après un (1) mois de service ou de service continu, toute personne employée dont la semaine régulière de travail est de plus de vingt-cinq pour cent (25 %) et moins de soixante-quinze pour cent (75 %) du temps complet. Dans ce cas, l'employeur verse la moitié de sa contribution payable pour une personne employée à temps complet, la personne employée payant le solde de la contribution de l'employeur en plus de sa propre contribution;
  - c) toute personne employée dont la semaine régulière de travail est de vingt-cinq pour cent (25 %) et moins du temps complet est exclue totalement.

Aux fins du présent article, un (1) jour est égal à sept (7) heures; toutefois, pour la personne employée à temps plein dont l'horaire de travail excède l'horaire normal de travail prévu par l'article 4-1.01, un (1) jour est égal au nombre moyen d'heures prévues par son horaire quotidien.

8-1.03 Par invalidité, on entend un état d'incapacité résultant d'une maladie, y compris un accident ou une complication d'une grossesse ou une intervention chirurgicale reliée directement à la planification des naissances, nécessitant des soins médicaux et qui rend la personne employée totalement incapable d'accomplir les 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, sa somme forfaitaire ne sont pas réduits.

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

- dans le cas où elle est inférieure à cinquante-deux (52) semaines, toute période continue d'invalidité ou une suite de périodes successives séparées par moins de quinze (15) jours de travail effectif à temps plein ou de disponibilité pour un travail à temps plein;
- dans le cas où elle est égale ou supérieure à cinquante-deux (52) semaines, toute période continue d'invalidité ou une suite de périodes successives séparées par moins de trente (30) jours de travail effectif à temps plein ou de disponibilité pour un travail à temps plein.

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

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

N'est pas reconnue non plus comme une période d'invalidité, une période d'invalidité au cours de laquelle la personne employée refuse ou néglige les traitements ou les soins médicaux prescrits par son médecin.

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

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

### Régimes d'assurance

8-1.08 L'employeur administre le régime d'assurance maladie et les régimes complémentaires d'assurance selon la teneur du contrat intervenu entre l'assureur et le syndicat.

Il effectue notamment la retenue des cotisations requises. Ce contrat, qui ne peut comporter de stipulations impliquant une obligation monétaire de la part de l'employeur autre que celles découlant de la présente section ni de stipulations contraires à la convention, prévoit un maximum de trois (3) régimes complémentaires dont le coût est entièrement à la charge des participantes et participants. Ces régimes couvrent la personne employée, sa conjointe ou son conjoint, son enfant à charge et sa personne à charge.

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

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

- le délai de carence ne peut être inférieur à six (6) mois ni à la période correspondant à l'épuisement de la réserve de congés de maladie de la personne prestataire;
- la prestation ne peut dépasser quatre-vingt-dix pour cent (90 %) du traitement net d'impôts; cette prestation comprenant celles que la personne employée peut recevoir de toutes autres sources, notamment en vertu de la *Loi sur l'indemnisation des victimes d'actes criminels*, de la *Loi sur l'assurance automobile*, de la *Loi sur le régime de rentes du Québec*, de la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles* et du *Régime de retraite*; ce maximum ne doit pas être interprété comme imposant une limite identique aux avantages que la personne employée peut recevoir d'autres sources;
- les prestations d'assurance traitement payées en vertu du régime d'assurance traitement prévu ci-après se soustraient de la somme prévue par le régime complémentaire.

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

- a) une garantie que le tarif selon lequel les primes sont calculées ne peut être majoré durant les douze (12) premiers mois de son entrée en vigueur, ni plus fréquemment

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

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

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

- c) la prime pour une période est établie selon le tarif qui est applicable à la personne participante le premier jour de la période;
- d) aucune prime n'est payable pour une période le premier jour de laquelle la personne employée n'est pas une personne participante; de même, la pleine prime est payable pour une période au cours de laquelle la personne employée cesse d'être une personne participante;
- e) dans le cas de promotion, de rétrogradation, de réorientation professionnelle, de reclassement ou d'intégration, le nouvel assureur accorde à la personne employée visée, sans preuve d'assurabilité, un montant d'assurance vie égal au montant d'assurance vie antérieurement détenu par cette personne employée en vertu du contrat qui la protégeait lorsque de tels avantages sont disponibles en vertu du contrat du nouveau groupe auquel la personne employée adhère;
- f) la transmission à l'employeur d'une copie conforme du contrat et de tout avenant de même que, lorsqu'il y a appel d'offres, le cahier des charges et les éléments non conformes au cahier des charges par l'assureur choisi, le tout à l'exclusion des dispositions relatives aux formules financières;
- g) les conditions concernant la retenue des primes, notamment celles qui pourraient être exigées par la compagnie d'assurance lors d'un rappel de traitement et ce, en application du contrat d'assurance. Dans ce dernier cas, les travaux requis pour l'établissement et la retenue des primes applicables sont à la charge du syndicat;
- h) la transmission par l'assureur à l'employeur des relevés d'expérience normalement émis périodiquement par l'assureur en fonction des caractéristiques des personnes adhérentes.

### **Régime d'assurance vie**

8-1.12 La personne employée bénéficie d'un montant d'assurance vie de 6 400 \$.

8-1.13 Le montant mentionné à l'article 8-1.12 est réduit de cinquante pour cent (50 %) pour les personnes employées visées à l'alinéa b) de l'article 8-1.02.

**Régime d'assurance maladie**

- 8-1.14 La contribution de l'employeur au régime d'assurance maladie quant à toute personne employée ne peut excéder le moindre des montants suivants :
- a) dans le cas d'une personne participante assurée pour elle-même, sa conjointe ou son conjoint, son enfant à charge, ou sa personne à charge :
    - À compter de la signature : 15,00 \$ par mois;
    - À compter du 1<sup>er</sup> avril 2023 : 20,00 \$ par mois.
  - b) dans le cas d'une personne participante assurée seule :
    - À compter de la signature : 7,00 \$ par mois
    - À compter du 1<sup>er</sup> avril 2023 : 8,00 \$ par mois
  - c) le double de la cotisation versée par la personne participante pour les prestations prévues par le régime d'assurance maladie.

- 8-1.15 Advenant l'extension aux médicaments de la couverture du régime d'assurance maladie du Québec, les montants indiqués aux paragraphes a) et b) de 8-1.14 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 du régime d'assurance maladie peut être utilisé jusqu'à l'expiration de la présente convention à titre de contribution patronale au régime complémentaire prévu ci-dessus, sous réserve que l'employeur ne peut être appelé à verser un montant supérieur à celui versé par la personne participante elle-même.

Les régimes complémentaires existant à la date de l'extension peuvent être modifiés en conséquence et qu'au besoin de nouveaux bénéficiaires peuvent être ajoutés à ce ou ces régimes complémentaires ou de nouveaux régimes complémentaires peuvent être mis en vigueur subordonnement au maximum prévu à l'article 8-1.08 de la convention collective entre le *Conservatoire* et le *Syndicat de professionnelles et professionnels du gouvernement du Québec*, comprenant ou non le solde des prestations du régime d'assurance maladie.

- 8-1.16 La participation au régime d'assurance maladie est obligatoire, mais 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, son enfant à charge et sa personne à charge sont assurés en vertu d'un régime d'assurance comportant des prestations similaires ou qu'elle est elle-même assurée à titre de conjointe ou conjoint, d'enfant à charge ou de personne à charge.

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

- 8-1.17 Une personne employée qui a refusé ou cessé de participer au régime peut y devenir admissible à 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 maladie 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, l'assureur n'est pas responsable du paiement de prestations qui pourraient être payables par l'assureur précédent en vertu d'une clause de prolongation ou de conversion ou autrement.

