CONVENTION COLLECTIVE

Entre

L'INSTITUT DE TECHNOLOGIE AGROALIMENTAIRE DU QUÉBEC

ET

LE SYNDICAT DE PROFESSIONNELLES ET PROFESSIONNELS DU GOUVERNEMENT DU QUÉBEC

2021 – 2023

TABLE DES MATIÈRES **Page**

1-0.00 GÉNÉRALITÉS

1-1.00 Interprétation 1

1-2.00 Reconnaissance du syndicat et champ d'application de la convention 4

1-3.00 Droits et responsabilités de l'employeur 5

1-4.00 Santé et sécurité, vêtements spéciaux 7

1-5.00 Pratiques interdites 8

1-6.00 Accès à l'égalité en emploi 9

1-7.00 Programme d'aide aux employées et employés 10

1-8.00 Grève et lock-out 12

2-0.00 VIE SYNDICALE

2-1.00 Régime syndical 12

2-2.00 Représentation syndicale 14

2-3.00 Permis d'absence pour activités mixtes, activités syndicales et activités connexes 15

2-4.00 Réunions syndicales 18

2-5.00 Transmission de documents 18

2-6.00 Droit d'affichage 19

3-0.00 PRATIQUES ADMINISTRATIVES ET PARTICIPATION

3-1.00 Mesures administratives 19

3-2.00 Mesures disciplinaires 24

3-3.00 Langue de travail, pratique et responsabilités professionnelles 25

3-4.00 Comités de relations professionnelles 26

3-5.00 Abrogé 28

3-6.00 Sous-traitance 28

4-0.00 AMÉNAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL

4-1.00 Durée du travail 29
4-2.00 Heures supplémentaires 31
4-3.00 Vacances 33
4-4.00 Jours fériés et chômés 37
4-5.00 Congés pour évènements familiaux 39
4-6.00 Congés pour affaires judiciaires 42
4-7.00 Congés sans traitement 42
4-8.00 Charges publiques 52

5-0.00 RÉGIME DE SÉCURITÉ D'EMPLOI

5-1.00 Dispositions générales 52
5-2.00 Processus de mise en disponibilité 53
5-3.00 Stabilité d'emploi et placement 57

6-0.00 ORGANISATION DE LA CARRIÈRE

6-1.00 Classification 59
6-2.00 Classement 63
6-3.00 Ancienneté 63
6-4.00 Statut de permanent et liste de rappel des employées et employés temporaires 64
6-5.00 Évaluation 68
6-6.00 Progression dans la classe d'emplois 69
6-7.00 Développement des ressources humaines 70
6-8.00 Mouvements du personnel 73

7-0.00 RÉMUNÉRATION ET AUTRES DISPOSITIONS D'ORDRE MONÉTAIRE

7-1.00 Rémunération 75
7-2.00 Versement des gains 77
7-3.00 Allocations et primes 80
7-4.00 Frais de déplacement et d'assignation 81
7-5.00 Frais à l'occasion d'un déménagement 82

8-0.00 RÉGIMES COLLECTIFS

8-1.00 Régimes d'assurance vie, d'assurance maladie et d'assurance traitement 87
8-2.00 Accidents du travail et maladies professionnelles 100
8-3.00 Droits parentaux 103

9-0.00 RÈGLEMENT DES GRIEFS ET ARBITRAGE

9-1.00 Procédure de règlement des griefs 118
9-2.00 Procédure de médiation 123
9-3.00 Procédure d'arbitrage 123

10-0.00 CONDITIONS PARTICULIÈRES CONCERNANT CERTAINES EMPLOYÉES ET CERTAINS EMPLOYÉS

10-1.00 Employées et employés en détachement 126
10-2.00 Employées et employés occasionnels 126
10-3.00 Prêts de service 131

11-0.00 DURÉE DE LA CONVENTION

11-1.00 Durée de la convention 131

ANNEXES

Annexe I Taux et échelles de traitement 133
Annexe II Mise à jour des taux et échelles de traitement 160
Annexe A Rangement des corps d'emplois 162
Annexe B Structures salariales 164

LETTRES D'ENTENTE

Numéro 1 Concernant les droits parentaux 165

Numéro 2 Concernant la section 8-1.00 – Régimes d'assurance vie, d'assurance maladie et d'assurance traitement et concernant l'administration par l'employeur du régime d'assurance maladie et les régimes complémentaires d'assurance 166

Numéro 3 Concernant l'utilisation et la résorption de la banque de congés de maladie et le rachat de service non contribuées au régime de retraite 168

Numéro 4 Concernant la détermination d'une approche de négociation continue 172

Numéro 5 Relative à l'introduction d'une mesure de fidélité en emploi 173

INDEX DES MOTS CLÉS **ARTICLE OU SECTION**

A

Absence pour activités mixtes 2-3.01

Absence pour activités syndicales 2-3.01, 2-3.09

Absence pour appel lors d'intégration 6-1.14

Absence pour déménagement 7-5.04

Absence sans traitement — (voir congés)

Accès à l'égalité en emploi 1-6.00

Accidents du travail et maladies professionnelles 8-2.00

Activité de sélection 6-8.09

Affectation

— avec changement de domicile 1-3.08, 6-8.08

— provisoire et congé spécial (droits parentaux) 8-3.22

Affichage 2-6.02

Aide aux employées et employés 1-7.00

Aire de travail 3-3.05

Allocations et primes

— de désignation 7-3.03

— de complexité supérieure 7-3.05

— de disponibilité.....7-3.01

Ancienneté 1-1.01, 6-3.00

Appel de l'intégration (classification) 6-1.08

Arbitrage 9-3.00

Assignation 7-4.00

Assurance maladie 8-1.15

Assurance traitement 8-1.19

Assurance vie 8-1.12

Attribution de tâches 3-3.04

Avancement d'échelon 6-6.01

Avertissement écrit 3-1.02

Avis de l'employeur (mesures disciplinaires) 3-2.02

Avis de mise en disponibilité 5-2.05

Avis de modification au classement et au traitement 2-5.04

Avis relatif au relevé provisoire de fonction 3-1.04

B

Boni pour étude de perfectionnement 6-6.04

C

Cession d'une unité administrative 5-2.01

Champ d'application de la convention 1-2.01

Changements administratifs 5-2.01, 5-2.03

Changements techniques ou technologiques 5-2.01, 5-2.03

Charges publiques 4-8.01

Classement 6-2.00

Classification 6-1.00

Comité consultatif permanent 6-1.01

Comité de relations professionnelles (CRP) 3-4.01, 3-4.10

Confidentialité des diagnostics médicaux 8-1.25

Confidentialité des mesures d'aide (PAE) 1-7.03

Congés

— à l'occasion de la naissance 8-3.24

— après 7 ans de service 4-7.06

— d'adoption 8-3.30, 8-3.31, 8-3.32, 8-3.36, 8-3.37

— de déménagement 7-5.04

— de maternité 8-3.09

— de paternité 8-3.25

— de réduction de la semaine de travail 4-7.02

— de retraite progressive 4-7.45

— pour affaires judiciaires 4-6.00

— pour conférences ou travaux de recherche 4-7.04

— pour études 4-7.05

— pour évènements familiaux 4-5.00

— pour fonder une entreprise 4-7.07

— pour responsabilités familiales et parentales 4-5.06, 4-5.07, 4-5.09, 4-5.10

— sans traitement 4-7.00

— sans traitement (droits parentaux) 8-3.38

— sans traitement à traitement différé 4-7.13

Congédiement administratif.....3-1.18

Congédiement disciplinaire 3-2.02, 3-2.03

Consultation du dossier personnel 3-1.01

Cotisation syndicale.....2-1.01

Critères de sélection (employées et employés en disponibilité) 5-2.03

D

Date de mise en disponibilité 5-2.08

Décès 4-5.03, 4-5.04

Délégué syndical 2-2.01

Délégué syndical (accompagnement) ..... 2-2.02, 3-1.01, 3-2.06, 4-7.00, 6-1.09 c)

Demande de révision du traitement 6-2.02

Déménagement 7-5.00

Déplacement d'une unité administrative 5-2.01, 5-2.03

Développement des ressources humaines.....6-7.00

Discrimination et harcèlement 1-5.01, 1-5.02, 1-5.03

Disponibilité

— évènements déclencheurs 5-2.01

— placement 5-3.07

— sélection des employées et employés 5-2.03

Dossier personnel.....3-1.01

Droit d'affichage 2-6.02

Droit de retour au travail (accident du travail et maladie professionnelle).....8-2.05

Droits de l'employeur 1-3.01

Droits et obligations des employées et employés déplacés ou cédés..... 5-2.09, 5-2.10

Droits parentaux 8-3.00

Durée de la convention 11-1.00

E

Égalité en emploi 1-6.00

Employées et employés en détachement 10-1.00

Employées et employés hors échelle 7-1.12

Employées et employés occasionnels.....10-2.00

Employées et employés temporaires 6-4.00

Entreposage de meubles.....7-5.07

Évaluation du rendement (attentes) 6-4.03, 6-4.04, 6-5.00

Examen médical.....3-1.12

Exclusion du champ d'application de la convention 1-2.02

F

Fermeture d'une unité administrative 5-2.01, 5-2.03

Frais à l'occasion d'un déménagement.....7-5.00

Frais de déplacement, d'assignation et d'usage de voitures personnelles 7-4.00

Frais de séjour à l'occasion d'un déménagement 7-5.13

G

Grève 1-8.01

Griefs (procédure de règlement) 9-1.00

Griefs collectifs 9-1.05

H

Harcèlement sexuel 1-5.02

Harcèlement psychologique 1-5.03

Heures supplémentaires 2-3.01, 4-2.00, 6-7.13

Horaire de travail 4-1.01, 4-1.04

Horaire spécial de travail 4-1.05

Horaire de l'employée ou l'employé à temps réduit 4-1.06

Horaire variable 4-1.07

I

Informations sur les orientations et politiques 3-3.05

Interprétation 1-1.01

Invalidité 8-1.03

J

Jours fériés et chômés 4-4.00

Juré (congé pour affaires judiciaires 4-6.01

L

Langue de travail 3-3.01

Liste de rappel (employées et employés temporaires) 6-4.08

Locaux (réunions syndicales) 2-4.01

Lock-out 1-8.01

M

Maladies 8-1.00

Maladies professionnelles 8-2.00

Mandats importants écrits de plus de 6 mois 3-3.04

Mariage ou union civile 4-5.01, 4-5.02

Mesures administratives 3-1.00

Mesures disciplinaires 3-2.00

Mesures de fidélité en emploi ..... Lettre entente 5

Modifications aux conditions de travail 1-3.07

Mouvements de personnel 6-8.00

P

Période de repas 4-1.02

Période de repos 4-1.02

Période d'invalidité et période de requalification 8-1.04

Permanence 6-4.00

Permis d'absence pour activités mixtes 2-3.01

Permis d'absence pour activités syndicales 2-3.01, 2-3.09

Pratique et responsabilité professionnelles 3-3.04

Pratiques interdites 1-5.00

Présence au travail 4-1.08

Prêts de service 10-3.00

Prime (voir allocations et primes) 7-3.00

Procédure d'arbitrage 9-3.00

Procédure de médiation 9-2.00

Procédure de règlement des griefs 9-1.00

Progression dans le corps d'emploi 6-6.00

R

Reclassement 3-1.07, 6-8.02

Reconnaissance du syndicat 1-2.01

Régime syndical 2-1.00

Régime d'assurance-vie, d'assurance-maladie et d'assurance-traitement 8-1.00

Règle d'intégration 6-1.03, 6-1.04

Relevé provisoire des fonctions 3-1.03

Remplacement temporaire 6-8.03, 6-8.04, 7-3.03, 7-3.04

Rémunération 7-1.00

Renseignements au syndicat 2-1.09

Réorientation professionnelle 3-1.08

Représentante ou représentant à la prévention 1-4.01

Représentantes ou représentants de griefs 2-2.03

Représentation syndicale 2-2.00

Réprimande 3-2.02, 3-2.04

Responsabilités de l'employeur 1-3.02

Retraite progressive 4-7.45

Retrait possible de la signature 3-3.08

Rétrogradation 3-1.13

Réunions syndicales 2-4.00

Rupture de bail.....7-5.09

S

Santé et sécurité 1-4.00

Sécurité d'emploi

— dispositions générales 5-1.00

— évènements déclencheurs de la mise en disponibilité 5-2.00

— processus d'application de la mise en disponibilité.....5-2.03

— stabilité d'emploi et placement 5-3.00

Semaine normale de travail.....4-1.01

Signature de document 3-3.07

Sous-traitance 3-6.00

Stabilité d'emploi 5-3.00

Stage probatoire 6-8.07

Stage probatoire (statut de permanent) 6-4.03

Statut de permanent.....6-4.01

Suspension 3-2.02

T

Table d'accumulation de vacances 4-3.01

Tableaux d'affichage 2-6.01

Taux et échelles de traitement ..... Annexe II

Témoin 4-6.01

Témoin expert 4-6.02

Transmission de documents 2-5.01

Temps réduit

— jours fériés et chômés 4-4.02

— vacances 4-3.02

U

Utilisation optimale de la compétence 3-3.04

Utilisation optimale des ressources 3-6.01

V

Vacances 4-3.00

Vente et achat de résidence 7-5.11

Versement des gains 7-2.00

Vêtements spéciaux 1-4.05

CHAPITRE 1-0.00

GÉNÉRALITÉS

BUT DE LA CONVENTION

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

1-1.00 INTERPRÉTATION

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

a) « ancienneté » : l'ancienneté de l'employée ou de l'employé est constituée :

i) de sa période d'emploi à titre d'employée ou d'employé temporaire ou permanent depuis sa dernière nomination à titre temporaire ;

ii) de ses périodes d'emploi à titre d'employée ou d'employé occasionnel, postérieures à la date de la signature de la convention et excluant les périodes de mise à pied.