### **Régime d'assurance traitement**

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

- a) jusqu'à concurrence du nombre de jours de congé 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 8-1.21 se voit appliquer les dispositions suivantes :

- chaque jour d'absence en invalidité équivaut à l'utilisation d'un (1) jour complet de congé de maladie ;
  - la période d'invalidité pendant laquelle la personne employée peut bénéficier du présent paragraphe ne doit jamais dépasser le nombre de jours de congé de maladie à sa réserve à la date de son départ en invalidité ;
  - la personne employée conserve à sa réserve les jours de congé de maladie qui, en application de l'article 8-1.21, n'ont pas été utilisés ;
- b) à compter de l'expiration de la période prévue au paragraphe a), le cas échéant, sous réserve d'un délai de carence correspondant à sa semaine de travail sans excéder cinq (5) jours ouvrables depuis le début de la période d'invalidité et jusqu'à concurrence de cinquante-deux (52) semaines : au paiement d'une prestation d'un montant égal à quarante dollars (40 \$) par semaine plus soixante pour cent (60 %) de son taux de traitement et, le cas échéant, de la somme forfaitaire en excédent de cette somme, mais pas moins de soixante-six et deux tiers pour cent (66 2/3 %) de son taux de traitement et, le cas échéant, de la somme forfaitaire ;
  - c) à compter de l'expiration de la période précitée de cinquante-deux (52) semaines, jusqu'à concurrence d'une période additionnelle de cinquante-deux (52) semaines :

au paiement d'une prestation d'un montant égal à soixante-quinze pour cent (75 %) de la somme déterminée pour la période précitée.

L'assignation temporaire au sens de la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles* de même que le retour au travail dans le cadre d'un programme de réadaptation professionnelle ne doivent pas avoir pour effet de prolonger la période d'invalidité prévue par le présent article. Il en est de même pour les périodes où, en application de l'article 8-1.03 ou de l'article 8-1.18, 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 les articles 4-1.05 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 à temps réduit, la prestation visée aux paragraphes *b)* et *c)* du présent article est calculée sur la base de son horaire normal de travail au cours des deux périodes de paie précédent le début de l'invalidité.

8-1.19 À compter de la cinquième semaine d'invalidité au sens de l'article 8-1.03, la personne employée peut, après approbation de l'employeur, bénéficier d'une période de réadaptation aux fonctions 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 fonctions habituelles de son emploi ou d'un emploi analogue. Durant cette période de réadaptation, la personne employée reçoit son traitement pour le temps travaillé uniquement, au lieu des avantages prévus par les paragraphes *a)*, *b)* ou *c)* de l'article 8-1.18, et ce, tant que ce travail demeure en fonction de la réadaptation et que l'invalidité persiste.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

- la prestation versée par l'organisme public est soustraite de la prestation nette découlant des paragraphes *a)*, *b)* et *c)* de l'article 8-1.18. Cette dernière est obtenue en réduisant la prestation brute des impôts provincial et fédéral, des contributions au *Régime de rentes du Québec*, au *Régime québécois d'assurance parentale* et au *Régime d'assurance-emploi* ; de plus, les prestations prévues par le paragraphe *a)* déjà mentionné sont réduites des contributions au régime de retraite. La différence entre cette prestation nette et la prestation versée par l'organisme public est ramenée à un montant brut imposable qui est versé par la suite.

Sur demande écrite de l'employeur, accompagnée des formulaires appropriés, la personne employée présumée admissible à une prestation d'invalidité d'un organisme public visé au premier alinéa doit faire la demande à l'organisme concerné et se soumettre aux obligations qui en découlent. Cependant, la réduction de la prestation prévue par les paragraphes *a)*, *b)* et *c)* de l'article 8-1.18 s'applique à compter du moment où la personne employée est reconnue admissible et commence à toucher effectivement la prestation de l'organisme public. Dans le cas où la prestation reçue de l'organisme public est accordée rétroactivement et malgré l'article 7-2.10, la personne employée rembourse à l'employeur, dès qu'elle reçoit cette prestation, la portion de la prestation versée en vertu de l'article 8-1.18 qui aurait dû être déduite en application du premier alinéa du présent article.

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

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 au présent chapitre, informer l'employeur des sommes qui lui sont payables. Le cas échéant, elle doit signer les formulaires requis pour autoriser par écrit l'employeur à obtenir les renseignements nécessaires auprès des organismes visés.

- 8-1.22 Le versement des sommes payables tant à titre de jours de congé de maladie qu'à titre d'assurance traitement est effectué directement par l'employeur, mais sous réserve de la présentation par la personne employée des pièces justificatives raisonnablement exigibles comportant notamment le diagnostic pathologique, les soins et traitement prescrits et la durée probable de l'absence.
- 8-1.23 Quelle que soit la durée de l'absence, qu'elle soit indemnisée ou non et qu'un contrat d'assurance soit souscrit ou non aux fins de garantir le risque, l'employeur ou bien l'assureur 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.

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

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

Toute divergence d'opinions entre le médecin désigné par l'employeur et celui de la personne employée doit être soumise pour adjudication finale à 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, le médecin choisi rencontre la personne employée. Le cas échéant, l'employeur rembourse à la personne employée, conformément à la *Directive des frais de 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.

- 8-1.25 La personne employée qui, sans motif valable, ne se présente pas à l'examen médical auquel elle est convoquée en vertu de la section 8-1.00 ou 8-2.00, rembourse à l'employeur les honoraires du médecin désigné par l'employeur, ou la part de l'employeur lorsque le médecin est choisi d'un commun accord par les parties. Le cas échéant, les modalités de remboursement prévues à l'article 7-2.10 s'appliquent en adaptant le texte en conséquence.
- 8-1.26 La vérification peut être faite sur une base d'échantillonnage de même qu'au besoin lorsque, compte tenu de l'accumulation des absences, l'employeur le juge à propos. Advenant que la personne employée ait fait une fausse déclaration ou que le motif de l'absence soit autre que la maladie de la personne employée, l'employeur peut prendre les mesures disciplinaires appropriées.
- 8-1.27 Si en raison de la nature de sa maladie ou de ses blessures, la personne employée n'a pu aviser l'employeur sans délai ou soumettre promptement les preuves requises, elle doit le faire dès que possible.
- 8-1.28 S'il y a refus de paiement en raison de l'inexistence ou de la cessation présumée de l'invalidité, la personne employée peut en appeler de la décision selon la procédure de règlement des griefs.

### **Réserve de congés de maladie**

- 8-1.29 Pour chaque mois civil pendant lequel elle a eu droit à son traitement pour la moitié ou plus des heures normales ouvrables calculées à partir des heures normales de la personne employée à temps plein, l'employeur crédite à la personne employée dix

douzièmes (10/12) de jour de congé de maladie, lequel ne pourra être utilisé avant la fin de ce mois. Si elle ne satisfait pas à l'exigence ci-dessus, la personne employée perd son droit au crédit pour ce mois.

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

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

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

- 8-1.31 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**

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

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

- 8-1.34 La personne employée qui est en congé sans traitement ou qui est suspendue, n'accumule et ne peut utiliser aucun crédit de congé de maladie et n'est admissible à aucun des avantages prévus par l'article 8-1.18, mais elle conserve, sous réserve de l'article 8-1.31, les jours de congé de maladie à sa réserve au moment de son départ.

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

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

8-1.36 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.

Malgré ce qui précède, la personne employée dont l'emploi se termine au cours de son stage probatoire reçoit l'indemnité compensatrice visée à l'alinéa précédent pour les jours de congé de maladie qu'elle avait droit de se faire rembourser.

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

8-2.01 Les dispositions de la présente section s'appliquent uniquement à la personne employée qui est, selon les dispositions de 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 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 tel que défini à la section 7-1.00 majoré, le cas échéant, pendant les périodes où elle y a droit, du supplément de traitement prévu à l'article 4-1.04, diminué des impôts fédéral et provincial, des cotisations syndicales ainsi que des cotisations versées par la personne employée au *Régime de rentes du Québec*, au Régime québécois d'assurance parentale, au régime de retraite et aux régimes collectifs d'assurance.

8-2.04 La personne employée bénéficiant de l'indemnité de remplacement du revenu mentionnée à l'article 8-2.02 est réputée invalide au sens de l'article 8-1.03 et est régie par les dispositions de la section 8-1.00, sous réserve notamment du 2<sup>e</sup> alinéa de l'article 8-1.18 concernant l'assignation temporaire et la réadaptation professionnelle. Toutefois, malgré toute autre disposition contraire à la présente convention collective, les dispositions suivantes s'appliquent à son égard de la manière prévue ci-dessous :

a) crédits de vacances

Aux fins d'application des dispositions de l'article 4-3.01 de la présente convention collective, la personne employée est réputée absente avec traitement.

b) crédits de maladie

Aux fins d'application des dispositions de l'article 8-1.29 de la présente convention collective, la personne employée est réputée absente avec traitement.

c) assurance traitement

Pendant la période où elle reçoit l'indemnité complémentaire prévue à 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, les dispositions du présent paragraphe ne doivent pas avoir pour effet de modifier l'application des autres dispositions des articles 8-1.18 et 8-1.21, notamment en ce qui a trait à la durée de l'absence.