L'ancienneté se calcule en années et en jours, conformément à la section 6-3.00.

b) « conjointe ou conjoint » :

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

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

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

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

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

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

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

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

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

d) « emploi vacant » : un emploi faisant partie de l'effectif régulier autorisé pour lequel aucune employée ou aucun employé n'a été nommé ou qui cesse d'être occupé à la suite du départ définitif de sa ou de son titulaire et que l'employeur décide de doter de façon permanente ;

f) « employée ou employé » : une employée ou un employé qui fait partie de l'unité de négociation visée par la convention ;

g) « employée ou employé occasionnel » : une employée ou un employé défini à la *Directive concernant les emplois occasionnels de la fonction publique* ou tout autre document institutionnel qui la remplace ;

h) employée ou employé régulier : une employée ou un employé qui a terminé sa période probatoire et qui a été confirmée dans son emploi

i) « employée ou employé temporaire » : une employée ou un employé qui n'a pas terminé la période d'emploi continue de deux ans à titre temporaire selon les modalités de la *Directive concernant la période continue d'emploi aux fins de l'obtention du statut de fonctionnaire permanent dans la fonction publique* ou tout autre document institutionnel qui la remplace ;

j) « employée ou employé à temps réduit » :

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

— une employée ou un employé en préretraite, retraite graduelle ou en retraite progressive ;

k) « employeur » : L'Institut de technologie agroalimentaire du Québec ou sa représentante ou son représentant désigné(e), selon le Plan de subdélégations de pouvoirs en matière de gestion des ressources humaines ;

l) « enfant à charge » : un enfant de l'employée ou de l'employé, de sa conjointe ou de son conjoint ou des deux (2), ou l'enfant pour lequel l'employée ou l'employé exerce l'autorité parentale dans le cadre d'une tutelle dative, ni marié ni uni civilement et résidant ou domicilié au Canada, qui dépend de l'employée ou de l'employé pour son soutien et qui satisfait à l'une des conditions suivantes :

— être âgé de moins de dix-huit (18) ans ;

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

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

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

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

n) *« l'Institut » : l'Institut de technologie agroalimentaire du Québec ;*

o) « supérieure ou supérieur hiérarchique » : la personne exclue de la présente unité de négociation et qui, aux fins de la convention, constitue le deuxième niveau d'autorité et est la représentante ou le représentant de l'employeur auprès de l'employée ou de l'employé ;

q) « supérieure ou supérieur immédiat » : la personne exclue de la présente unité de négociation et qui, aux fins de la convention, constitue le premier niveau d'autorité et est la représentante ou le représentant de l'employeur auprès de l'employée ou de l'employé ;

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

s) « unité de négociation » : l'unité de négociation décrite à la section 1-2.00 de la convention.

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

Annexes

— Annexe I : Taux et échelles de traitement
— Annexe II : Mise à jour des taux et échelles de traitement

Lettres d'entente

— Lettre d'entente numéro 1 concernant les droits parentaux

— Lettre d'entente numéro 2 concernant la section 8-1.00 – régime d'assurance vie, s'assurance maladie et d'assurance traitement et concernant l'administration par l'employeur du régime d'assurance maladie et les régimes complémentaires d'assurance

— Lettre d'entente numéro 3 concernant l'utilisation et la résorption de la banque de congés de maladie et le rachat de service non contribuées à un régime de retraite

— Lettre d'entente numéro 4 concernant la détermination d'une approche de négociation continue

— Lettre d'entente numéro 5 relative à l'introduction d'une mesure de fidélité en emploi

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 salariées au sens du Code du travail qui occupent un emploi requérant un diplôme universitaire ou l'équivalent, à l'exclusion des personnes exerçant les fonctions d'avocat, de notaire ou d'enseignant à l'emploi de l'Institut.

1-2.02 Cependant, la convention ne s'applique pas :

a) aux administratrices et administrateurs d'État, ni aux cadres ;

b) aux personnes visées par les sous-paragraphes 3 et 3.2 du paragraphe *l)* de l'article 1 du *Code du travail* ;

c) aux personnes visées par les sous-paragraphes 3.1 et 6 du paragraphe *l)* de l'article 1 du *Code du travail* ;

d) aux étudiantes et aux étudiants ainsi qu'aux stagiaires embauchés en vertu de la *Directive concernant les emplois étudiants et les stages dans la fonction publique ou tout autre document institutionnel qui la remplace ;*

e) aux personnes engagées sur place pour occuper un emploi ou une fonction auprès d'une agente ou d'un agent ou d'une déléguée ou d'un délégué général du Québec en vertu de l'article 33 de la *Loi sur le ministère des Relations internationales*.

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

1-3.00 DROITS ET RESPONSABILITÉS DE L'EMPLOYEUR

Droits de l'employeur

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

Responsabilités de l'employeur

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

Aux fins du premier alinéa, une personne salariée au sens du Code du travail qui poursuit une employée ou un employé dans le contexte de sa relation avec l'employeur comme citoyenne ou comme citoyen, n'est pas considéré comme une personne salariée au sens du Code du travail.

Malgré le premier alinéa, lors de circonstances exceptionnelles, l'employeur, sur demande écrite de l'employée ou de l'employé, peut désigner à ses frais une procureure ou un procureur, pour assurer la défense pleine et entière d'une employée ou d'un employé poursuivi en justice par une personne salariée au sens du Code du travail.

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

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

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

1-3.03 En matière pénale ou criminelle, lorsque l'employée ou l'employé est poursuivi en justice pour un acte qu'elle ou qu'il a posé ou omis de poser dans l'exercice de ses attributions, l'employeur, sur

demande écrite de l'employée ou de l'employé, lui désigne à ses frais, après l'avoir consulté, une procureure ou un procureur, pour assurer sa défense pleine et entière.

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

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

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

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

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

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

L'employée ou l'employé 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 l'employée ou à l'employé les frais assumés pour l'assister si elle ou il juge que l'acte a été posé de bonne foi dans des circonstances particulières.

Modifications aux conditions de travail

1-3.07 Une employée ou un employé qui se croit lésé 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 employée ou d'un employé, 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 l'employée ou par l'employé exige le déplacement périodique de la ou du titulaire pour des raisons d'efficacité administrative. Avant d'entrer en fonction dans un tel emploi, l'employée ou l'employé visé aura été informé, par écrit, des dispositions et des modalités générales d'application du présent article.

1-3.09 Dans les soixante (60) jours suivant 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, VÊTEMENTS SPÉCIAUX

Santé et sécurité

1-4.01 Aux fins de l'*Entente relative à la mise en place des comités de santé et de sécurité du travail et au temps alloué aux représentantes et représentants à la prévention dans l'exercice de leurs fonctions*, les conditions suivantes s'appliquent :

a) l'employée ou l'employé membre d'un comité de santé et de sécurité du travail est réputé être au travail lorsqu'elle ou il assiste aux séances de ce comité ou effectue un travail jugé nécessaire à sa bonne marche par le comité. L'employée ou l'employé visé ne doit pas s'absenter sans avoir avisé l'employeur ;

b) la représentante ou 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 si elle ou il est avisé d'un accident décrit à l'article 62 de ladite loi.

Lorsqu'un membre d'un comité de santé et de sécurité exerce en dehors de son horaire de travail les fonctions prévues par le paragraphe *a)* du présent article ou lorsque la présence de la représentante ou du représentant 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*, elle ou il est réputé être au travail et elle ou il reçoit un congé d'une durée équivalente qui lui est accordé dans les deux (2) mois qui précèdent ou qui suivent cet évènement.

À défaut par l'employeur de remplacer ledit congé dans le délai prévu, l'employée ou l'employé 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 Aux fins de l'application des mesures relatives à la santé et à la sécurité du travail pour les employées et employés, le syndicat désigne l'une ou l'un des conseillères et conseillers libérés en vertu du paragraphe *a)* de l'article 2-3.09.

1-4.03 L'employée ou l'employé visé par l'article 1-4.02 peut obtenir l'autorisation d'avoir accès à un édifice de l'Institut si elle ou il en fait la demande à l'employeur au moins trois (3) jours ouvrables à l'avance.

1-4.04 L'employée ou l'employé visé 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 par 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 l'employée ou l'employé a exercé une des fonctions mentionnées à l'article 1-4.01 de façon abusive.

Vêtements spéciaux

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

1-4.06 Les vêtements spéciaux fournis par l'employeur demeurent sa propriété et leur remplacement ne peut être fait que sur la remise des vieux vêtements, sauf en cas de force majeure. Il appartient à l'employeur de décider si un vêtement doit être remplacé.

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

1-5.00 PRATIQUES INTERDITES

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

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

Harcèlement sexuel

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

Harcèlement psychologique

1-5.03 Aux fins de la convention, le harcèlement psychologique est celui qui est défini par la *Loi sur les normes du travail*.

Violence

1-5.04 La violence réfère à l'usage de brutalité, tels des coups ou des contraintes physiques, à l'endroit d'un objet ou à l'égard d'une employée ou d'un employé 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 discrimination, de harcèlement sexuel, de harcèlement psychologique ou de violence. Les parties conviennent de discuter au comité de relations professionnelles de tout projet ou de tout besoin de sensibilisation du personnel de l'Institut. Ces projets peuvent prendre la forme de campagnes d'information, de conférences ou de tout autre moyen répondant aux besoins. La mise en œuvre de tels projets relève de l'employeur. Cependant, le syndicat convient de participer à leur promotion.

1-5.06 Lorsque l'employeur est informé d'un cas de discrimination, de harcèlement sexuel, de harcèlement psychologique ou de violence, elle ou 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, l'employée ou l'employé 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 un grief est de deux (2) ans suivant la dernière manifestation d'une conduite de harcèlement psychologique.

Les griefs soumis en vertu du présent article sont entendus devant une ou un des arbitres choisis par les parties.

1-5.08 Dès que le grief est réglé, l'employeur retire du dossier de l'employée ou de l'employé plaignant 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. Dans ce cadre, lorsqu'il décide d'implanter ou de modifier un programme d'accès à l'égalité pour les femmes, les membres des communautés culturelles et les personnes handicapées, il doit consulter le syndicat par le biais du comité mixte prévu par l'article 1-6.03.

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 Les parties forment, dans les quatre-vingt-dix (90) jours suivant la signature de la convention, un comité mixte composé de trois (3) représentantes ou représentants de l'employeur et de trois (3) représentantes ou représentants du syndicat.

Le comité a pour mandat de discuter des programmes existants, des projets de programmes ou des modifications aux programmes d'accès à l'égalité en emploi, ainsi que des recommandations que le syndicat juge approprié de formuler notamment sur les matières suivantes :

— la planification de l'embauche ;
— les chances d'avancement en emploi ;
— le perfectionnement ;
— le recyclage.

1- 6.04 Le comité se réunit à la demande de l'une ou de l'autre des parties et il adopte les règles de procédure qu'il juge utiles à son bon fonctionnement. Toute convocation doit contenir un ordre du jour. Un compte rendu de chaque réunion est transmis aux membres.

1-6.05 L'employeur fournit aux membres syndicaux du comité prévu par l'article 1-6.03 les données dont il dispose concernant notamment le bilan général de l'Institut de l'application des programmes d'accès à l'égalité en emploi, les études réalisées en vue d'établir des programmes, y compris l'analyse de la situation, les projets de programmes et les modifications aux programmes existants.

Le comité peut demander que lui soient fournies certaines données additionnelles disponibles à l'Institut ainsi que d'autres données qu'il juge nécessaires à ses travaux.

1-6.06 L'employeur est responsable de la mise en œuvre d'un programme d'accès à l'égalité en emploi. Il consulte le syndicat, par l'entremise du comité de relations professionnelles, sur les mesures d'accès à l'égalité en emploi qu'il entend mettre en place et l'avise des moyens qu'il entend prendre pour informer les employées et employés visés. 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.

1-6.07 L'employeur fournit, le cas échéant, aux membres syndicaux du comité de relations professionnelles, le plan d'action en matière d'accès à l'égalité en emploi, les résultats présentés dans le rapport annuel de gestion en matière de diversité et les conditions d'admissibilité aux divers programmes.

1-6.08 Une mesure d'accès à l'égalité qui a pour effet d'ajouter, de soustraire ou de modifier la convention doit faire l'objet d'une entente écrite entre les parties.

1-7.00 PROGRAMME D'AIDE AUX EMPLOYÉES ET EMPLOYÉS

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

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

Ce programme a pour but d'aider les employées et employés 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 employées et employés d'utiliser ou non les différents services offerts ;

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

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

1-7.03 L'employeur, dans l'application de la politique concernant l'aide aux employées et employés, prend les mesures nécessaires pour assurer la confidentialité des motifs d'absence des employées et employés qui ont recours à des services spécialisés d'aide pendant les heures de travail. De même, elle ou il voit à ce que les consultations puissent se tenir dans des locaux fermés.

1-7.04 En application des articles 1-7.01 et 1-7.02, l'employeur consulte le syndicat, par l'entremise du comité de relations professionnelles, afin de lui permettre de formuler les recommandations appropriées sur les mesures qu'il entend mettre en place et l'avise sur les moyens qu'il entend prendre pour informer les employées et employés.

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

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 employées et employés peuvent toujours exercer leur droit de recours et de représentation.

1-7.06 Les parties forment dans les quatre-vingt-dix (90) jours suivant la signature de la convention, un comité mixte composé de trois (3) représentantes ou représentants de l'employeur et de trois (3) représentantes ou représentants du syndicat.

Le comité a pour mandat d'étudier le bilan général disponible concernant l'application des programmes d'aide et de faire les recommandations appropriées.

Le comité se réunit à la demande de l'une ou de l'autre des parties.

1-8.00 GRÈVE ET LOCK-OUT

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

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

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

c) ni le syndicat, ni une employée ou un employé 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 l'employée ou de l'employé une somme égale à la cotisation syndicale fixée par le syndicat.

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

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

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

2-1.04 La retenue prévue par la présente section prend effet dès l'entrée en fonction de l'employée ou de l'employé embauché après la signature de la convention.

2-1.05 Dans les quinze (15) jours qui suivent celui où il a effectué la retenue prévue par la présente section, l'employeur remet au syndicat le montant total des retenues syndicales et donne accès à un fichier informatisé, selon les possibilités de l'équipement utilisé par l'employeur.

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

Le fichier informatisé indique au syndicat la liste des employées et employés visés et, pour chacune et chacun d'entre eux, 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 (temporaire, permanent, 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 employée ou d'un employé à temps réduit.

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 l'employée ou de l'employé.

Dans ce cas, l'employeur ne peut être tenu responsable, envers le syndicat, du solde des cotisations qui pourraient être dues par l'employée ou par l'employé au moment où cette dernière ou ce dernier quitte son emploi et qui ne peuvent être déduites des sommes dues par l'employeur à l'employée ou à l'employé 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 employée ou d'un employé ; le présent article s'applique aussi aux retenues qui pourraient être faites sur le traitement d'une personne qui ne serait pas une employée ou un employé.