### **Droit de retour au travail**

8-2.05 La personne employée visée 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 à l'article 8-1.18 doit aviser l'employeur dès que sa lésion professionnelle est consolidée, et ce, sous réserve de l'article 8-2.06. À son retour au travail, la personne employée réintègre son emploi ou un emploi équivalent. Dans l'éventualité où son emploi aurait été aboli ou dont le titulaire aurait été déplacé au sens du chapitre 5-0.00, 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 obtient un congé sans traitement d'une durée maximale de six (6) mois en prolongation de la période prévue à l'article 8-1.18 si les conditions suivantes sont rencontrées :

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

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

### **Dispositions générales**

8-2.07 Malgré les dispositions des articles 3-1.11 et 3-1.17, lorsqu'en application des dispositions 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 aux dispositions de 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 à l'article 8-1.18 qui lui sont

applicables à la date de sa demande pourvu qu'elle soit réputée invalide au sens de l'article 8-1.03.

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

Malgré les dispositions de l'article 7-2.10, dès que, suite à une décision d'une instance prévue à 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 dispositions des articles 8-1.18, 8-1.21, 8-2.02, 8-2.03 et 8-2.04 s'appliquent alors intégralement, le cas échéant, pour toute la période visée.

Les dispositions du présent article ne doivent pas avoir pour effet de prolonger les périodes prévues aux 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 à la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles* aux fins d'établir son invalidité, tels recours remplaçant la procédure de règlement des griefs prévue à 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 aux dispositions de 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 une instance prévue à 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 stipulations à l'effet contraire, aucune disposition de la présente section ne peut avoir pour effet de conférer à la personne employée un avantage, monétaire ou autre, dont elle n'aurait pas 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 suppléments 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 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 le *Régime d'assurance-emploi*, les indemnités prévues à la présente section ne sont versées que si la personne employée reçoit effectivement des prestations de l'un ou l'autre de ces régimes.
- 8-3.04 Le traitement, le traitement différé et les indemnités de départ ne sont ni augmentés, ni diminués par les versements reçus en vertu du *Régime québécois d'assurance parentale* ou du *Régime de prestations supplémentaires d'assurance-emploi*.
- 8-3.05 L'employeur ne rembourse pas à la personne employée les sommes qui pourraient lui être exigées par le ministre de l'Emploi et de la Solidarité sociale en vertu de la *Loi sur l'assurance parentale* ou d'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 à 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 un arbitre qu'une employée en probation s'est prévaluée d'un congé de maternité ou d'un congé sans traitement ou partiel sans traitement en prolongation d'un congé de maternité et que l'employeur a mis fin à son emploi, celui-ci doit

démontrer qu'il a mis fin à son emploi pour des raisons autres que celles d'avoir utilisé le congé de maternité ou le congé sans traitement ou partiel sans traitement.

### **Congé de maternité**

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

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

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

L'employée dont la grossesse est interrompue à compter du début de la vingtième (20<sup>e</sup>) semaine précédant la date prévue de l'accouchement a également droit à ce congé de maternité sans toutefois donner ouverture au congé prévu à l'article 8-3.38.

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

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

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

L'employée qui accouche alors qu'elle est invalide au sens de l'article 8-1.03 bénéficie, le cas échéant, de la partie résiduelle du congé de maternité à compter de la date à laquelle 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 à l'article 8-3.09. Si l'employée revient au travail dans les deux (2) semaines suivant la naissance, elle produit, sur demande de l'employeur, un certificat médical attestant de son rétablissement suffisant pour reprendre le travail.

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

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

Durant ces prolongations, l'employée ne reçoit ni indemnité, ni traitement. L'employée bénéficie des avantages prévus à l'article 8-3.42 pendant les six (6) premières semaines de la prolongation et des avantages prévus à l'article 8-3.43 pendant les semaines subséquentes.

- 8-3.14 L'employée qui ne peut à cause de son état de santé reprendre son emploi à l'expiration de la période prévue aux 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, l'employée doit donner un préavis 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 la naissance.

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

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

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

8-3.16 L'employée qui a accumulé vingt (20) semaines de service<sup>1</sup> telle que définie 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<sup>2</sup> :

- 1) En additionnant :
  - a) le montant représentant 100 % du salaire hebdomadaire jusqu'à concurrence de deux cent vingt-cinq dollars (225 \$);
  - b) et le montant représentant 88 % de la différence entre le salaire 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 recevrait si elle en faisait la demande, du *Régime québécois d'assurance parentale*.

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

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

Lorsque l'employée travaille pour plus d'un employeur, l'indemnité est égale à la différence entre le montant établi au paragraphe 1) du premier alinéa et le montant des prestations d'assurance parentale correspondant à la proportion du salaire hebdomadaire qu'il lui verse par rapport à la somme des salaires 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*.

---

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.

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

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

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

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

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

8-3.18 L'employée qui a accumulé vingt (20) semaines de service<sup>1</sup> telle que définie 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 100 % du salaire hebdomadaire jusqu'à concurrence de deux cent vingt-cinq dollars (225 \$);
- ii. et le montant représentant 88 % de la différence entre le salaire hebdomadaire et le montant établi au précédent paragraphe a).

b) pour chacune des semaines qui suivent la période prévue au paragraphe a), une indemnité calculée selon la formule suivante<sup>2</sup> :

1. en additionnant :

---

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.

- iii. le montant représentant 100 % du salaire hebdomadaire jusqu'à concurrence de deux cent vingt-cinq dollars (225 \$);
  - iv. et le montant représentant 88 % de la différence entre le salaire 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, en vertu du Régime d'assurance-emploi.

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

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

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

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

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

## Indemnités prévues pour l'employée non admissible au Régime québécois d'assurance parentale, ni au Régime d'assurance-emploi

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

Toutefois, l'employée qui a accumulé vingt (20) semaines de service<sup>1</sup> tel que défini au paragraphe c) de l'article 8-3.20 et qui ne reçoit pas de prestations d'un régime de droits parentaux établi par une autre province ou un territoire, a le droit de recevoir, pour chaque semaine durant douze (12) semaines, une indemnité calculée selon la formule suivante<sup>2</sup> :

en additionnant :

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

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 aux articles 8-3.16, 8-3.18 et 8-3.19 :

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

---

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.

- 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 salariés sont déterminés ou approuvés par le Gouvernement, de l'Office franco-québécois pour 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, le cas échéant, lorsque l'employée a satisfait 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 ainsi que les primes prévues par les articles 7-3.02 et 7-3.03, à l'exclusion de toute autre rémunération additionnelle, même pour les heures supplémentaires.

Ce traitement est 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.

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

Par ailleurs, toute période pendant laquelle l'employée à temps partiel en congé spécial prévu à l'article 8-3.22 ne reçoit aucune indemnité de la CNESST<sup>1</sup>, est exclue aux fins du calcul de son traitement hebdomadaire moyen.

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

---

1 Commission des normes, de l'équité, de la santé et sécurité et de la sécurité au travail

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

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

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

### **Affectation provisoire et congé spécial**

- 8-3.22 L'employée peut demander d'être affectée provisoirement à un autre emploi vacant ou un emploi dont le titulaire est temporairement absent, de sa classe d'emploi ou, si elle y consent et sous réserve des dispositions de la présente convention collective, d'une autre classe d'emploi, lorsqu'elle est raisonnablement en mesure de les accomplir et dans les cas suivants :

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

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

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

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

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

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

Cependant, à la suite d'une demande écrite à cet effet, l'employeur verse à l'employée une avance sur l'indemnité à recevoir sur la base des paiements qui peuvent être anticipés. Si la CNESST verse l'indemnité anticipée, le remboursement se fait à même

celle-ci ; sinon, le remboursement se fait selon les modalités prévues par l'article 7-2.10. Toutefois, dans le cas où l'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 du TAT ne soit rendue.