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

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

Renseignements au syndicat et aux employées et employés

2-1.09 L'employeur fournit au syndicat, tous les mois, la liste des personnes visées par les paragraphes *b) et d)* de l'article 1-2.02.

Cette liste indique, pour chacune des employées et chacun des employés visés, les renseignements suivants : ses nom et prénom, son sexe, l'adresse de son lieu de travail, son classement, son statut d'emploi (temporaire, permanent, occasionnel), sa date de naissance et son centre de responsabilité. De plus, la liste indique si la personne visée ne travaille pas à temps plein.

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 d'employées ou employés, 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 l'employée ou à l'employé, 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 6-8.03, 6-8.05 et 6-8.06, l'employeur fournit au syndicat la liste des employées et employés désignés soit comme remplaçante ou remplaçant temporaire d'une administratrice ou d'un administrateur, ou d'une ou d'un cadre, soit pour exercer provisoirement les fonctions d'un emploi vacant d'administratrice ou d'administrateur, ou d'une ou d'un cadre, lorsqu'elle ou lorsqu'il a accumulé quarante-cinq (45) jours consécutifs de désignation.

De plus, l'employeur fournit au syndicat, deux (2) fois par année, la liste des employées et des employés désignés chefs d'équipe.

2-1.14 Le syndicat convient d'assurer le caractère confidentiel des renseignements fournis par l'employeur en vertu de la convention et à ne les utiliser qu'aux fins pour lesquelles ils ont été prévus.

2-2.00 REPRÉSENTATION SYNDICALE

2-2.01 Le syndicat nomme ou élit des employées et employés permanents ou occasionnels à la fonction de déléguée ou de délégué syndical ou de représentante ou de représentant de section. L'employée ou l'employé occasionnel exerce ses fonctions syndicales seulement pendant les périodes effectivement travaillées.

Malgré l'alinéa précédent, le syndicat peut également nommer ou élire des employées ou employés temporaires, à la fonction de déléguée ou de délégué ou de représentante ou de représentant de section, à la condition qu'elles ou qu'ils aient complété leur stage probatoire.

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

a) assister une employée ou un employé de son unité de travail ou de sa section, selon le cas, dans la formulation et la présentation de son grief et l'accompagner, s'il y a lieu, lors de l'application de la section 9-1.00 lorsque la présence de l'employée ou de l'employé est requise;

b) accompagner, le cas échéant, une employée ou un employé de son unité de travail ou de sa section, selon le cas, conformément aux sections 3-1.00 et 3-2.00, aux articles 4-7.02, 4-7.05, 4-7.06 et au paragraphe *c)* de l'article 6-1.09.

Toutefois, si la déléguée ou le délégué ou la représentante ou le représentant de section de l'employée ou de l'employé n'est pas disponible, cette dernière ou ce dernier peut se faire accompagner par une déléguée ou un délégué ou une représentante ou un représentant d'une autre unité de travail ou d'une autre section.

Le cas échéant, celle-ci ou celui-ci doit obtenir, au préalable, l'autorisation de l'employeur de s'absenter de son travail, pendant un temps raisonnable, ainsi que la permission de l'employeur pour accéder au lieu de travail.

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

2-2.03 L'employeur fournit au syndicat une liste des personnes qui le représentent aux fins du chapitre 9-0.00 et il informe le syndicat de toute modification à cette liste.

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

2-2.04 Le syndicat fournit à la Direction des ressources humaines le nom des déléguées et délégués syndicaux et des représentantes et représentants de section avec indication de leur unité de travail et de leur section respective. Le syndicat informe la Direction des ressources humaines de toute modification à cette liste.

L'unité de travail ou la section constitue le champ d'action de la déléguée ou du délégué syndical ou de la représentante ou du représentant de section, selon le cas, et correspond autant que possible, dans les structures administratives de l'organisation de l'employeur, aux lieux de travail des employées et employés représentés et aux unités administratives

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

2-3.01 L'employée ou l'employé peut, conformément à la présente section, obtenir un congé d'une durée raisonnable pour :

a) assister aux réunions d'un comité mixte formé de représentantes et représentants désignés par l'employeur et par le syndicat ou pour effectuer un travail requis par ce comité pourvu qu'elle ou qu'il en soit membre. Le temps consacré par l'employée ou l'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 déléguée ou 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 déléguée ou de délégué syndical, soit à titre de témoin syndical, soit à titre de représentante ou de représentant spécialement désigné dans le cas d'un grief visé par l'article 9-1.05 ou 9-1.06 ;

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

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

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

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

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

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

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

b) la demande doit contenir tous les renseignements demandés sur le formulaire sauf « lieu de convocation » et « à titre de » qui n'ont pas à être remplies par le syndicat et par l'employée ou par l'employé ;

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

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

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

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

Cependant, lorsque cette situation ne prévaut plus, l'employée ou l'employé réintègre son emploi ou un emploi équivalent à celui qu'elle ou qu'il 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, l'employée ou l'employé a droit aux avantages dont elle ou il aurait bénéficié si elle ou il 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.

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

2-3.07 Dans le cas d'une absence permise pour des motifs prévus par les paragraphes *c), d), e)* et *f)* de l'article 2-3.0l, 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 employée ou de cet employé pour la durée de l'absence, sous réserve de l'article 9-3.10.

2-3.08 Le remboursement prévu par l'article 2-3.07 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 employées et employés absents, la durée de leur absence et les sommes dues.

À défaut de paiement par le syndicat dans le délai prévu ci-dessus, les sommes payables suivant les dispositions de l'article 2-3.07 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 jour suivant l'envoi au syndicat par l'employeur d'un état de compte mensuel.

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

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

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

À l'expiration des congés prévus par le présent article, la personne professionnelle réintègre son emploi ou un emploi équivalent.
Dans l'éventualité où son emploi aurait été aboli, déplacé ou cédé, la personne professionnelle a droit aux avantages dont elle aurait bénéficié si elle avait alors été au travail.

2-3.10 Aux fins de la présente section, le syndicat fournit à la Direction des ressources humaines, sans délai, les documents suivants signés par son secrétaire :

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

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

c) la liste de ses déléguées et délégués à la centrale syndicale à laquelle le syndicat est affilié ou associé ;

d) la liste de ses déléguées et délégués aux congrès syndicaux ;

e) la liste des employées et employés visés par l'article 2-3.09.

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

Les listes prévues au présent article doivent indiquer le nom des personnes visées et l'adresse de leur port d'attache et les fonctions syndicales.

2-4.00 RÉUNIONS SYNDICALES

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

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

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

2-5.00 TRANSMISSION DE DOCUMENTS

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

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

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

2-5.02 Tous les renseignements personnels confidentiels émanant de la Direction des ressources humaines ou de la comptabilité sont acheminés aux employées et employés de façon à protéger la confidentialité des informations.

2-5.03 Dans les quatre-vingt-dix (90) jours suivant la signature de la convention, l'employeur rend la convention accessible à chaque employée ou employé, sur support électronique ou autrement selon les possibilités de l'équipement utilisé. Il en est de même de toute modification à la convention.

De plus, l'employeur rend accessible à chaque nouvelle employée et employé les directives, politiques ou tout autres documents institutionnels en vigueur concernant leurs conditions de travail. Il en est de même de toute modification aux documents cités au présent alinéa.

L'employeur rend accessible à chaque nouvelle employée ou nouvel employé tout document explicatif relatif au régime de retraite et aux régimes d'assurance dans la mesure où ces régimes lui sont applicables.

Les modifications apportées aux documents cités à l'alinéa précédent sont transmises aux employées et employés visés.

2-5.04 L'employée ou l'employé 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 des endroits appropriés dans les édifices qu'il occupe, un tableau d'affichage à l'usage exclusif des syndicats.

2-6.02 Le syndicat, par une représentante ou un représentant dûment autorisé, peut afficher sur les tableaux installés par l'employeur :

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

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

c) tout autre document de nature syndicale signé par une représentante ou 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 employées et employés, 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 L'employée ou l'employé peut obtenir des renseignements concernant son dossier personnel si elle ou il en fait la demande à la Direction des ressources humaines.

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

L’employée ou l’employé peut également consulter son dossier s’il est sur place, et ce, en présence de l’employeur. Elle ou il peut se faire accompagner, si elle ou il le désire, de sa déléguée ou de son délégué syndical lors de la consultation de son dossier.

Si l’employée ou l’employé 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, l’employée ou l’employé peut joindre sa version à un document apparaissant à son dossier.

Lorsque l’employée ou l’employé consulte son dossier, elle ou il peut obtenir une copie d’un document en faisant partie.

Avertissement

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

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

Relevé provisoire

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

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

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

3-1.05 Sauf dans les cas faisant l’objet d’une poursuite judiciaire, l’employée ou l’employé ne peut pas être relevé 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 l'employée ou de l'employé 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 l'employée ou l'employé visé par le premier alinéa de l'article 3-1.03 à d'autres emplois de l'Institut, compris autant que possible dans l'unité de négociation.

Reclassement

3-1.07 L'employée ou l'employé peut demander son reclassement à une classe d'emplois de même niveau de mobilité que celui de la classe d'emplois à laquelle elle ou il appartient.

Elle ou il adresse sa demande à l'employeur qui peut y acquiescer s'il y a un emploi vacant et que l'employée ou l'employé répond aux conditions minimales d'admission de la classe d'emplois.

L'employée ou l'employé peut notamment demander son reclassement lorsqu'en vertu de la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles*, sa lésion est consolidée.

Réorientation professionnelle

3-1.08 La réorientation professionnelle constitue une mesure administrative définie à la *Directive concernant l'attribution de la rémunération des fonctionnaires ou tout autre document institutionnel qui la remplace*.

3-1.09 Lorsque l'employée ou l'employé ne peut plus, pour cause d'invalidité, exercer les attributions caractéristiques de sa classe d'emplois, elle ou il 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*, l'employée ou l'employé 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 ou il peut demander à l'employeur sa réorientation professionnelle au cours de la période prévue par l'article 8-1.19 et ce, si sa lésion professionnelle est consolidée.

Dans sa demande, l'employée ou l'employé doit indiquer la classe d'emplois qu'elle ou qu'il envisage.

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

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

3-1.11 Le taux de traitement de l'employée ou de l'employé dans ce cas ne doit pas être inférieur à celui auquel l'employée ou l'employé avait droit avant sa réorientation professionnelle pourvu que son taux de traitement antérieur ne dépasse pas le taux maximum prévu par sa nouvelle classe d'emplois.

3-1.12 Aux fins de l'article 3-1.09, l'employée ou l'employé doit subir un examen médical. Cet examen doit :

a) être fait par la ou le médecin choisi par les parties dans les trente (30) jours suivant la demande de l'employée ou de l'employé.

b) attester que l'état de santé de l'employée ou de l'employé lui permet d'accomplir les attributions correspondant à son nouveau classement.

Rétrogradation

3-1.13 La rétrogradation constitue une mesure définie à la *Directive concernant l'attribution de la rémunération des fonctionnaires ou tout autre document institutionnel qui la remplace*.

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

3-1.14 L'employeur peut prendre les mesures nécessaires en vue de la rétrogradation de l'employée ou de l'employé lorsque celle-ci ou celui-ci ne peut plus exercer les attributions caractéristiques de sa classe d'emplois :

a) soit pour cause d'invalidité, sous réserve des sections 8-1.00 et 8-2.00 ;

b) soit pour cause d'incompétence, soit pour cause de la perte d'un droit qui la ou le rend inhabile à exercer ses attributions.

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

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

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

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

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

Seuls les faits se rapportant aux motifs mentionnés dans l'avis peuvent être allégués à l'occasion d'un arbitrage. Si l'employée ou l'employé 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 l'employée ou de l'employé devient nulle et sans effet.

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

3-1.17 Le taux de traitement de l'employée ou de l'employé 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 l'employée ou l'employé 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 ou il est rétrogradé ;

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

Congédiement administratif

3-1.18 L'employeur peut congédier l'employée ou l'employé :

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

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

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

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

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

La transmission au syndicat de l'avis est faite dans le délai imparti pour la formulation du grief à cet effet. Le défaut de transmettre au syndicat l'avis prévu par le présent article ne peut être invoqué devant une ou un arbitre si l'employée ou l'employé 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 L'employée ou l'employé visé par 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 l'employée ou l'employé peut faire l'objet d'un grief de sa part.

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

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

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

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

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

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

d) soit en réinstallant l'employée ou l'employé dans ses attributions avec tous ses droits et en lui remboursant la perte subie à la suite de la suspension ou du congédiement, comprenant son taux de traitement et le cas échéant, la somme forfaitaire, son supplément de traitement prévu par l'article 4-1.05 ainsi qu'une prime prévue par le chapitre 7-0.00 et ce, si dans ces trois (3) derniers cas, les conditions y donnant droit sont maintenues.

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

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

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

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

3-2.06 L'employée ou l'employé convoqué à une rencontre préalable relative à sa suspension ou à son congédiement peut exiger la présence de sa déléguée ou de son délégué syndical.

Toutefois, si la déléguée ou le délégué de l'employée ou de l'employé n'est pas disponible, elle ou il peut se faire accompagner d'une déléguée ou d'un délégué d'une autre unité de travail conformément au deuxième alinéa de l'article 2-2.02.

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

3-3.00 LANGUE DE TRAVAIL, PRATIQUE ET RESPONSABILITE PROFESSIONNELLES

Langue de travail

3-3.01 Aucune employée ou aucun employé n'est tenu d'utiliser une langue autre que le français aux fins de communication interne.

3-3.02 L'employée ou l'employé doit utiliser la ou les autres langues qu'elle ou qu'il 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 employées et employés qui sont dans l'impossibilité d'utiliser la langue française dans leurs communications orales ou écrites ; ces cours sont aux frais de l'employeur.

Pratique et responsabilité professionnelles

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

L'employeur attribue à l'employée ou à l'employé de façon principale et habituelle, c'est-à-dire tel qu'entendu à la *Directive concernant la classification et l'évaluation des emplois de la fonction publique ou tout autre document institutionnel qui la remplace*, des fonctions, 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.

L'employeur précise par écrit à l'employée ou à l'employé 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 employées et employés des orientations et des politiques de l'Institut qui sont utiles à leur travail. De plus, il rend accessible aux employées et employés les textes de loi et les directives d'usage nécessaires à l'accomplissement de leur travail.