### **Autres congés spéciaux**

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

- a) lorsqu'une complication de grossesse ou un danger d'interruption de grossesse exige un arrêt de travail pour une période dont la durée est prescrite par un certificat médical ; ce congé spécial ne peut toutefois se prolonger au-delà du début de la quatrième semaine précédant la date prévue de l'accouchement ;
- b) sur présentation d'un certificat médical qui en prescrit la durée, lorsque survient une interruption de grossesse naturelle ou provoquée avant le début de la vingtième (20<sup>e</sup>) semaine précédant la date prévue de l'accouchement ;
- c) pour les visites reliées à la grossesse effectuées chez un professionnel de la santé et attestées par un certificat médical ou un rapport écrit signé par une sage-femme.

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

### **Congé à l'occasion de la naissance**

8-3.24 L'employé 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. L'employé a également droit à ce congé lorsque survient une interruption de grossesse à compter du début de la vingtième (20<sup>e</sup>) semaine précédant la date prévue de l'accouchement. Ce congé peut être discontinu et doit se situer entre le début du processus d'accouchement et le quinzième jour suivant le retour de la mère ou de l'enfant à la maison. Un des cinq (5) jours peut être utilisé pour le baptême ou l'enregistrement.

L'employé à temps réduit dont la conjointe accouche a droit à un congé d'une durée maximale égale au nombre d'heures prévues à son horaire hebdomadaire de travail.

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

Toutefois, l'employé peut demander par écrit à l'employeur de fractionner le congé en semaine. S'il y a entente avec l'employeur, les dates du congé sont fixées en tenant compte des nécessités du service. Ils ne doivent pas avoir pour effet de priver une autre personne employée des droits qui sont prévus à l'article 4-3.06.

Lorsque l'employé 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.

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

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

8-3.26 Pendant le congé de paternité prévu à l'article 8-3.25, l'employé, qui a accumulé vingt (20) semaines de service<sup>1</sup>, reçoit une indemnité égale à la différence entre son salaire hebdomadaire et le montant des prestations qu'il reçoit ou qu'il recevrait s'il en faisait la demande, en vertu du *Régime québécois d'assurance parentale* ou du *Régime d'assurance-emploi*.

Les 2<sup>e</sup>, 3<sup>e</sup> et 4<sup>e</sup> alinéas des articles 8-3.16 ou 8-3.18, selon le cas, et l'article 8-3.17 s'appliquent à l'employé visé par le présent article, en faisant les adaptations nécessaires.

## Indemnités prévues pour l'employé non admissible au Régime québécois d'assurance parentale, ni au Régime d'assurance-emploi

8-3.27 L'employé 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

---

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

traitement hebdomadaire, si cette personne employée a accumulé vingt (20) semaines de service<sup>1</sup>.

### **Dispositions particulières**

8-3.28 Les paragraphes a), b) et d) 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 L'employé peut bénéficier d'une prolongation du congé de paternité s'il 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 l'employé.

Durant cette prolongation, l'employé ne reçoit ni indemnité, ni traitement et il 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'un enfant autre que l'enfant de la conjointe ou du conjoint**

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

8-3.31 La personne employée qui adopte légalement un enfant autre que l'enfant son conjoint ou de sa conjointe 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 52<sup>e</sup> semaine suivant la semaine de l'arrivée de l'enfant à la maison.

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

---

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

Pour la personne employée non admissible au *Régime québécois d'assurance parentale* ni au *Régime d'assurance-emploi*, ce 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 à l'article 8-3.31 s'il 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 il 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 à l'article 8-3.31 la personne employée, qui a accumulé vingt (20) semaines de service<sup>1</sup>, reçoit une indemnité égale à la différence entre son traitement hebdomadaire et le montant des prestations qu'il reçoit ou qu'il recevrait s'il en faisait la demande, en vertu du *Régime québécois d'assurance parentale* ou du *Régime d'assurance-emploi*.

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

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

- 8-3.34 La personne employée non admissible aux prestations d'adoption du *Régime québécois d'assurance parentale* ni aux prestations parentales du *Régime d'assurance-emploi* qui adopte un enfant autre que l'enfant de sa conjointe ou de son conjoint reçoit, pendant le congé pour adoption prévu par l'article 8-3.31, une indemnité égale à son traitement hebdomadaire, si cette personne employée a accumulé vingt (20) semaines de service<sup>1</sup>.

### **Disposition particulière**

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

---

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

### **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 bénéficie, en vue de l'adoption d'un enfant autre que l'enfant de sa conjointe ou de son conjoint, à la suite d'une demande écrite adressée à l'employeur si possible quinze (15) jours à l'avance à compter de la prise en charge effective de l'enfant, d'un congé sans traitement d'une durée maximale de dix (10) semaines.

La personne employée qui se déplace hors du Québec en vue de l'adoption d'un enfant autre que l'enfant de sa conjointe ou de son conjoint obtient à cette fin, à la suite d'une 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 de ce congé sans traitement est de dix (10) semaines, conformément à l'alinéa qui précède.

Le congé sans traitement prévu au 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 au 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 consécutifs est accordé à la personne employée en prolongation du congé de maternité prévu à 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 consécutifs est accordé à la personne employée en prolongation du congé de paternité prévu à l'article 8-3.25. La durée du congé ne doit pas excéder la 125<sup>e</sup> 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 125<sup>e</sup> 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 congé partiel sans traitement en vertu du présent article, 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 :

1. d'un congé sans traitement à un congé partiel sans traitement ou l'inverse selon le cas;
2. 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 de son congé partiel sans traitement peut, pour la portion du congé de sa conjointe ou de son conjoint ne s'est pas prévalu, bénéficier à son choix d'un congé sans traitement ou d'un congé 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, elle peut se prévaloir d'un des congés prévus ci-dessus au moment qu'il choisit dans les deux (2) ans qui suivent la naissance ou l'adoption sans toutefois dépasser la date limite fixée à deux (2) ans après la naissance ou l'adoption.

#### **b) Congé de cinquante-deux (52) semaines**

La personne employée qui ne se prévaut pas du congé prévu au paragraphe a) peut bénéficier, après la naissance ou l'adoption 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 congé sans traitement s'applique également à la personne employée qui adopte l'enfant 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, l'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, l'employée en congé de maternité, la personne employée en congé de paternité ou 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 l'article 4-5.10 et 4-5.11.

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.

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 s'il 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 aux 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, pour autant qu'elle y ait normalement droit, aux 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 aux fins de l'avancement d'échelon, le cas échéant;
- droit de poser sa candidature à un poste affiché et de l'obtenir conformément aux dispositions de la convention collective comme s'il était au travail.

8-3.43 Durant le congé sans traitement ou partiel sans traitement prévu par l'article 8-3.38 et durant le congé sans traitement en vue d'une adoption prévu par l'article 8-3.37, l'employé accumule son expérience aux fins de l'avancement d'échelon, jusqu'à concurrence des cinquante-deux (52) premières semaines du congé. Il continue de participer au régime d'assurance maladie en versant sa quote-part des primes pour les cinquante-deux (52) premières semaines du congé et la totalité des primes pour les semaines suivantes.

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

### **Retour au travail**

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

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

L'employée qui ne 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<sup>e</sup>) semaines. Au terme de cette période, l'employée qui ne s'est pas présentée au travail est présumée avoir abandonné son emploi et est passible de mesures pouvant aller jusqu'au congédiement.

8-3.45 La personne employée se présente au travail à l'expiration de son congé de paternité prévu à l'article 8-3.25 ou à l'expiration de son congé pour adoption prévu à l'article 8-3.31 à moins de prolonger son congé de la manière prévue à l'article 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 n'excédant pas cinquante-deux (52) semaines 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 (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.

#### **8-4.00 Régime de retraite**

8-4.01 L'employeur adopte les dispositions concernant les régimes de retraite ayant fait l'objet d'une entente entre *le Gouvernement du Québec* et *le Syndicat de professionnelles et professionnels du Gouvernement du Québec*.

## CHAPITRE 9-0.00 RÈGLEMENT DES GRIEFS ET ARBITRAGE

### 9-1.00 PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DES GRIEFS

#### Préambule

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

9-1.02 Avant la formulation d'un grief, il est souhaitable que la personne employée accompagnée, si elle le désire, du délégué syndical, et du supérieur immédiat ou hiérarchique, s'assurent lors d'échanges que tous disposent des informations suffisantes afin de trouver des solutions au litige.