L'employeur fournit à ses employées et employés un lieu de travail compatible avec l'accomplissement normal des attributions qui leur sont confiées. Lorsque les circonstances le justifient, l'employeur peut permettre à une employée ou à un employé 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 employées et employés, 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 l'employée ou l'employé ou par une personne sous sa direction est signé par elle ou par lui et elle ou il peut y inscrire les réserves appropriées. Cependant, l'utilisation de la teneur de ce document relève de l'employeur. Le droit de signature de l'employée ou de l'employé ne s'applique pas à un document par lequel l'employeur rend publique une orientation ou une politique.

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

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

3-3.09 Il est interdit à l'employeur de faire figurer le nom de l'employée ou de l'employé sur un document d'ordre professionnel ou technique non signé par cette employée ou cet employé 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 l'employée ou à l'employé qui a refusé de signer un document d'ordre professionnel ou technique qu'en toute conscience professionnelle elle ou il ne peut approuver.

3-4.00 COMITÉ DES RELATIONS PROFESSIONNELLES

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

Ce comité est constitué d'au plus cinq (3) représentantes ou représentants de chacune des parties.

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

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

b) de faire des recommandations à l'employeur sur un projet de directive touchant les employées et employés ;

c) de contribuer au règlement des problèmes de relations du travail et de nature professionnelle entre l'Institut et ses employées et employés, soumis par le syndicat ou l'employeur, et de formuler des recommandations appropriées ;

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

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

f) de discuter de questions reliées au milieu de travail des employées et employés, dont celle des garderies, et aux nouveaux modes de prestation de travail ;

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

h) de discuter des problèmes d'application de la *Directive concernant la détermination du niveau de complexité des emplois professionnels et la gestion des emplois de complexité supérieure ou tout autre document institutionnel qui la remplace* ;

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

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

- 1-5.05
- 1-6.06 et 1-6.07
- 1-7.04
- 3-3.05 (1er alinéa3-6.02
- 4-1.03 et 4-1.07
- 6-7.04 et 6-7.07
- 10-3.04

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

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 séances du comité ont lieu une (1) fois par mois, ou plus souvent au besoin, sur demande écrite de l'une des parties.

3-4.05 Le comité doit adopter des règles de procédure pour son bon fonctionnement et pour sa régie interne notamment quant à l'utilisation de moyens technologiques pour la tenue des séances et quant aux libérations des membres en application du paragraphe a) de l'article 2-3.01 de la convention.

3-4.09 Avant chacune des séances du comité, l'employeur fournit aux membres l'information disponible qui peut être utile à la discussion des sujets inscrits à l'ordre du jour.

3-4.10 L'employeur s'engage par l'entremise du comité à informer le syndicat des changements au plan d'organisation qui ont pour effet de modifier substantiellement la description d'emploi des employées et employés.

3-5.00 ***Abrogé***

3-6.00 SOUS-TRAITANCE

3-6.01 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.

3-6.02 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 employées et employés peuvent être affectés par cette décision, il consulte le comité ministériel de relations professionnelles, dans un délai d'au moins trente (30) jours précédant l'appel d'offres ou, s'il n'y a pas d'appel d'offres, avant que l'employeur ne communique sa décision. Il en est de même lors d'un renouvellement ou d'une prolongation d'un contrat de sous-traitance. Le comité ministériel 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 ministériel de relations professionnelles peuvent convenir de tout autre délai et de toute modalité de consultation.

3-6.03 La consultation prévue par l'article 3-6.02 porte notamment sur :

— la justification du recours à la sous-traitance ;

— les conséquences possibles de cette décision en ce qui concerne le nombre d'employées et employés susceptibles d'être affectés ;

— la disponibilité de l'expertise professionnelle à l'Institut ;

— l'impact sur le niveau d'expertise professionnelle à l'Institut ;

— 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.

3-6.04 En cas de besoins récurrents et lorsque l'expertise professionnelle n'est pas disponible parmi les employées et employés à l'emploi, des sommes sont affectées en priorité pour le développement de l'expertise professionnelle des employées et employés à même le budget affecté au développement des ressources humaines prévu par la section 6-7.00 ou, de tout autre budget convenu par les membres du comité ministériel de relations professionnelles.

3-6.05 Une employée ou un employé ne peut être en situation de subordination hiérarchique par rapport à un sous-traitant.

3-6.06 Le défaut par l'employeur de consulter le comité ministériel de relations professionnelles conformément à l'article 3-6.02 peut être contesté en soumettant un grief selon la section 9-1.00 lorsque des employées et employés sont affectés en vertu d'un contrat de sous-traitance.

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

CHAPITRE 4-0.00
AMÉNAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL

4-1.00 DURÉE 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 00) et dix-sept heures trente (17 h 30).

Pour la période du 1er juin au 31 août, l'horaire de travail se situe entre huit heures (8 h 00) et dix-sept heures (17 h 00) ;

b) la période de repas est d'une durée d'au moins quarante-cinq (45) minutes et d'au plus une heure et demie (1 h 30) ; cette durée est établie par entente entre l'employeur et les représentantes et représentants 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 l'employée ou l'employé dont la durée quotidienne de travail est de sept (7) heures ou plus, sont établis

après entente entre l'employeur et les représentantes et représentants du syndicat. Les régimes actuels quant aux moments de la prise de ces périodes de repos sont maintenus jusqu'à ce qu'une nouvelle entente intervienne ;

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 00).

4-1.03 Toute modification à l'intérieur des horaires ou des périodes prévus par les paragraphes *a)* et *d)* de l'article 4-1.02 doit faire l'objet d'une consultation au comité ministériel de relations professionnelles.

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

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

a) l'employée ou l'employé travaille sous l'autorité immédiate de la directrice générale ou du directeur général de l'Institut et que l'horaire de travail de l'employée ou de l'employé est régulièrement supérieur à trente-cinq (35) heures par semaine ;

b) l'horaire de travail de l'employée ou de l'employé doit correspondre à celui d'une personne qui n'est pas employée de l'Institut et dont la semaine normale de travail excède trente-cinq (35) heures ;

c) l'horaire de travail de l'employée ou de l'employé doit correspondre à celui d'une employée ou d'un employé de la catégorie des emplois du personnel de bureau, techniciens et assimilés et ouvriers dont la semaine normale de travail excède trente-cinq (35) heures.

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

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

4-1.06 Dans le cas de l'employée ou de l'employé à temps réduit, les heures additionnelles à celles prévues par son horaire et effectuées à la demande expresse de l'employeur sont considérées comme des heures normales. Ces heures sont compensées par un congé d'une durée équivalente ou payées selon le choix de l'employée ou de l'employé au taux horaire prévu par l'article 7-2.07. Ce congé est accordé à un moment qui convient à l'employée ou à l'employé et à l'employeur.

Horaire variable

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

Le comité étudie la requête en fonction des conditions suivantes :

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

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

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

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

— le mode de contrôle du temps consiste en l'enregistrement quotidien de l'heure exacte de chaque entrée et sortie sur un registre que l'employée ou l'employé conserve, signe et remet à sa supérieure ou à son supérieur à la fin de chaque période de référence.

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

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

Présence au travail

4-1.08 L'employée ou l'employé dont la majeure partie du travail est exécutée au bureau doit, deux (2) fois par jour (à son arrivée le matin et à son départ l'après-midi), signer le registre quotidien de présence mis à sa disposition par sa supérieure ou son supérieur immédiat.

4-1.09 L'employée ou l'employé 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 l'employée ou l'employé dont l'horaire normal est défini aux articles 4-1.01 et 4-1.02 de la convention ;

c) le samedi, le dimanche, et en sus de trente-cinq (35) heures de travail au cours d'une même semaine, pour l'employée ou l'employé dont la semaine normale de travail est définie au paragraphe *a)* de l'article 4-1.04, à la condition qu'en plus de l'autorisation expresse mentionnée ci-dessus, elle ou il fasse attester ses heures supplémentaires par sa supérieure ou son supérieur immédiat ;

d) en sus de sa journée normale de travail et lors de congés hebdomadaires pour l'employée ou l'employé dont l'horaire de travail est établi en vertu de l'article 4-1.05 ;

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

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

g) en déplacement en dehors des heures normales de travail de l'employée ou de l'employé, sauf le temps consacré à un repas.

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

4-2.02 En compensation des heures supplémentaires effectuées, l'employée ou l'employé peut demander d'être rémunéré ou de recevoir un crédit de congé d'une durée équivalente.

Tout crédit de congé est inscrit à la réserve de l'employée ou de l'employé.

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 l'employée ou à l'employé. Au terme de chaque année financière, les congés accumulés qui n'ont pas été pris sont payés aux employées et employés dans les soixante (60) jours, à moins que l'employée ou l'employé ne soit autorisé par l'employeur à reporter ses congés ou une partie de ceux-ci à l'année financière suivante.

Toutefois, les congés accumulés du 1er janvier au 31 mars qui n'ont pas été pris sont reportés à l'année financière suivante.

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

4-2.05 Le paiement des heures supplémentaires est effectué dans les quarante-cinq (45) jours suivant la demande de l'employée ou de l'employé.

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

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

4-2.06 L'employée ou l'employé à qui l'employeur n'a pas demandé expressément au préalable de revenir travailler et qui est rappelé pour effectuer du travail, reçoit en compensation, un crédit de congé d'une durée minimale de quatre (4) heures.

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

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 l'employée ou de l'employé.

4-2.07 L'employée ou l'employé à qui, en raison de la nature de son emploi, l'employeur a demandé expressément d'effectuer du travail en dehors de son horaire normal de travail et sans quitter son domicile, reçoit une compensation égale à la durée de son ou de ses interventions. Cette compensation ne peut être inférieure à une (1) heure.

4-3.00 VACANCES

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

VACANCES - TABLE D'ACCUMULATION

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

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

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

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

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

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

Une (1) fois par année financière, l'employée ou l'employé qui en fait la demande au moins trente (30) jours avant le début de ses vacances autorisées pour une durée minimale de dix (10) jours, reçoit avant son départ la paie correspondant au nombre de jours prévus.

4-3.04 L'employée ou l'employé qui, au moment de sa démission, de sa fin d'emploi au cours ou à la fin du stage probatoire, de son congédiement, de sa retraite ou de son décès, n'a pas pris la totalité des jours de vacances acquis au 1er avril précédant immédiatement son départ, reçoit une indemnité équivalant à la durée des vacances qu'elle ou qu'il n'a pas prises et qui sont prévues par la présente section.

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

L'indemnité prévue par le présent article est calculée sur la base du traitement de l'employée ou de l'employé au moment de son départ.

4-3.05 Les employées et employés choisissent, par ordre d'ancienneté, les dates auxquelles elles et ils désirent prendre leurs vacances. Les choix doivent se faire au cours du mois de mars pour la période du 1er avril au 30 septembre, et au cours du mois de septembre pour la période du 1er octobre au 31 mars. Ces dates sont soumises à l'approbation de l'employeur qui tient compte des nécessités du service. Deux fois par année, soit au cours du mois d'avril et au cours du mois d'octobre, la liste des dates de vacances est affichée à la vue des employées et employés.

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

Toutefois, les vacances peuvent être prises, à la discrétion de l'employée ou de l'employé 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 ou il peut, avec l'approbation de l'employeur, prendre dix (10) de ses jours de vacances en jours ou en demi-jours séparés ou par groupe d'heures correspondant à de telles périodes. L'employée ou l'employé qui a droit à plus de vingt (20) jours de vacances par année peut ajouter ces jours additionnels à ceux prévus par le présent alinéa.

4-3.07 L'employée ou l'employé qui ne peut prendre ses vacances annuelles en raison d'une invalidité telle que définie à l'article 8-1.03 ou d'un congé prévu par la section 8-3.00, se voit accorder un nouveau choix de dates de vacances à la condition que l'invalidité ou l'absence commence avant la date du début de ses vacances.

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

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

L'employée ou l'employé doit effectuer un nouveau choix de dates de vacances dès son retour au travail.

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

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

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

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

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

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

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

Si un décès donnant ouverture à un congé prévu à la section 4-5.00 survient au cours de la période de vacances de l'employée ou de l'employé, le congé pour décès est accordé à l'employée ou à l'employé et cette dernière ou 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 l'employée ou l'employé réintègre le travail au terme du congé pour décès.

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

4-3.13 Après approbation de l'employeur, l'employée ou l'employé 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 l'employée ou l'employé aura droit au 1er avril suivant.

4-4.00 JOURS FÉRIÉS ET CHÔMÉS

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

LISTE DES JOURS FÉRIÉS ET CHÔMÉS

JOURS FÉRIÉS	2020	2021	2022	2023
Jour de l'An 1er janvier	Mercredi 1er janvier	Vendredi 1er janvier	Lundi 3 janvier	Lundi 2 janvier
Lendemain du Jour de l'An 2 janvier	Jeudi 2 janvier	Lundi 4 janvier	Mardi 4 janvier	Mardi 3 janvier
Vendredi Saint	Vendredi 10 avril	Vendredi 2 avril	Vendredi 15 avril	
Lundi de Pâques	Lundi 13 avril	Lundi 5 avril	Lundi 18 avril	
Lundi qui précède le 25 mai	Lundi 18 mai	Lundi 24 mai	Lundi 23 mai	
Fête nationale 24 juin	Mercredi 24 juin	Jeudi 24 juin	Vendredi 24 juin	
Fête du Canada 1er juillet	Mercredi 1er juillet	Jeudi 1er juillet	Vendredi 1er juillet	
Fête du travail	Lundi 7 septembre	Lundi 6 septembre	Lundi 5 septembre	
Fête de l'Action de Grâces	Lundi 12 octobre	Lundi 11 octobre	Lundi 10 octobre	
Veille de Noël 24 décembre	Jeudi 24 décembre	Vendredi 24 décembre	Vendredi 23 décembre	
Fête de Noël 25 décembre	Vendredi 25 décembre	Lundi 27 décembre	Lundi 26 décembre	
Lendemain de Noël 26 décembre	Lundi 28 décembre	Mardi 28 décembre	Mardi 27 décembre	
Veille du Jour de l'An 31 décembre	Jeudi 31 décembre	Vendredi 31 décembre	Vendredi 30 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 l'employée ou de l'employé à temps réduit est égal à dix pour cent (10 %) du traitement correspondant à son horaire de travail pendant sa dernière période de paie qui ne comportait pas de jour férié et chômé. Les heures effectuées en application de l'article 4-1.06 sont aussi comptées. Lorsque l'employée ou l'employé revient au travail à temps réduit à la suite d'un congé sans traitement ou d'un congé prévu par le chapitre 8-0.00 et qu'intervient un jour férié dans sa première période de paie, pour déterminer le traitement de ce jour férié, on se réfère à la dernière période de paie précédant ce jour férié sur la base théorique de sa semaine à temps réduit.

4-4.03 Lorsque survient un jour férié au cours de la période d'invalidité pour laquelle l'employée ou l'employé est assujetti au paragraphe a) de l'article 8-1.19, celle-ci ou celui-ci voit son traitement maintenu lors du jour férié et sa réserve de congé de maladie n'est pas réduite. Lorsqu'elle ou il est assujetti au paragraphe b) ou c) de l'article 8-1.19, celle-ci ou celui-ci voit sa prestation maintenue pour le jour férié.

4-5.00 CONGÉS POUR ÉVÉNEMENTS FAMILIAUX

Mariage ou union civile

4-5.01 L'employée ou l'employé 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, 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 ou qu'il y assiste. L'employée ou l'employé a le droit de s'absenter une (1) journée supplémentaire, sans réduction de traitement ni réduction du supplément de traitement, lorsqu'elle ou il assiste à l'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, l'employée ou l'employé 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 ou qu'il y assiste.

Décès

4-5.03 L'employée ou l'employé 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, pour les motifs et périodes de temps suivants :

a) à l'occasion du décès de sa conjointe ou de son conjoint, de son fils ou de sa fille, ou de l'enfant de sa conjointe ou de son conjoint, lorsque cet enfant est couvert par la définition d'enfant à charge prévu par le paragraphe l) 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 ou il exerce une tutelle dative ou a été la ou le dernier à exercer la tutelle ou de l'enfant de sa conjointe ou de son conjoint lorsque cet enfant n'est pas couvert par la définition d'enfant à charge prévue par le paragraphe l) de l'article 1-1.01 : trois (3) jours ouvrables consécutifs. De plus, l'employée ou l'employé peut s'absenter deux (2) jours ouvrables additionnels consécutifs, sans traitement ;

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

i) si la défunte ou le défunt demeurait au domicile de l'employée ou de l'employé : trois (3) jours ouvrables consécutifs ;

ii) si la défunte ou le défunt ne demeurait pas au domicile de l'employée ou de l'employé : 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 l'employée ou l'employé, mais, au plus tôt, le jour du décès, et, au plus tard, le jour des funérailles ou un mois suivant le décès, selon la première des éventualités.

L'employée ou l'employé qui assiste à l'un des évènements prévus par les paragraphes a), b), c) et d) alors que cet évènement 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'évènement est prévue à son horaire.

Ce traitement inclut, le cas échéant, le supplément de traitement prévu par l'article 4-1.05.

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

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

Changement de domicile

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

Congés pour responsabilités familiales et parentales

4-5.06 L'employée ou l'employé dont la présence est requise auprès de sa famille immédiate pour des raisons sérieuses, urgentes et imprévisibles et qui ne peut bénéficier d'un congé en vertu des autres

dispositions de la présente section, a le droit de s'absenter du travail, sans réduction de traitement. L'employée ou l'employé doit en faire la demande par écrit à l'employeur et doit énoncer les raisons à l'appui de celle-ci sur le formulaire prévu à cette fin.

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

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

a) lorsque sa présence est requise auprès de son enfant ou de l'enfant de sa conjointe ou de son conjoint pour des raisons de santé, de sécurité ou d'éducation **;**

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

c) en raison de l'état de santé d'une personne pour laquelle l'employée ou l'employé 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 l'employée ou de l'employé et, à défaut, ces absences sont sans traitement. L'employeur peut cependant autoriser les absences en heures lorsque l'employée ou l'employé peut réintégrer ses attributions sans coût additionnel pour l'employeur.

L'employeur peut demander à l'employée ou l'employé, 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.

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

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

4-5.09 L'employée ou l'employé peut s'absenter du travail, sans traitement, pour les motifs prévus aux articles 79.8 à 79.12 de la *Loi sur les normes du travail* et selon les modalités prévues à la loi.

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

Si la personne auprès de qui l'employée ou l'employé est requis en application de l'alinéa précédent décède au cours du congé, l'employée ou l'employé peut mettre fin à son congé afin de bénéficier, s'il y a lieu, du congé prévu par l'article 4-5.03.

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

L'employée ou l'employé doit informer le plus rapidement possible l'employeur des motifs de son absence et, à la demande de l'employeur, fournir une preuve justifiante celle-ci.

4-5.11 Durant les congés prévus aux articles 4-5.07, 4-5.09 ou 4-5.10, l'employée ou l'employé peut continuer de participer au régime d'assurance maladie en versant sa quote-part des primes. Le cas échéant, l'employeur assume sa part habituelle.

L'employeur réintègre l'employée ou l'employé dans son emploi ou un emploi équivalent à celui qu'elle ou qu'il détenait, avec les mêmes avantages y compris le traitement auquel il aurait droit s'il était resté au travail. Dans l'éventualité où son emploi aurait été aboli, déplacé ou cédé, l'employée ou l'employé a droit aux avantages dont elle ou il aurait bénéficié si elle ou il avait alors été au travail.

4-6.00 CONGÉS POUR AFFAIRES JUDICIAIRES

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

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

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

4-7.00 CONGÉS SANS TRAITEMENT

4-7.01 Aux fins d'application du présent article, l'employée ou l'employé 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.

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

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

Pour un congé sans traitement de cinq (5) jours et plus, mais inférieur à douze (12) mois accordé en vertu du présent article ou des articles 4-7.02 à 4-7.07, l'employée ou l'employé 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, l'employée ou l'employé 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.

L'employée ou l'employé 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 l'employée ou l'employé pourra y mettre fin avant terme.

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

4-7.03 Pour chaque période du 1er avril d'une année au 31 mars de l'année suivante, l'employée ou l'employé a droit à un maximum de deux (2) congés sans traitement d'une durée maximale cumulative de vingt (20) jours ouvrables, ou pour l'employée ou l'employé à temps réduit de trente (30) jours civils. Chaque demande doit être faite à l'employeur au moins quinze (15) jours précédant la date du début du congé. Cette demande est accordée en tenant compte des nécessités du service et ne doit pas avoir pour effet de modifier la liste des vacances au préjudice des autres employées et employés.

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

4-7.04 L'employeur peut accorder un congé sans traitement à l'employée ou à l'employé 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 l'employée ou l'employé qui doit effectuer un stage chez un autre employeur en vertu des règlements de l'ordre professionnel auquel elle ou il veut appartenir.

4-7.05 L'employée ou l'employé permanent ou l'employée ou l'employé temporaire qui a terminé son stage probatoire a droit, à un congé sans traitement, à temps plein ou à temps réduit, pour études. Toutefois, les conditions entourant l'exercice de ce droit doivent faire l'objet d'une entente entre l'employeur et l'employée ou l'employé.
Cette entente doit intervenir dans un délai permettant l'exercice du droit dans la mesure où l'employée ou l'employé fait sa demande dans un délai raisonnable. À l'occasion de cette demande, l'employée ou l'employé qui le désire peut se faire accompagner de sa déléguée ou de son délégué syndical.

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

L'employeur peut accorder un tel congé sans traitement à l'employée ou à l'employé temporaire qui n'a pas terminé son stage 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, l'employée ou l'employé permanent 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 l'employée ou l'employé fait sa demande dans un délai raisonnable. À l'occasion de cette demande, l'employée ou l'employé qui le désire peut se faire accompagner de sa déléguée ou de son délégué syndical.

4-7.07 Sous réserve du *Règlement sur l'éthique et la discipline dans la fonction publique ou tout autre document institutionnel qui le remplace*, l'employeur peut autoriser un congé sans traitement d'une durée maximale de deux (2) ans afin de permettre à l'employée ou à l'employé permanent de fonder une entreprise. Les conditions d'application de ce congé doivent faire l'objet d'une entente entre l'employeur et l'employée ou l'employé.

Modalités générales

4-7.08 Au moins quinze (15) jours avant la date fixée pour son retour, l'employée ou l'employé doit communiquer avec l'employeur afin de l'assurer de son retour à la date prévue. L'employée ou l'employé qui ne s'est pas présenté au travail dans les dix (10) jours ouvrables qui suivent la date fixée pour son retour peut, au gré de l'employeur, être considéré comme ayant abandonné son emploi et est passible de mesures disciplinaires pouvant aller jusqu'au congédiement.

4-7.09 L'employée ou l'employé qui a obtenu un congé sans traitement d'une durée inférieure à six (6) mois, et qui désire y mettre fin avant le terme prévu, doit en informer l'employeur au moins quinze (15) jours précédant la date de son retour au travail. Ce délai est de trente (30) jours dans le cas d'un congé sans traitement de six (6) mois ou plus. L'employée ou l'employé qui ne s'est pas présenté au travail dans les dix (10) jours ouvrables qui suivent la date fixée pour son retour peut, au gré de l'employeur, être considéré comme ayant abandonné son emploi et est passible de mesures disciplinaires pouvant aller jusqu'au congédiement.

4-7.10 À son retour au travail, l'employée ou l'employé réintègre son emploi ou un emploi équivalant à celui qu'elle ou qu'il 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, l'employée ou l'employé a droit aux avantages dont elle ou il aurait bénéficié si elle ou il 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.

4-7.11 Au cours du congé sans traitement, l'employée ou l'employé continue de participer au régime d'assurance-maladie et elle ou il verse la totalité des primes, y compris la part de 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, l'employée ou l'employé doit réintégrer son travail et elle ou il est passible de mesures disciplinaires pouvant aller jusqu'au congédiement.

Congé sans traitement à traitement différé

4-7.13 L'employée ou l'employé permanent qui n'est pas à temps réduit peut demander par écrit à l'employeur un congé sans traitement à traitement différé.

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

4-7.14 Ce congé permet à l'employée ou à l'employé 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.

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

4-7.16 Lors de son retour au travail, l'employée ou l'employé réintègre son emploi ou un emploi équivalant à celui qu'elle ou qu'il 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, l'employée ou l'employé a droit aux avantages dont elle ou il aurait bénéficié si elle ou il 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.

4-7.17 L'employée ou l'employé absent 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.

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

4-7.19 L'employée ou l'employé 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, l'employée ou l'employé reçoit le montant correspondant au pourcentage de son traitement pour la durée du régime ; elle ou il ne peut recevoir aucun autre traitement ou rémunération de l'employeur, d'une autre personne ou d'une société avec qui l'employeur a un lien de dépendance.

4-7.20 Au moment de sa demande, l'employée ou l'employé 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 l'employée ou l'employé et de déterminer l'une et l'autre de ces dates. Ces dernières peuvent différer selon les circonstances et modalités prévues par la présente section.

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

4-7.22 Au cours de la participation de l'employée ou de l'employé 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 l'employée ou par l'employé prend fin à la date où cette durée atteint douze (12) mois. Dans ce cas, les conditions prévues par l'article 4-7.39 s'appliquent en les adaptant.

4-7.23 L'employée ou l'employé n'accumule pas de crédits de vacances au cours du congé sans traitement, mais peut demander le report de tous ses crédits de vacances antérieurs à son congé, à l'année budgétaire suivant le congé.

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

4-7.25 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, l'employée ou l'employé peut mettre fin à l'option. Le cas échéant, elle ou il 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, l'employée ou l'employé 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, l'employée ou l'employé qui bénéficie du congé sans traitement à traitement différé peut, sous réserve de l'article 4-7.22, demander un congé sans traitement ou un congé partiel sans traitement et poursuivre sa participation à l'option choisie. Toutefois, pour l'un ou l'autre de ces congés, la durée de l'option est prolongée d'autant.

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

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

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

Dans ce cas, l'employée ou l'employé 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 ou il est encore invalide, elle ou il a droit aux avantages des paragraphes *a), b)* et *c)* de l'article 8-1.19 multiplié par le pourcentage du traitement de l'option choisie, tant et aussi longtemps qu'elle ou qu'il participe à l'option. Si la date de cessation de participation à l'option survient au moment où elle ou il est encore invalide, elle ou il bénéficie pleinement des paragraphes *a), b)* et *c)* de l'article 8-1.19.

4-7.28 La participation à l'option se poursuit si l'invalidité survient après que le congé sans traitement ait été pris et l'employée ou l'employé bénéficie des avantages des paragraphes *a), b)* et *c)* de l'article 8-1.19 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 8-1.19.

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

a) soit, continuer sa participation à l'option choisie et reporter le congé sans traitement à un moment où elle ou il ne sera plus invalide. Au cours de cette période et ce, jusqu'à la dernière journée précédant le début du congé sans traitement, l'employée ou l'employé a droit aux avantages des paragraphes *a), b)* et *c)* de l'article 8-1.19 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, l'employée ou l'employé bénéficie pleinement des avantages des paragraphes *a), b)* et *c)* de l'article 8-1.19 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 8-1.19. Ce traitement est cotisable au régime de retraite.

4-7.30 L'employée ou l'employé est traité selon les articles 4-7.27 à 4-7.29 si elle ou il 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 l'employée ou de l'employé. Selon le cas :

— le traitement versé en trop n'est pas exigible si l'employée ou l'employé 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 l'employée ou l'employé n'a pas déjà pris son congé sans traitement et toute pension d'invalidité à laquelle elle ou il 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 l'employée ou de l'employé, l'option se poursuit sous réserve de l'article 4-7.22.

4-7.31 Au cours du congé sans traitement, l'employée ou l'employé n'accumule aucun crédit de congé de maladie.

4-7.32 La somme que l'employeur doit percevoir au cours de la prolongation de l'option occasionnée par des périodes de versement de prestations d'assurance traitement prévues par les paragraphes *b)* et *c)* de l'article 8-1.19 est égale au manque à recevoir que l'employeur a subi à la suite du versement de ces prestations au cours de l'option.

4-7.33 Aux fins des accidents du travail, la participation à l'option se poursuit si l'accident du travail survient après la prise du congé, et le traitement servant à déterminer la part de l'employeur est établi en fonction du pourcentage du traitement relatif à l'option choisie tant que dure l'option. L'employée ou l'employé reçoit sa pleine prestation d'accident du travail à compter du moment où l'option se termine.