Lors de ces échanges, le traitement de la personne employée et du délégué syndical est maintenu.

9-1.03 Les échanges prévus à l'article 9-1.02 n'ont pas pour effet d'empêcher une personne employée qui se croit lésée par suite d'une prétendue violation ou fausse interprétation de la convention ou par suite d'une modification, sans motif raisonnable, des conditions de travail non prévues par la convention, de soumettre un grief selon la procédure de la présente section et de la section 9-2.00.

#### Présentation du grief

9-1.04 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 du délégué syndical, soumettre son grief par écrit à la *Direction des ressources humaines et de la rémunération* et transmet une copie au syndicat, 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.

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

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.

- b) l'employeur communique dans les plus brefs délais avec la partie syndicale après la réception du grief et avant l'expiration du délai imparti à l'article 9-1.09.

c) l'employeur doit répondre au grief par écrit dans les trente (30) jours suivant sa réception et une copie de la réponse est transmise au syndicat.

9-1.05 Si plusieurs personnes employées se croient lésées au sens de l'article 9-1.03 par une même décision de l'employeur, le syndicat peut, dans les trente (30) jours suivant l'événement qui a donné lieu au grief, soumettre ce grief par écrit selon la procédure prévue à l'article 9-1.04. Dans le cas d'un grief de harcèlement psychologique, le délai de trente (30) jours est prolongé à deux (2) ans suivant la dernière manifestation d'une conduite de harcèlement psychologique. 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 préciser le droit recherché. Suite au dépôt du grief, la procédure prévue à l'article 9-1.04 s'applique.

9-1.06 S'il s'agit d'un grief qui affecte le syndicat comme tel, celui-ci peut soumettre ce grief par écrit à l'employeur représenté par la *Direction des ressources humaines et de la rémunération*, dans les trente (30) jours suivant la prétendue violation ou fausse interprétation de la convention, ou le mettre à la poste à l'intérieur de ce délai. Ce grief doit contenir un exposé sommaire des faits de manière à identifier le problème et à préciser le droit recherché.

9-1.07 L'employeur peut soumettre un grief par écrit au syndicat dans les trente (30) jours suivant une prétendue violation ou fausse interprétation de la présente convention par celui-ci, ou le mettre à la poste à l'intérieur de ce délai. Ce grief doit contenir un exposé sommaire des faits de manière à identifier le problème et permettre de préciser le droit recherché.

Dans le cas d'un grief visant la récupération d'une somme due par une personne employée, une copie de ce grief est transmise à celle-ci.

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

9-1.09 Dans les trente (30) jours suivant la réception du grief, l'employeur ou le syndicat rend sa décision par écrit. Si l'une ou l'autre des parties fait défaut de répondre au grief dans ce délai ou si la décision est insatisfaisante, une partie peut soumettre le grief à l'arbitrage conformément à la section 9-2.00.

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

- 9-1.10 L'employeur et le syndicat conviennent de se rencontrer dans les trente (30) jours suivant le délai de réponse prévu par l'article 9-1.09, à la demande de l'une des parties, afin d'étudier et de tenter de régler tout grief ayant pu être soumis.

Les parties peuvent s'échanger toutes les informations et documents pertinents au litige. Cette rencontre vise à comprendre la position de l'autre partie et à identifier des solutions possibles.

- 9-1.11 Chaque partie paie les frais et le traitement des personnes qu'elle veut s'adjoindre pour la rencontre prévue à l'article 9-1-10. Cependant, l'employeur maintient le traitement du plaignant et, le cas échéant, de la personne déléguée syndicale lorsque sa présence est requise lors de ces rencontres.

Dans les cas d'un grief impliquant plusieurs personnes employées, l'employeur maintient, le cas échéant, le traitement d'une seule personne plaignante agissant à titre de représentante lors de la rencontre prévue à l'article 9-1.10.

Chaque partie paie ses frais de déplacement pour participer à ces rencontres.

- 9-1.12 Les délais prévus par la présente section, ainsi que tous les délais dans la présente convention collective en matière de procédure de règlement des griefs sont calculés en jours calendrier. Chacun de ces délais sont de rigueur et ne peuvent être prolongés que par entente écrite entre l'employeur et le syndicat ou leurs personnes représentantes. Cependant, les jours de vacances annuelles de la personne employée ne doivent pas être comptés dans le délai de présentation d'un grief.

Lorsque le dernier jour du délai pour agir est un jour férié ou une journée non prévue à l'horaire de la personne employée 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 lieu de travail pour une période de plus de quatorze (14) jours ouvrables consécutifs, soit à la demande de l'employeur, soit pour ses vacances, est suspendu pendant la durée de cette absence.

- 9-1.13 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.

- 9-1.14 Toute entente qui intervient entre le syndicat et l'employeur et qui règle un grief doit être constatée par écrit et signée par les personnes représentantes désignées à cette fin et elle lie l'employeur, le syndicat et la personne employée ou les personnes employées en cause.

**9-2.00 ARBITRAGE**

9-2.01 Lorsque l'une des parties demande qu'un grief soumis conformément à la convention collective soit porté à l'arbitrage, elle en informe par écrit l'autre partie au plus tard dans les vingt et un (21) jours qui suivent le dernier délai prévu par la procédure de règlement des griefs. 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, selon leurs disponibilités respectives, une ou plusieurs dates d'audience.

9-2.02 À défaut d'entente entre les parties quant au choix de l'arbitre, le syndicat ou l'employeur demande au ministre du Travail de procéder à la nomination d'un arbitre.

9-2.03 Aucun grief ne peut être soumis à l'arbitrage avant d'avoir passé par toutes les phases ou procédures de règlement des griefs, à moins qu'une disposition de la convention ne prévoie expressément le contraire.

9-2.04 L'arbitre possède les pouvoirs prévus au *Code du travail* en ce qui concerne l'arbitrage des griefs. Ce dernier 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. L'arbitre ne peut accorder de dommages-intérêts dans le cas de congédiement administratif ou de mesures disciplinaires.

Malgré ce qui précède, dans le cas d'un grief de harcèlement psychologique, les pouvoirs de l'arbitre sont ceux qui lui sont dévolus en cette matière en vertu de l'article 81.20 de la *Loi sur les normes du travail*.

9-2.05 Avant de procéder à la tenue de l'audience sur le fond du grief, l'arbitre doit entendre, le cas échéant, les objections qu'une des parties pourrait soulever.

9-2.06 Une erreur technique dans la formulation du grief, à quelque stade que ce soit, n'en entraîne pas la nullité. Une telle erreur peut être corrigée en tout temps avant l'arbitrage en autant que le grief ait été soumis conformément à la procédure de grief et que l'erreur n'ait pas pour effet d'en changer la nature.

9-2.07 La décision de l'arbitre doit être motivée; elle est finale et lie les parties ainsi que la ou les personnes salariées concernées. Cette décision est exécutoire, sans appel et doit être exécutée dans le plus bref délai possible.

9-2.08 Chaque partie acquitte les dépenses et le traitement de sa personne assesseure, le cas échéant, et de ses témoins. Les dépenses et les honoraires de l'arbitre sont acquittés par les parties à parts égales.

Lorsque la présence d'un plaignant est requise à l'audience, l'employeur le libère sans perte de traitement pendant la durée de l'audience. Lorsqu'un grief implique plusieurs personnes employées, la présente disposition ne s'applique qu'à une seule personne plaignante agissant à titre de représentante.

Lorsque la présence d'une personne déléguée syndicale est requise à l'audience par la partie syndicale, l'employeur le libère et son traitement est alors sujet à remboursement par le syndicat.

Aux fins de déterminer le temps d'absence d'une personne employée pour participer à un arbitrage, la formule utilisée est celle établie à l'article 2-3.02.

- 9-2.09 Si plusieurs griefs de même nature et recherchant un même droit sont inscrits pour audience, le syndicat et l'employeur peuvent déterminer lequel de ces griefs est entendu en priorité, sous réserve que la décision sur ce grief ne peut lier les parties relativement aux autres griefs.
- 9-2.10 Si, à la suite d'une décision arbitrale comportant le paiement d'une somme d'argent il y a mécontentement entre les parties, le montant est fixé par l'arbitre qui a entendu le grief.