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

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

L'option elle-même peut alors être interrompue à compter du début de la dernière année jusqu'à la fin de l'incapacité s'il arrive que l'incapacité se poursuive au cours de la dernière année de l'option. Durant cette période d'interruption, la pleine prestation d'accident du travail redevient payable et le congé sans traitement peut débuter le jour où cesse l'incapacité ;

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

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

a) le traitement versé en trop n'est pas exigible si l'employée ou l'employé 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 l'employée ou l'employé n'a pas déjà pris son congé sans traitement.

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

L'employée ou l'employé 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 ou il 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. L'employée ou l'employé reçoit sa pleine prestation d'accident du travail à compter du moment où l'option se termine.

4-7.37 Aux fins des régimes de retraite, une (1) année complète de service cotisée pour chaque année de participation est reconnue à l'employée ou à l'employé et le traitement moyen est établi sur la base du traitement qu'elle ou qu'il aurait reçu si elle ou il n'avait pas bénéficié du congé sans traitement à traitement différé et ce, dans la mesure où il n'y a pas de dispositions contraires à la présente section.

4-7.38 Aux fins des sections 7-1.00, 7-3.00 ainsi que de l'article 4-1.05, l'employée ou l'employé n'a droit au cours du congé sans traitement à aucune prime, ni allocation de disparités régionales, ni autres allocations, ni rémunération additionnelle et ni supplément de traitement. Pendant les autres mois de

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

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

a) l'employée ou l'employé 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) l'employée ou l'employé doit rembourser, conformément à l'article 4-7.42, 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) l'employée ou l'employé est remboursé 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 l'employée ou l'employé s'effectue selon la formule ci-dessous si le congé sans traitement est en cours :

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

e) aux fins des régimes de retraite, les droits reconnus sont ceux qui auraient eu cours si l'employée ou l'employé 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 ; l'employée ou l'employé peut cependant racheter le service perdu selon les mêmes conditions que celles relatives au congé sans traitement (200 % RREGOP, 100 % RRF).

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

4-7.40 La participation à l'option choisie par l'employée ou par l'employé est maintenue à la suite d'une affectation ou d'une promotion.

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

a) le traitement versé en trop est exigible conformément aux modalités de remboursement prévues par l'article 4-7.42 si l'employée ou l'employé 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 l'employée ou l'employé n'a pas déjà pris son congé sans traitement.

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

4-7.42 Le traitement reçu en trop est égal au traitement versé lors de la période de congé sans traitement moins, pendant les autres périodes de l'option, la différence entre le plein traitement que l'employée ou l'employé aurait reçu si ce n'était de l'option et celui qu'elle ou qu'il 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 l'employée ou l'employé et l'Institut, 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 l'employée ou de l'employé.

En cas de démission, congédiement, décès ou retraite de l'employée ou de l'employé, sauf dispositions contraires, les sommes versées en trop sont exigibles immédiatement.

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

	Durée de participation au régime			
Durée du congé	**2 ans**	**3 ans**	**4 ans**	**5 ans**
6 mois	75,00 %	83,33 %	87,50 %	90,00 %
7 mois	70,83 %	80,56 %	85,42 %	88,33 %
8 mois	66,67 %	77,78 %	83,33 %	86,67 %
9 mois		75,00 %	81,25 %	85,00 %
10 mois		72,22 %	79,17 %	83,33 %
11 mois		69,44 %	77,08 %	81,67 %
12 mois		66,67 %	75,00 %	80,00 %

4-7.44 Les articles 4-7.13 à 4-7.41 peuvent être modifiés si des changements aux lois et règlements en vigueur surviennent.

Retraite progressive

4-7.45 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 L'employée ou l'employé qui est candidate ou candidat à la fonction de maire, de conseillère ou de conseiller municipal, de commissaire d'école, de membre d'un conseil d'administration d'un établissement au sens de la *Loi sur les services de santé et les services sociaux*, d'une agence de développement de réseaux locaux de services de santé et de services sociaux, d'un collège d'enseignement général et professionnel, d'une université, d'un ordre professionnel, ou qui occupe l'une de ces fonctions ou qui exerce la fonction de pompier volontaire, a le droit, après en avoir informé l'employeur dans un délai raisonnable, d'obtenir un congé sans traitement, si son absence est nécessaire à sa candidature ou pour accomplir les devoirs de sa fonction. Dans le cas de l'employée ou de l'employé qui exerce la fonction de pompier volontaire, le fait d'informer sa supérieure ou son supérieur immédiat équivaut à informer l'employeur.

Il en est de même pour l'employée ou pour l'employé qui, lors d'une élection, agit à titre de directrice ou directeur du scrutin, directrice ou directeur adjoint du scrutin, aide de la directrice ou du directeur du scrutin, assistante ou assistant de la directrice ou du directeur adjoint du scrutin, scrutatrice ou scrutateur, secrétaire d'un bureau de votes, préposée ou préposé à l'information ou au maintien de l'ordre, réviseure ou réviseur, agente ou agent de révision ou secrétaire d'une commission de révision.

CHAPITRE 5-0.00
RÉGIME DE SÉCURITÉ D'EMPLOI

5-1.00 DISPOSITIONS GÉNÉRALES

5-1.01 Le présent chapitre ne s'applique qu'aux employées et employés permanents.

Aux fins du présent chapitre, on entend par employée ou employé, une employée ou un employé permanent.

5-1.02 Il appartient à l'employeur de diriger, de maintenir et d'améliorer l'efficacité de ses opérations et de prendre les mesures nécessaires pour assurer aux employées et employés la sécurité d'emploi. Sous réserve du droit de l'employeur de congédier une employée ou un employé pour une cause juste et suffisante, aucune employée ou aucun employé ne sera mis à pied ou licencié.

L'employeur prend les moyens à sa disposition pour éviter de mettre des employées et employés en disponibilité. Pour ce faire, il prend les mesures appropriées pour faciliter le replacement de l'employée ou de l'employé en surplus. L'employeur peut procéder d'abord sur une base volontaire en accordant la priorité à celle ou à celui qui a le plus d'ancienneté.

5-1.03 L'employée ou l'employé collabore aux mesures que prend l'employeur pour lui assurer sa sécurité d'emploi. L'employée ou l'employé en disponibilité qui refuse une mesure visant à assurer sa sécurité d'emploi est congédié.

5-1.04 Lorsque l'employée ou l'employé fait l'objet d'une mesure visant à lui assurer sa sécurité d'emploi, son taux de traitement et la somme forfaitaire, le cas échéant, ne sont pas réduits. Par la suite, son taux de traitement est réajusté conformément à la section 7-1.00.

5-1.05 Aux fins du présent chapitre, la distance de cinquante (50) kilomètres entre l'ancien port d'attache et le nouveau port d'attache ou entre le lieu de résidence de l'employée ou de l'employé et le nouveau port d'attache, se calcule par le plus court chemin carrossable normalement utilisé.

5-2.00 PROCESSUS DE MISE EN DISPONIBILITÉ

Événements déclencheurs

5-2.01 L'employée ou l'employé peut être mis en disponibilité lorsque survient l'un ou l'autre des évènements suivants :

a) soit lors de l'introduction de changements d'ordre technique ou technologique qui auraient pour effet de modifier substantiellement la nature des attributions d'un groupe d'employées et employés et d'entraîner leur déplacement ou recyclage ;

soit lors d'une modification à la structure administrative résultant de l'introduction d'une modification au plan d'organisation ayant pour effet de modifier substantiellement la nature des attributions d'un groupe d'employées et employés;

b) lors d'un déplacement total ou partiel d'une unité administrative ayant pour effet de transférer une ou un ou plusieurs employées et employés à un nouveau port d'attache situé à plus de cinquante (50) kilomètres de l'ancien port d'attache et que les deux (2) éléments suivants se réalisent concurremment :

a. les attributions de la supérieure ou du supérieur immédiat sont déplacées au nouveau port d'attache ou partagées entre les deux (2) ports d'attache ;

2. les ressources matérielles rattachées à l'exercice des attributions des employées et employés transférés sont relocalisées au nouveau port d'attache.

Ce paragraphe ne s'applique qu'à l'employée et à l'employé dont le lieu de résidence est situé à plus de cinquante (50) kilomètres du nouveau port d'attache ;

a) lors d'une cession totale ou partielle d'une unité administrative à une autre entité juridique *;*

a) lors de la fermeture d'une unité administrative nécessitant la cessation des activités reliées à cette unité administrative ;

a) lors d'un surplus d'employées et employés, c'est-à-dire lorsque le nombre d'emplois dans une classe d'emplois devient inférieur au nombre d'employées et employés de cette classe d'emplois.

L'employeur peut également décider qu'il y a surplus d'employées et employés lorsque dans une région administrative, le nombre d'emplois dans une classe d'emplois devient inférieur au nombre d'employées et employés de cette classe d'emplois. Ce surplus est alors déterminé sur la base des régions administratives de l'Institut ou, à défaut, sur la base des régions identifiées par le *Décret concernant la révision des limites des régions administratives du Québec*.

5-2.02 Aux fins des paragraphes *b), c)* et *d)* de l'article 5-2.01, on entend par unité administrative, le regroupement d'employées et employés sous l'autorité d'une même supérieure ou d'un même supérieur immédiat.

Identification des employées et employés visés

5-2.03 Dans le cas d'un changement technique, technologique ou administratif, d'un déplacement d'une unité administrative, d'une cession d'une unité administrative ou de la fermeture d'une unité administrative, les employées et employés visés sont ceux touchés par l'évènement.

Lorsqu'il n'y a qu'une partie des employées et employés de la même classe d'emplois qui sont touchés dans l'unité administrative où intervient un des évènements cités à l'alinéa précédent, l'employeur identifie les employées et employés visés en procédant d'abord sur une base volontaire en accordant la priorité à celle ou à celui qui a le plus d'ancienneté. Par la suite, les employées et employés visés sont celles et ceux qui ont le moins d'ancienneté.

5-2.04 Dans le cas d'un surplus, l'employée ou l'employé à mettre en disponibilité est identifié conformément à la *Directive concernant la mise en disponibilité de certains employés lors de surplus ministériel ou tout autre document institutionnel qui la remplace*, laquelle doit prévoir que les employées et employés visés sont celles et ceux qui ont le moins d'ancienneté.

De plus, aux fins de l'application du processus d'identification, lorsque l'employée ou l'employé ne possède pas le classement correspondant à l'emploi qu'elle ou qu'il occupe, elle ou il doit être considéré comme possédant le classement approprié.

L'employeur s'engage à consulter le syndicat avant toute modification à la directive en vigueur au moment de la signature de la convention.

L'employée ou l'employé visé peut contester l'application qui lui est faite de cette directive en soumettant un grief selon la section 9-1.00.

Avis de mise en disponibilité

5-2.05 Lorsqu'un des évènements prévus par l'article 5-2.01 doit survenir, l'employeur transmet à l'employée ou à l'employé susceptible d'être mis en disponibilité, un avis écrit de soixante (60) jours avant la date prévue de mise en disponibilité. Une copie de cet avis est transmise au syndicat.

L'employeur affecte alors l'employée ou l'employé dans un emploi vacant de sa classe d'emplois ou occupé par une employée ou un employé temporaire, à l'intérieur d'un rayon de cinquante (50) kilomètres de son port d'attache ou de son lieu de résidence.

Lorsque l'employeur ne peut affecter l'employée ou l'employé selon l'alinéa précédent, elle ou il s'efforce de favoriser l'affectation de l'employée ou de l'employé dans un emploi de sa classe d'emplois ou, avec l'accord de cette dernière ou de ce dernier, d'une autre classe d'emplois.

5-2.06 L'employée ou l'employé visé par le déplacement total ou partiel d'une unité administrative qui refuse d'être déplacé au nouveau port d'attache en informe l'employeur par courrier recommandé dans les trente (30) jours qui suivent la transmission de l'avis prévu par l'article 5-2.05.

L'employeur peut décider que l'employée ou l'employé visé par l'alinéa précédent effectue un stage au nouveau port d'attache pour assurer le maintien temporaire du service ou la formation du nouveau personnel. La durée du stage ne peut excéder un (1) an.

Pendant la durée du stage, l'employée ou l'employé est assujetti à la section 7-4.00.

Aux fins du présent chapitre, l'employée ou l'employé en stage conserve le port d'attache qu'elle ou qu'il avait au moment où elle ou il a reçu l'avis prévu par l'article 5-2.05.

5-2.07 L'employée ou l'employé visé par la cession de son unité administrative qui refuse d'être transféré à la nouvelle entité juridique en informe l'employeur, par courrier recommandé, dans les trente (30) jours qui suivent la transmission de l'avis prévu par l'article 5-2.05.

Mise en disponibilité

5-2.08 À l'expiration de la période de soixante (60) jours prévus par le premier alinéa de l'article 5-2.05, l'employée ou l'employé qui n'a pas été affecté ou muté à un emploi vacant ou à un emploi occupé par une employée ou un employé temporaire est mis en disponibilité.

L'employée ou l'employé mis en disponibilité doit être disponible et collaborer à toute mesure ou démarche initiée en vue de son replacement ou de son utilisation provisoire.

Droits et obligations de l'employée ou de l'employé visé par le déplacement ou la cession d'une unité administrative

5-2.09 L'employée ou l'employé visé par le déplacement total ou partiel d'une unité administrative et qui n'a pas signifié son refus selon l'article 5-2.06 est transféré à son nouveau port d'attache à compter de la date du déplacement de l'unité administrative. Elle ou il n'est pas mis en disponibilité conformément à l'article 5-2.08. Dans ce cas, la section 7-5.00 s'applique.

5-2.10 L'employée ou l'employé visé par la cession totale ou partielle de son unité administrative et qui n'a pas signifié son refus selon l'article 5-2.07, est transféré à la nouvelle entité juridique à compter de la date de la cession de l'unité administrative. Elle ou il n'est pas mis en disponibilité conformément à l'article 5-2.08.

L'employeur assure à l'employée ou à l'employé transféré à la suite d'une cession d'unité administrative les avantages suivants :

a) aucune réduction de son taux de traitement et la somme forfaitaire le cas échéant, résultant du seul fait de son transfert ;

b) le transfert de sa réserve de congés de maladie et de sa banque au moment de son départ et l'utilisation possible de cette banque conformément à la lettre d'entente numéro 3 en tenant compte du solde des jours non utilisés depuis le transfert ; toutefois l'employée ou l'employé peut, au moment de son départ, se faire payer sa réserve conformément à l'article 8-1.37 et se faire payer sa banque conformément à la lettre d'entente numéro 3, étant entendu qu'elle ou qu'il renonce dans ce cas aux privilèges que lui garantit la présente section ;

c) la garantie qu'elle ou qu'il ne subit aucun préjudice relativement à son fonds de pension ;

d) dans le cas de cessation totale ou partielle d'activités d'une telle entité juridique, le maintien de la sécurité d'emploi prévue pour elle ou lui par le présent chapitre ;

e) lors du retour à l'Institut, le transfert de son ancienneté accumulée avant la cession ainsi que celle accumulée dans l'autre entité juridique ; l'ancienneté ainsi transférée est reconnue comme ancienneté au sens de la section 6-3.00 ; l'ancienneté accumulée dans l'autre entité juridique est calculée conformément à la convention.

5-2.11 Les ententes concernant les cessions d'unités administratives, intervenues entre les parties conformément aux conventions antérieures, demeurent en vigueur.

5-2.12 Lorsque survient un changement technique, technologique ou administratif, l'employeur et le syndicat discutent des mesures à prendre pour permettre aux employées et employés visés de se réadapter et, le cas échéant, leur assurer, eu égard à leurs aptitudes respectives et aux besoins du service, la possibilité d'acquérir aux frais de l'employeur la formation professionnelle additionnelle nécessaire à l'accomplissement des nouvelles attributions.

Formation d'un comité

5-2.13 À l'occasion de la cession totale ou partielle d'une unité administrative, l'employeur et le syndicat forment sans délai un comité ad hoc composé de six (6) membres dont trois (3) personnes désignées par l'employeur et trois (3) employées ou employés désignés par le syndicat. Le rôle de ce comité ad hoc est d'étudier les modalités d'application des avantages prévus par l'article 5-2.10.

5-3.00 STABILITÉ D'EMPLOI ET PLACEMENT

Dispositions générales

5-3.01 La stabilité d'emploi est la garantie pour l'employée ou l'employé en disponibilité de ne pas se voir affecter à plus de cinquante (50) kilomètres de son port d'attache ou de son lieu de résidence au cours d'une période de dix-huit (18) mois.

Au cours de cette période de stabilité, l'employeur peut attribuer à l'employée ou à l'employé en disponibilité un nouveau classement en vue d'une affectation ; ce nouveau classement demeure dans la catégorie des emplois du personnel professionnel.

5-3.02 La stabilité d'emploi ne peut survenir que lors de changements techniques, technologiques ou administratifs, d'un déplacement, d'une cession ou d'une fermeture d'une unité administrative ou lors d'un surplus d'employées et employés.

5-3.03 La période de stabilité d'emploi de dix-huit (18) mois prévus par la présente section prend effet à la date de la mise en disponibilité prévue par l'article 5-2.08.

5-3.04 Au cours de la période de stabilité d'emploi, l'employée ou l'employé en disponibilité peut être affecté dans un emploi vacant ou dans un emploi occupé par une employée ou un employé n'ayant pas acquis la sécurité d'emploi de sa classe d'emplois ou d'une classe d'emplois accessible par reclassement, s'il répond aux conditions d'admission de la classe d'emplois et qu'il est qualifié pour combler l'emploi.

5-3.05 Si à la fin de la période de stabilité d'emploi, l'employeur n'a pu affecter l'employée ou l'employé visé selon l'article 5-3.04, il l'affecte dans un emploi vacant ou occupé par une employée ou un employé temporaire, de sa classe d'emplois ou d'une classe d'emplois accessible par reclassement pour autant qu'elle ou qu'il soit qualifié pour exercer les attributions de l'emploi.

Si cela s'avère impossible, l'employeur affecte l'employée ou l'employé dans un emploi vacant d'une autre catégorie d'emplois, pour autant qu'elle ou qu'il soit qualifié pour exercer les attributions de l'emploi.

5-3.06 L'employée ou l'employé qui, au moment de sa mise en disponibilité ou au cours de la période de stabilité d'emploi, est :

— absente ou absent pour raison d'invalidité voit sa période de stabilité d'emploi suspendue jusqu'à ce qu'elle ou il redevienne apte au travail ;

— en congé de maternité, de paternité ou d'adoption et en congé sans traitement consécutif à l'un ou l'autre de ces congés pour une durée maximale de dix (10) semaines peut, si elle ou il le désire, voir sa période de stabilité d'emploi suspendue jusqu'à la date de fin de ce congé.

Pendant la suspension de la période de stabilité d'emploi prévue par le présent article, l'employeur n'est pas tenu de placer l'employée ou l'employé visé dans un emploi vacant ou occupé par une employée ou un employé temporaire ou d'adopter, à son endroit, une mesure d'utilisation provisoire dans un emploi occasionnel.

Placement de l'employée ou de l'employé en disponibilité

5-3.07 Pour affecter l'employée ou l'employé en disponibilité, l'employeur choisit :

a) D'abord, parmi les employées et employés qui bénéficient de la stabilité d'emploi, celle ou celui qui détient le classement correspondant à l'emploi à combler et qui a le plus d'ancienneté. Si plus d'une employée ou d'un employé répond à cette condition, la priorité est accordée à celle ou à celui qui a été mis en disponibilité la première ou le premier.

Si l'emploi ne peut être comblé selon l'alinéa précédent, l'employée ou l'employé choisi est celle ou celui qui a le plus d'ancienneté parmi celles et ceux qui peuvent être reclassés. Si plus d'une employée ou d'un employé répond à cette condition, la priorité est accordée à celle ou à celui qui a été mis en disponibilité la première ou le premier ;

b) Ensuite, parmi les employées et employés qui ne bénéficient plus de la stabilité d'emploi, d'abord sur une base volontaire en accordant la priorité à celle ou à celui qui a le plus d'ancienneté ; par la suite, à celle ou à celui qui a été mis en disponibilité la première ou le premier et si plus d'une employée ou d'un employé répond à cette condition, la priorité est accordée à celle ou à celui qui a le moins d'ancienneté.

L'employeur peut attribuer à l'employée ou à l'employé qui le désire un nouveau classement afin d'éviter de la ou de le déplacer à l'extérieur d'un rayon de cinquante (50) kilomètres de son port d'attache ou de son lieu de résidence. Lorsque l'employeur attribue un nouveau classement, il le fait en fonction d'un emploi vacant ou d'un emploi occupé par une employée ou un employé temporaire. Dans ce cas, l'article 5-1.04 s'applique.

5-3.08 À la fin de la période de stabilité d'emploi, l'employée ou l'employé demeure en disponibilité jusqu'à ce que l'employeur ait procédé à son placement dans un emploi vacant de l'Institut ou occupé par une employée ou un employé temporaire.

Utilisation provisoire de l'employée ou de l'employé en disponibilité

5-3.10 Au cours et après la période de stabilité d'emploi, l'employeur peut utiliser provisoirement l'employée ou l'employé en disponibilité à d'autres emplois de l'Institut ou à l'extérieur de l'Institut. L'employée ou l'employé visé ne peut se prévaloir de l'article 6-8.02.

5-3.11 Sans restreindre la portée de l'article 5-3.10, l'employeur peut aussi utiliser provisoirement l'employée ou l'employé en disponibilité visé par la cession totale ou partielle de son unité administrative en prêtant ses services à la nouvelle entité juridique. Dans ce cas, la convention continue de s'appliquer à l'exception de la section 10-3.00.

Au cours de ce prêt de services, l'employée ou l'employé peut revenir sur son refus à l'égard de la cession et accepter d'être cédé. Dans ce cas, les avantages prévus par l'article 5-2.10 s'appliquent.

CHAPITRE 6-0.00
ORGANISATION DE LA CARRIÈRE

6-1.00 CLASSIFICATION

Comité consultatif permanent

6-1.01 Les parties forment dans un délai de trente (30) jours suivant la signature de la convention, un comité consultatif permanent de la classification des emplois du personnel visé par la convention. Ce comité est composé de six (6) membres dont trois (3) personnes désignées par l'employeur et trois (3) représentantes ou représentants du syndicat en excluant les employées ou employés occasionnels et temporaires ainsi que d'une ou d'un secrétaire désigné par l'employeur. De plus, ce comité ne peut inclure une employée ou un employé visé par les travaux du comité.

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

Le comité se réunit au besoin à la demande de l'employeur ou des membres désignés par l'une des parties et il adopte les règles de procédure nécessaires à son bon fonctionnement, lesquelles incluent notamment les délais à prévoir à l'article 6-1.02. Toute convocation doit contenir un ordre du jour. Un compte rendu de chaque réunion est transmis aux membres.

6-1.02 Toute modification aux directives de classification ou à toutes autres directives en lien avec la catégorie des emplois du personnel professionnel fait l'objet d'une consultation auprès du syndicat par l'employeur.

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

Règles d'intégration

6-1.03 L'établissement de règles d'intégration qu'une modification à la classification rendrait nécessaire doit faire l'objet d'une entente entre l'employeur et le syndicat, au comité prévu à l'article 6-1.01, et ce, au plus tard dans les quatre-vingt-dix (90) jours suivant l'entrée en vigueur de la modification.

L'application du présent article ne saurait être considérée comme une réouverture de la convention au sens du *Code du travail*.

À défaut d'entente dans le délai mentionné à l'alinéa précédent, l'employeur établit les règles d'intégration. Il en transmet une copie au syndicat.

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

L'intégration est effectuée conformément aux règles établies et l'employée ou l'employé est avisé 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.

6-1.04 Si le syndicat estime que les règles d'intégration établies par l'employeur ne respectent pas les principes de l'article 6-1.03, il peut, dans les trente (30) jours suivant leur transmission, déposer un grief et demander à une ou un arbitre, choisi conjointement, de les modifier conformément à l'article 6-1.03.

Dans ce cas, le chapitre 9-0.00 ne s'applique pas et la copie du grief transmise à l'employeur équivaut à soumettre celui-ci à l'arbitrage.

À défaut d'entente sur le choix de l'arbitre dans les trente (30) jours suivants le dépôt du grief, l'une ou l'autre des parties peut demander au ministère du Travail de désigner une ou un arbitre choisi préférablement parmi celles ou ceux ayant développé une expertise particulière dans ce domaine.

La décision de l'arbitre est sans appel et exécutoire.

Détermination des échelles de traitement

6-1.05 Lorsqu'une classe d'emplois ou un grade est créé ou modifié, l'employeur établit d'abord le rangement de l'emploi en utilisant le système d'évaluation développé dans le cadre du programme d'équité salariale du personnel professionnel en vigueur et les outils à convenir, le cas échéant. Il prend également compte des cotes d'évaluation attribuées aux autres emplois du personnel professionnel de l'Institut représenté par le Syndicat de professionnelles et professionnels du gouvernement du Québec. Une fois ce rangement déterminé, l'employeur fixe l'échelle de traitement en tenant compte de la structure salariale en vigueur. Cette nouvelle échelle ne peut avoir pour effet de diminuer le régime des traitements.

Le rangement fait l'objet d'une négociation entre l'employeur et le syndicat dans le cadre d'un comité mixte constitué à cet effet, au plus tard dans les sept (7) jours suivant la rétroaction de l'employeur au syndicat prévue à l'article 6-1.02.

Ce comité est composé de six (6) membres dont trois (3) personnes désignées par l'employeur et trois (3) représentantes ou représentants du syndicat en excluant les employées ou employés occasionnels et

temporaires. Chaque partie peut, à ses frais, s'adjoindre des spécialistes compétents en la matière. Cependant ce comité ne peut inclure une employée ou un employé visé par les travaux du comité.

Le comité dispose de quatre-vingt-dix (90) jours pour la réalisation des travaux. Il a pour mandat, entre autres, de déterminer le rangement et les cotes d'évaluation de manière conjointe. L'application du présent article ne saurait être considérée comme une réouverture de la convention au sens du *Code du travail*.

À défaut d'entente à l'intérieur du délai mentionné à l'alinéa précédent, l'employeur établit et peut mettre en application l'échelle de traitement. Il en transmet une copie au syndicat.

6-1.06 Si le syndicat estime que l'échelle de traitement établie par l'employeur ne respecte pas les principes de l'article 6-1.05, il peut, dans les trente (30) jours suivant la date de transmission de la nouvelle échelle de traitement, soumettre un grief par écrit à l'employeur. Ce grief doit préciser les sous-facteurs en divergence de même que les motifs. Dans ce cas, le chapitre 9-0.00 ne s'applique pas et la copie du grief transmise à la greffière ou au greffier du tribunal d'arbitrage équivaut à soumettre celui-ci à l'arbitrage.

Le litige est soumis à une ou un arbitre spécifiquement désigné par les parties à cet effet. L'arbitre désigné doit être spécialisé dans le domaine de l'évaluation des emplois. À défaut d'entente sur le choix de l'arbitre dans les trente (30) jours suivant le dépôt du grief, l'une ou l'autre des parties peut demander au ministère du Travail de désigner une ou un arbitre choisi préférablement parmi celles ou ceux ayant développé une expertise particulière dans ce domaine.

La décision de l'arbitre portera sur la détermination de la cote d'évaluation appropriée pour les seuls sous-facteurs en litige mentionnés au grief. L'arbitre doit déterminer si l'échelle de traitement a été établie selon les principes énoncés à l'article 6-1.05.

6-1.07 Le taux de traitement, et le montant forfaitaire le cas échéant, de l'employée ou de l'employé 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

6-1.08 L'employée ou l'employé qui fait l'objet d'une intégration prévue par l'article 6-1.03, peut en appeler de la classe d'emplois, du grade, de l'échelon ou du traitement qui lui a été attribué. L'employée ou l'employé non intégré peut également en appeler du fait qu'on ne l'a pas intégré si, selon elle ou lui, elle ou il 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.

6-1.09 La première étape de l'appel se fait de la façon suivante :

a) l'employée ou l'employé 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 l'employée ou l'employé non intégré, avant la date limite fixée dans les règles d'intégration ;

b) dans les trente (30) jours suivant la présentation de l'appel, les parties forment un comité ad hoc composé d'une (1) représentante ou d'un (1) représentant de l'employeur et d'une (1) représentante ou d'un (1) représentant du syndicat. Ce comité a pour fonction de s'enquérir des plaintes portées par l'employée ou l'employé et, dans les cinq (5) jours qui suivent la fin de son enquête, de faire un rapport écrit à l'employée ou à l'employé, à l'employeur, à l'employeur et au syndicat de sa recommandation unanime motivée ou, à défaut de recommandation unanime, des recommandations également motivées de chaque membre du comité.