## CHAPITRE 10-0.00 CONDITIONS PARTICULIÈRES CONCERNANT CERTAINES PERSONNES EMPLOYÉES

### 10-1.00 PRÊTS DE SERVICE

- 10-1.01 La convention ne s'applique pas aux personnes à l'emploi d'un établissement des réseaux d'enseignement collégial, de l'éducation et de la santé et des services sociaux, prêtées à un ministère dans le cadre de mesure de résorption, en application de la *Directive concernant l'engagement sur une base de prêts de service du personnel des réseaux de l'éducation et de la santé et des services sociaux*.
- 10-1.02 Une personne employée peut, avec son consentement, être prêtée à un établissement des réseaux de l'enseignement collégial, de l'éducation ou de la santé et des services sociaux ou à une organisation dont le personnel n'est pas nommé suivant la *Loi sur la fonction publique* pour la période et aux conditions convenues entre la personne employée, l'employeur et l'établissement ou l'organisation qui requiert ses services.
- 10-1.03 Pour la durée de ce prêt, les sections 4-1.00, 4-2.00, 4-3.00 et 4-4.00 ne s'appliquent pas. Dans ces cas, les dispositions traitant des mêmes sujets prévus par l'établissement ou l'organisation, pour le groupe de personnes employées auquel elle est assimilée s'appliquent.
- 10-1.04 L'employeur informe le syndicat, lors du comité des relations professionnelles ou autrement au moment d'autoriser ou de refuser un prêt de service.

## **10-2.00 PERSONNES EMPLOYÉES EN DÉTACHEMENT**

10-2.01 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. Durant la période au cours de laquelle la personne employée est en détachement, elle est régie par la *Directive concernant la classification des emplois de la fonction publique et sa gestion* 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.

10-2.02 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, un autre gouvernement ou un organisme international est régie par la section 4-7.00.

## 10-3.00 PERSONNES EMPLOYÉES OCCASIONNELLES

### Période d'essai

10-3.01 La personne employée occasionnelle doit, pour être maintenue en fonction, accomplir avec succès une période d'essai de six (6) mois. La décision de l'employeur de mettre fin à l'emploi à l'intérieur de ce délai ne peut, en aucun cas, faire l'objet d'un grief.

Toutefois, la personne employée qui a déjà complétée avec succès une période d'essai dans sa classe d'emploi n'a pas à accomplir une nouvelle période d'essai.

### Préavis

10-3.02 Lorsque l'employeur veut, avant l'expiration de la période d'emploi déterminée à son engagement, licencier ou mettre à pied une personne employée occasionnelle, il lui donne un préavis d'une (1) semaine si la période déterminée est d'une durée inférieure à un (1) an et de deux (2) semaines si la période déterminée est d'une durée égale ou supérieure à un (1) an.

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

10-3.03 Les chapitres, les sections et les articles suivants de la présente convention collective s'appliquent aux personnes employées occasionnelles, et ce, pour les périodes effectivement travaillées :

- 1-0.00 Généralités;
- 2-0.00 Vie syndicale;
- 3-1.01 Consultation du dossier personnel;
- 3-1.02 Avertissement;
- 3-2.00 Mesures disciplinaires;
- 3-3.00 Langue de travail, pratique et responsabilités professionnelles;
- 3-5.00 Sous-traitance;
- 4-1.00 Durée du travail;
- 4-2.00 Heures supplémentaires;
- 4-3.15 Vacances annuelles;
- 4-5.02 Congés pour événements familiaux;
- 4-5.07 à 4-5.10 inclusivement - Congés pour responsabilités familiales et parentales
- 4-6.01 à 4-6.03 inclusivement - Congé pour affaires judiciaires
- 4-7.03 Congé sans traitement
- 4-7.05 Congé pour études

6-1.01 à 6-4.04	inclusivement - Classification et rémunération
6-2.00	Classement
6-3.00	Ancienneté
6-5.00	Évaluation du rendement
6-6.01	Avancement d'échelon
6-7.01 à 6-7.12	inclusivement - Développement des ressources humaines (à l'exception de l'article 6-7.05)
7-0.00	Rémunération et autres dispositions d'ordre monétaire (excluant la section 7-5.00 concernant les frais à l'occasion d'un déménagement)
8-2.00	Accident du travail et maladies professionnelles
8-3.01-07	Dispositions générales des droits parentaux
8-3.08-13	Congé de maternité
8-3.14-18	Préavis de départ
8-3.19	Indemnités du congé de maternité
8-3.20	Dispositions particulières à l'exception du paragraphe a)
8-3.22	Réaffectation ou retrait préventif de personne employée enceinte
8-3.23	Autres congés spéciaux
8-3.24	Congé à l'occasion de la naissance
8-3.25-26	Congé de paternité et sa prolongation
8-3.30-32	Congé pour adoption d'un enfant autre que l'enfant du conjoint ou de la conjointe
8-3-36	Congé pour l'adoption de l'enfant de sa conjointe ou de son conjoint
8-3.38 b)	Congé sans traitement
8-3.39-41	Suspension ou fractionnement du congé
8-3.42	Avantages
8-3.44-47	Retour au travail
9-0.00	Règlement des griefs et arbitrage
10-0.00	Conditions particulières concernant certaines personnes employées
10-3.00	Personnes employées occasionnelles
11-0.00	Durée de la convention

#### **LISTE DE RAPPEL DES PERSONNES EMPLOYÉES OCCASIONNELLES**

10-3.04 Une liste de rappel est constituée, par classe d'emploi pour les personnes employées occasionnelles.

Au plus tard les 30 avril et 31 octobre de chaque année, l'employeur transmet une copie des listes de rappel au syndicat.

10-3.05 Une personne employée occasionnelle acquiert, au moment de sa mise à pied, un droit de rappel et son nom est inscrit à 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 la même classe d'emploi, sans que le total de ses interruptions entre les engagements ne dépasse quatre-vingt-dix (90) jours;
- b) lors de la première inscription à une liste de rappel, avoir fait l'objet d'une évaluation positive pour la période prévue au paragraphe précédent; cette évaluation est faite conformément à la section 6-5.00 de la convention collective; 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 positive aux fins du présent article.

10-3.06 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 à la liste de rappel sans avoir été rappelé 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 sauf si des circonstances hors de son contrôle l'en empêchent;
- d) refus de trois (3) emplois consécutifs.

10-3.07 La personne employée occasionnelle inscrite à la liste de rappel est rappelée prioritairement sur tout emploi occasionnel correspondant de sa classe d'emploi en autant qu'elle satisfasse aux exigences de l'emploi.

10-3.08 Les personnes employées occasionnelles sont rappelées suivant l'ordre du service indiqué à 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.

Malgré l'article 10-3.06 et l'alinéa précédent, quand un projet spécifique est prolongé, la personne employée rappelée prioritairement est celle qui travaillait à ce projet spécifique en autant qu'elle satisfasse les exigences de l'article 10-3.01.

Si plus d'une personne employée travaillait sur un projet spécifique et qu'il y ait diminution d'effectifs lors de la prolongation, après avoir déterminé les exigences des emplois à combler, l'employeur rappelle d'abord celle ou celui qui répond aux exigences et à la plus longue durée de service sur ce projet.

10-3.09 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.

- 10-3.10 La personne employée est replacée à la liste de rappel lorsque, après avoir été rappelée au travail elle est mise à pied soit pour manque de travail ou parce que son engagement prend fin.
- 10-3.11 Lorsque l'employeur inclut un nouveau nom sur la liste, il en informe la personne employée visée en lui indiquant son rang.
- 10-3.12 Les dispositions de la présente section s'appliquent sous réserve du droit de l'employeur de confier prioritairement ces emplois à des personnes employées régulières ou mises à pied sur la liste de rappel.
- 10-3.13 Lorsqu'une personne employée inscrite à la liste de rappel 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 au Conservatoire si son rappel au travail concerne les mêmes fonctions qu'elle exerçait avant sa dernière mise à pied.

## CHAPITRE 11-0.00 DURÉE DE LA CONVENTION

### 11-1.00 DURÉE DE LA CONVENTION

11-1.01 Sous réserve des dispositions spécifiques à l'effet contraire, la convention collective prend effet à compter du 22 février 2023 et demeure en vigueur jusqu'au 31 mars 2025.

Malgré l'alinéa précédent, la convention collective demeure en vigueur jusqu'à son renouvellement.

11-1.02 Les lettres d'entente ainsi que les annexes font partie intégrante de la convention collective.

11-1.03 La convention collective entre en vigueur le 22 février 2023. Elle n'a aucune portée rétroactive, à l'exception des dispositions prévues aux sections 7-1.00 et 7-3.00, à l'exception des articles 7-3.04 et 7-3.05, ainsi que l'annexe 1 – *Taux et échelles de traitement*.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Québec ce 22e jour du mois de février 2023.

**CONSERVATOIRE DE MUSIQUE  
ET D'ART DRAMATIQUE DU QUÉBEC**

  
\_\_\_\_\_  
**MARC HERVIEUX**  
Directeur général

  
\_\_\_\_\_  
**JESSIE GUEVREMONT**  
Directrice des ressources humaines et de la  
rémunération

**SYNDICAT DE PROFESSIONNELLES ET DE  
PROFESSIONNELS DU GOUVERNEMENT  
DU QUÉBEC**

  
\_\_\_\_\_  
**THIAGO DINIZ**  
Conseiller à la négociation et à la classification

  
\_\_\_\_\_  
**ANNE-MARIE DUBOIS**  
Déléguée syndicale

  
\_\_\_\_\_  
**MARTIN TRUDEL**  
3<sup>e</sup> vice-président du SPGQ

## ANNEXE 1 – TAUX ET ÉCHELLES DE TRAITEMENT

103	AGENTE OU AGENT DE LA GESTION FINANCIÈRE (35H)
104	AGENTE OU AGENT D'INFORMATION (35H)
105	AGENTE OU AGENT DE RECHERCHE ET DE PLANIFICATION SOCIO-ÉCONOMIQUE (35H)
108	ANALYSTE DE L'INFORMATIQUE ET DES PROCÉDÉS ADMINISTRATIFS (35H)
111	ATTACHÉE OU ATTACHÉ D'ADMINISTRATION (35H)
112	BIBLIOTHÈQUE (35H)
116	CONSEILLÈRE OU CONSEILLER EN ORIENTATION PROFESSIONNELLE (35H)
123	SPÉCIALISTE EN SCIENCES DE L'ÉDUCATION (35H)

### Taux annuels

Classe	Échelon	Taux au 31-03-2020	Taux du 01-04-2020 au 31-03-2021	Taux du 01-04-2021 au 31-03-2022	Taux du 01-04-2022 au 31-03-2023	Taux du 01-04-2023 au 31-03-2024	Taux du 01-04-2024 au 31-03-2025
		0	1	45 219 \$	46 132 \$	47 064 \$	48 488 \$
0	2	46 717 \$	47 648 \$	48 598 \$	50 059 \$	50 552 \$	51 063 \$
0	3	48 306 \$	49 274 \$	50 260 \$	51 776 \$	52 287 \$	52 817 \$
0	4	49 913 \$	50 917 \$	51 940 \$	53 511 \$	54 040 \$	54 588 \$
0	5	51 575 \$	52 597 \$	53 657 \$	55 282 \$	55 830 \$	56 396 \$
0	6	53 310 \$	54 369 \$	55 465 \$	57 145 \$	57 711 \$	58 295 \$
0	7	55 099 \$	56 195 \$	57 328 \$	59 063 \$	59 647 \$	60 250 \$
0	8	56 944 \$	58 076 \$	59 245 \$	61 035 \$	61 638 \$	62 259 \$
0	9	58 843 \$	60 012 \$	61 218 \$	62 441 \$	63 062 \$	63 701 \$
0	10	61 035 \$	62 259 \$	63 500 \$	64 779 \$	65 418 \$	66 076 \$
0	11	63 263 \$	64 523 \$	65 820 \$	67 135 \$	67 811 \$	68 486 \$
0	12	65 619 \$	66 934 \$	68 267 \$	69 637 \$	70 331 \$	71 043 \$
0	13	68 048 \$	69 418 \$	70 806 \$	72 230 \$	72 961 \$	73 691 \$
0	14	70 568 \$	71 974 \$	73 417 \$	74 878 \$	75 627 \$	76 376 \$
0	15	73 168 \$	74 614 \$	76 097 \$	77 516 \$	78 284 \$	79 062 \$
0	16	75 859 \$	77 346 \$	78 866 \$	80 317 \$	81 105 \$	81 893 \$
0	17	78 642 \$	80 170 \$	81 728 \$	83 225 \$	84 033 \$	84 841 \$
0	18	81 527 \$	83 096 \$	84 695 \$	86 223 \$	87 051 \$	87 869 \$

**LETTRÉ D'ENTENTE NO 1****CONCERNANT L'UTILISATION ET LA RÉSORPTION DE LA BANQUE DE CONGÉS DE MALADIE ET DE RACHAT DE SERVICE NON CONTRIBUÉ AU 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 congés 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 congés de maladie de sa banque aux fins suivantes :

- a) à titre de jours de congés de maladie en vertu du paragraphe a) de l'article 8-1.18 de la convention collective 2020-2025 (ci-après « la convention » ), à la condition d'en faire la demande avant que ne débute le versement de la prestation prévue au paragraphe b) de l'article 8-1.18. Le cas échéant, la personne employée doit épuiser sa banque préalablement au paiement de la prestation prévue au paragraphe b) de l'article 8-1.18.

La personne employée bénéficie de l'exonération de ses cotisations au régime de retraite auquel elle est assujettie, laquelle est prévue au premier alinéa de l'article 8-1.20 de la convention, à compter de l'épuisement des jours de congés de maladie à sa banque.

- b) à titre de congés pour responsabilités familiales et parentales en vertu de l'article 4-5.09 de la convention.

La personne employée qui a épuisé sa réserve de vacances peut également utiliser les jours de congés 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 congés 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 débiter au plus tard le 31 mars 2025, 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 congés de maladie à sa banque. Malgré le premier alinéa de l'article 4-3.14 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 congés de

maladie non utilisés; cette indemnité est calculée sur la base de 70 % du taux de traitement applicable à la personne employée à la date de son départ à la retraite;

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

Dans un tel cas, la personne employée doit avoir à sa banque le nombre de jours de congés 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 4-8.33 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 congés de maladie dans le cadre de sa préretraite graduelle, la personne employée n'accumule pas de crédit de congé de maladie et elle n'est pas admissible à aucune des prestations visées par l'article 8-1.18.

## **REMBOURSEMENT DE LA BANQUE**

Les jours et fractions de jours que comporte la banque de la personne employée au 31 mars 2025 lui sont payés. Elle 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 2025. 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 régulier plus d'un (1) an avant le 31 mars 2025, l'indemnité prévue au premier alinéa est payée à la personne employée ou à ses ayant 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.

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

## **2. 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.

## **3. MOMENT DU RACHAT**

La personne employée prenant sa retraite avant le 1<sup>er</sup> avril 2023 doit acquitter son rachat avant sa prise de retraite. La personne employée prenant sa retraite le ou après le 1<sup>er</sup> avril 2023, doit acquitter son rachat entre le 1<sup>er</sup> avril 2023 et le 31 mars 2025.

## **4. DISPOSITIONS GÉNÉRALES**

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

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

## **5. DURÉE DE LA LETTRE D'ENTENTE**

La présente lettre d'entente entre en vigueur le 1<sup>er</sup> avril 2020 et prend fin le 31 mars 2025.

## LETTRE D'ENTENTE NO 2

### **CONCERNANT LE TÉLÉTRAVAIL**

Les parties reconnaissent que le télétravail peut contribuer à la mobilisation des personnes employées, notamment en améliorant la qualité de vie des personnes employées, tout en répondant aux besoins organisationnels.

À cet effet, l'employeur s'est doté d'une politique en matière de télétravail. Il s'engage à informer le syndicat de tout changement à sa politique en matière de télétravail, le cas échéant, et à discuter avec le syndicat de toutes problématiques liées à l'application de cette politique.

### LETTRE D'ENTENTE NO 3

#### **CONCERNANT UN CADRE ÉDICTANT LES NORMES APPLICABLES À UN RÉGIME D'AMÉNAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL COMPORTANT UNE RÉDUCTION DU TEMPS DE TRAVAIL ET DU TRAITEMENT POUR UNE PÉRIODE PRÉVUE**

Cette lettre d'entente vise à accroître la qualité de vie au travail et la conciliation vie privée - travail des personnes employées.

Les parties conviennent d'un cadre édictant les normes suivantes applicables à un régime d'aménagement du temps de travail comportant une réduction du temps de travail et du traitement est régi par le *Programme concernant le programme d'aménagement du temps de travail* (ci-après « le programme ») du Conservatoire.

Toute modification au programme du Conservatoire devra faire l'objet d'une consultation auprès du Comité de relations professionnelles. Advenant des modifications au programme sans avoir préalablement consulté la partie syndicale au Comité des relations professionnelles, il est entendu que la version antérieure aux modifications continuera de s'appliquer aux personnes employées jusqu'à ce que la consultation ait été réalisée.

Dans l'éventualité où *Retraite Québec* exigerait les cotisations et contributions et les contributions normalement exigibles pour le temps non travaillé, l'entente pourra être résiliée immédiatement par l'une des parties. L'employeur communiquera aux personnes employées participantes toute modification des modalités de l'entente. Le cas échéant, la personne employée ayant adhéré au programme pourra, sur avis écrit à la *Direction des ressources humaines et de la rémunération*, résilier immédiatement son adhésion.

La présente lettre d'entente entre en vigueur à la date de la signature de la présente convention. La version s'appliquant au moment de ladite signature est celle du mois d'août 2011.

## LETTRE D'ENTENTE NO 4

### CONCERNANT L'INTRODUCTION D'UNE MESURE DE FIDÉLITÉ EN EMPLOI POUR RECONNAÎTRE L'EXPERTISE DÉVELOPPÉE PAR LES PERSONNES EMPLOYÉES DU FAIT DE LEUR STABILITÉ AU CONSERVATOIRE.

Plus particulièrement, la mesure de fidélité en emploi s'articule comme suit :

- a) La personne employée qui, au 1<sup>er</sup> avril, a accumulé trois (3) années consécutives d'ancienneté dans le même corps d'emploi, période au cours de laquelle elle a, en tout temps, fourni un rendement satisfaisant, a droit à un (1) jour de congé mobile.
- b) La personne employée qui, au 1<sup>er</sup> avril, a accumulé cinq (5) années consécutives d'ancienneté dans le même corps d'emploi, période au cours de laquelle elle a, en tout temps, fourni un rendement satisfaisant, a droit à deux (2) jours de congé mobile.
- c) Aux fins des présentes :
  - i. est considéré avoir fourni en tout temps un rendement satisfaisant, la personne employée qui, au cours des trois (3) ou cinq (5) années considérées, n'a pas fait l'objet d'une évaluation de rendement faisant état d'un rendement insatisfaisant ou inférieur aux attentes;
  - ii. est aussi reconnu comme ayant été dans le même corps d'emploi, la personne employée qui, au cours de la période de référence, a été reclassée si elle est demeurée dans la même unité administrative et a continué à exercer les mêmes attributions.
- d) Le ou les congés :
  - i. sont non cumulables ou non monnayables;
  - ii. sont attribués dans les trente (30) jours suivants le 1<sup>er</sup> avril<sup>12</sup>;
  - iii. doivent être pris avant le 31 mars suivant leur attribution, à un moment qui convient au gestionnaire et à la personne employée;
  - iv. sont pris en jour ou en demi-jour.

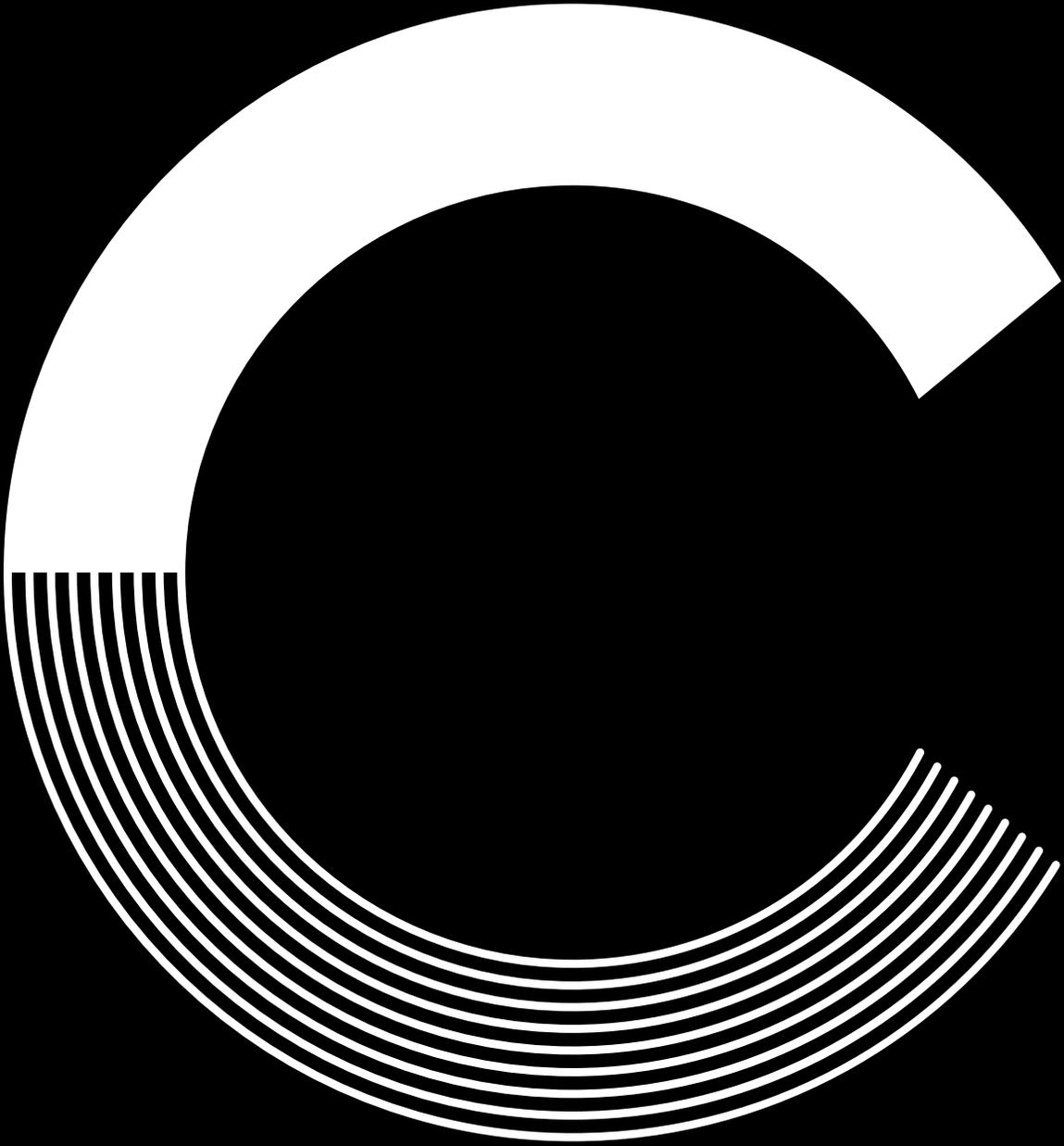
La mesure entre en vigueur à compter de la date de signature de la convention collective et prend fin le 31 mars 2025. Toutefois, aux fins d'établir le droit aux congés pour l'année financière 2022-2023, les périodes d'ancienneté accumulées depuis le 1<sup>er</sup> avril 2019, pour le congé d'un jour, et depuis le 1<sup>er</sup> avril 2017, pour le congé de deux (2) jours sont considérés.

Un bilan sera réalisé par l'employeur, au 31 mars 2025, afin d'évaluer la mesure de fidélité en emploi. À la suite du bilan, des recommandations seront faites aux parties négociantes.

---

<sup>12</sup> Pour l'exercice du 1<sup>er</sup> avril 2022, le ou les congés sont attribués dans les trente (30) jours suivant la signature de la convention collective.





conservatoire.  
gouv.qc.ca