Toute recommandation unanime du comité ad hoc lie les parties ; l'employeur attribue, le cas échéant, le nouveau classement recommandé, et ce, par un nouvel avis d'intégration dont une copie est expédiée à l'employée ou à l'employé 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, l'employée ou l'employé peut se faire accompagner de sa déléguée ou de son délégué syndical ;

d) à défaut d'un rapport unanime du comité ad hoc, l'employeur attribue, s'il y a lieu, un nouveau classement conformément aux règles d'intégration. L'employée ou l'employé est avisé 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.

6-1.10 La deuxième étape de l'appel s'effectue de la façon suivante.

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

a) si le nouvel avis d'intégration expédié à l'employée ou à l'employé 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 l'employée ou l'employé 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 l'employée ou à l'employé, du nouvel avis d'intégration prévu par le paragraphe *b)* ou *d)* de l'article 6-1.09 ou, à défaut de l'émission de cet avis dans le délai prescrit, dans les trente (30) jours suivant ce délai.

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

6-1.11 Les recommandations et les décisions rendues en vertu des articles 6-1.09 et 6-1.10 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.

6-1.12 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.

6-1.13 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 6-1.10, le syndicat doit transmettre à l'employeur une copie du formulaire d'appel rempli par l'employée ou par l'employé lors de la première étape.

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

6-1.14 L'employée ou l'employé peut obtenir un congé d'une durée raisonnable pour :

a) conformément à l'article 2-3.06, assister comme partie en cause ou comme témoin, si nécessaire, à l'enquête instruite par le comité ad hoc ;

b) conformément à l'article 2-3.07, assister à une séance d'arbitrage soit comme partie en cause, soit comme déléguée ou délégué syndical, soit comme témoin.

6-2.00 CLASSEMENT

6-2.01 Le classement d'une employée ou d'un employé se fait suivant le *Règlement sur le classement des fonctionnaires* et la *Directive concernant la classification et l'évaluation des emplois de la fonction publique ou tout autre document institutionnel qui les remplacent*, et son taux de traitement est déterminé par la *Directive concernant l'attribution de la rémunération des fonctionnaires ou tout autre document institutionnel qui la remplace.*

Toute modification, affectant les employées et employés, concernant le *Règlement sur le classement des fonctionnaires* ou la *Directive concernant l'attribution de la rémunération des fonctionnaires ou tout autre document institutionnel qui les remplacent* fait l'objet d'une consultation du syndicat.

6-2.02 L'employée ou l'employé qui estime recevoir un traitement non conforme aux normes prévues par la *Directive concernant l'attribution de la rémunération des fonctionnaires ou tout autre document institutionnel qui la remplace* 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. L'employée ou l'employé fait sa demande à l'employeur qui lui transmet sa réponse dans les trente (30) jours.

6-3.00 ANCIENNETÉ

6-3.01 Aux fins du paragraphe *a)* de l'article 1-1.01 et sans restreindre la portée des articles 6-3.02 et 10-2.16, l'ancienneté de l'employée ou de l'employé se calcule en années et en jours.

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

Toutefois, pour l'employée ou l'employé à temps plein dont la semaine moyenne de travail est différente de la semaine normale prévue par l'article 4-1.01, un (1) an est égal au nombre de jours ouvrables prévus par son horaire au cours d'une année financière.

6-3.02 L'employée ou l'employé temporaire ou permanent perd son ancienneté dans les circonstances suivantes :

— démission ;
— fin d'emploi au cours ou à la fin du stage probatoire ;
— congédiement ;
— retraite.

Malgré le premier alinéa, l'employée ou l'employé temporaire dont on a mis fin à l'emploi au cours ou à la fin du stage probatoire pour manque de travail ou pour assurer la sécurité d'emploi d'une employée ou d'un employé permanent, recouvre son ancienneté lorsqu'elle ou il accède à un autre emploi de l'Institut dans les quarante-huit (48) mois suivant la date de sa fin d'emploi.

6-3.03 L'employée ou l'employé temporaire mis à pied inscrit sur la liste de rappel de l'Institut prévue par l'article 6-4.08 cesse d'accumuler de l'ancienneté et l'accumule à nouveau lorsqu'elle ou il est rappelé au travail à titre d'employée ou d'employé temporaire en vertu de l'article 6-4.14 ou lorsqu'elle ou il fait l'objet d'une utilisation provisoire sur un emploi occasionnel en vertu de la section 6-4.00.

6-3.04 Aux fins de la présente section, le jour férié est considéré comme un jour ouvrable.

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

6-4.01 À l'expiration de la période continue d'emploi prescrite selon les modalités de la *Directive concernant la période continue d'emploi aux fins de l'obtention du statut de fonctionnaire permanent dans la fonction publique* ou tout autre document institutionnel qui la remplace, l'employée ou l'employé nommé à titre temporaire acquiert le statut de permanent si elle ou il est maintenu en fonction.

6-4.02 L'employeur rend accessible à l'employée ou à l'employé, à son entrée en fonction, une description écrite de ses attributions. L'employée ou l'employé est informé du travail qu'elle ou qu'il a à accomplir ainsi que de la supervision professionnelle dont elle ou il pourra bénéficier.

6-4.03 L'employeur fait l'évaluation du rendement de l'employée ou de l'employé avant la fin du sixième mois qui suit son entrée en fonction et, si nécessaire, un (1) mois avant la fin de son stage probatoire prévu par la *Directive concernant la classification et l'évaluation des emplois de la fonction publique ou tout autre document institutionnel qui la remplace.*

6-4.04 Lorsque l'employeur décide de mettre fin à l'emploi de l'employée ou de l'employé temporaire au cours ou à la fin du stage probatoire prévu par la *Directive concernant la classification et l'évaluation des emplois de la fonction publique ou tout autre document institutionnel qui la remplace*, elle ou 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 l'employée ou de l'employé.

À la demande de l'employée ou de l'employé, l'employeur fait parvenir une copie de l'avis au syndicat.

6-4.05 Aux fins de la présente section, les avis prévus par les articles 6-4.04 et 6-4.08 interrompent, à compter de leur date de transmission ou d'expédition par courrier recommandé, la période continue d'emploi mentionnée à l'article 6-4.01.

6-4.06 La décision de l'employeur de mettre fin à l'emploi de l'employée ou de l'employé temporaire au cours ou à la fin du stage probatoire prévu par la *Directive concernant la classification et l'évaluation des emplois de la fonction publique ou tout autre document institutionnel qui la remplace*, 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 l'employée ou par l'employé de droits résultant de la réussite de son stage probatoire.

Malgré ce qui précède, l'employée ou l'employé justifiant de deux (2) ans ou plus de service continu au sens de la *Loi sur les normes du travail* qui estime que l'employeur a mis fin à son stage probatoire sans une cause juste et suffisante peut recourir à la procédure de règlement des griefs prévue à la section 9-1.00.

6-4.07 L'employée temporaire enceinte ou qui bénéficie d'un congé de maternité dont on met fin à l'emploi au cours ou à la fin du stage probatoire prévu par la *Directive concernant la classification et l'évaluation des emplois de la fonction publique ou tout autre document institutionnel qui la remplace*, bénéficie d'une présomption que cette décision a été prise pour la raison qu'elle est enceinte ou qu'elle est en congé de maternité et elle peut alors présenter un grief. Dans ce cas, il incombe à l'employeur de prouver qu'elle ou qu'il a pris cette décision pour une autre cause juste et suffisante.

Mise à pied des employées et employés temporaires et rappel sur des emplois vacants

6-4.08 L'employée ou l'employé temporaire qui, après avoir terminé son stage probatoire, est mis à pied voit son nom inscrit sur une liste de rappel de l'Institut.

Elle ou il reçoit un avis de trente (30) jours. Une copie de cet avis est transmise au syndicat.

6-4.09 L'employée ou l'employé temporaire 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.

6-4.10 Lorsque l'employeur doit faire un choix entre plusieurs employées et employés temporaires pour déterminer laquelle, lequel, lesquelles ou lesquels sont mis à pied, les employées et employés visés sont celles et ceux ayant le moins d'ancienneté sous réserve de la capacité des autres employées et employés temporaires d'accomplir les attributions reliées à l'emploi.

6-4.11 La liste de rappel de l'Institut est établie par classe d'emplois. Elle indique la date de la mise à pied, le lieu de résidence de l'employée ou de l'employé de même que l'adresse de son port d'attache.

Le rang de chaque employée ou employé est déterminé par la date de sa mise à pied ; si, sur une même liste, plusieurs employées et employés ont été mis à pied à la même date, l'ancienneté prévaut.

6-4.12 L'employeur maintient à jour la liste de rappel de l'Institut prévue par l'article précédent et en transmet une copie au syndicat tous les trois (3) mois. De plus, lorsqu'elle ou il inclut un nouveau nom sur la liste de rappel, elle ou il en informe l'employée ou l'employé visé en lui indiquant son rang et en transmet une copie au syndicat.

6-4.13 L'employée ou l'employé qui veut contester la non-inclusion ou l'exclusion de son nom, son rang ou sa date de mise à pied sur la liste de rappel de l'Institut, peut soumettre un grief selon la section 9-1.00 dans les trente (30) jours suivant la transmission de l'avis prévu par l'article 6-4.08.

6-4.14 Avant de doter un emploi vacant par voie de recrutement, l'employeur doit le doter par une employée ou un employé temporaire inscrit sur la liste de rappel de l'Institut en suivant l'ordre d'inscription et pour autant que cette employée ou cet employé satisfasse aux conditions d'admission de la classe d'emplois et aux exigences du secteur d'activités.

À partir des coordonnées fournies par l'employée ou l'employé temporaire et apparaissant à son dossier, l'employeur rappelle l'employée ou l'employé, par téléphone, au moins dix (10) jours avant la date à laquelle elle ou il doit se présenter au travail. Elle ou il fait au moins deux (2) appels téléphoniques, chacun à des jours différents et à des moments différents de la journée. L'employeur confirme le rappel par écrit. L'employée ou l'employé confirme sa réponse par écrit au plus tard dans les cinq (5) jours suivant la date de livraison de cet avis.

Lors de son rappel au travail, le traitement de l'employée ou de l'employé temporaire est ajusté en fonction de l'avancement d'échelon auquel elle ou il a droit si la date prévue pour son avancement d'échelon est survenue pendant sa mise à pied et si toutes les conditions d'obtention de cet avancement d'échelon prévues par la section 6-6.00 sont respectées.

L'alinéa précédent ne s'applique pas à l'employée ou à l'employé temporaire qui a déjà bénéficié de l'avancement d'échelon suite à une nomination à titre d'employée ou d'employé occasionnel.

6-4.15 L'employée ou l'employé temporaire n'est pas tenu de se présenter au travail si l'emploi offert se situe à plus de cinquante (50) kilomètres de son lieu de résidence ou de son ancien port d'attache. Aux fins du présent article, la distance de cinquante (50) kilomètres se calcule par le plus court chemin carrossable normalement utilisé.

Utilisation provisoire des employées et employés temporaires sur des emplois occasionnels

6-4.16 Lorsque le placement de l'employée ou de l'employé temporaire sur un emploi vacant ne peut être réalisé, l'employeur réfère l'employée ou l'employé temporaire sur un emploi occasionnel de l'Institut, de sa classe d'emplois ou d'une autre classe d'emplois du même niveau de mobilité, pour autant qu'elle ou qu'il soit qualifié pour exercer les attributions de l'emploi.

6-4.17 Aux fins de l'utilisation provisoire de l'employée ou de l'employé temporaire dans un emploi occasionnel, l'employée ou l'employé reçoit un avis confirmant son embauche à titre d'employée ou d'employé occasionnel. La classe d'emplois qui lui est attribuée est celle qu'il détenait à titre d'employée

ou d'employé temporaire au moment de sa mise à pied. Les conditions de travail qui lui sont alors applicables sont celles de l'employée ou de l'employé occasionnel.

L'embauche de l'employée ou de l'employé temporaire conformément à l'alinéa précédent n'est possible qu'à compter de la date de sa mise à pied à titre d'employée ou d'employé temporaire.

Durant une période d'emploi à titre occasionnel, l'employée ou l'employé temporaire demeure inscrit sur la liste de rappel de l'Institut.

6-4.18 La durée de toutes périodes d'utilisation provisoire d'une employée ou d'un employé temporaire dans un emploi occasionnel ne peut être considérée dans l'établissement de la période continue d'emploi aux fins de l'acquisition du statut d'employée ou d'employé permanent.

6-4.19 La réserve de congés de maladie de l'employée ou de l'employé temporaire mis à pied est maintenue et ne peut être utilisée durant une période d'utilisation provisoire dans un emploi occasionnel.

Perte du droit de rappel et de placement des employées et employés temporaires

6-4.20 L'employée ou l'employé temporaire perd son droit de rappel et de placement et son nom est rayé de la liste de rappel de l'Institut dans les circonstances suivantes :

a) sous réserve de l'article 6-4.15, le refus de l'emploi offert lors de l'appel téléphonique prévu à l'article 6-4.14 ou le défaut de participer à une activité de sélection pour un emploi vacant pour lequel l'employée ou l'employé satisfait aux conditions d'admission de la classe d'emplois et aux exigences du secteur d'activités, sauf si des circonstances indépendantes de sa volonté l'en empêchent ;

b) le défaut de se présenter à la date indiquée sur l'avis confirmant son rappel, sauf si des circonstances indépendantes de sa volonté l'en empêchent. Dans ce dernier cas, l'employée ou l'employé conserve son rang et l'emploi est offert à une autre employée ou à un autre employé dont le nom apparaît sur la liste ou à une autre personne. Aux fins du présent paragraphe, l'état relié à la maternité est assimilé, durant une période maximale continue de vingt-six (26) semaines incluant la semaine de l'accouchement, à une circonstance indépendante de la volonté de l'employée ;

c) le défaut de se présenter à la date indiquée sur l'avis prévu par l'article 6-4.18 pour son utilisation provisoire à titre d'employée ou d'employé occasionnel, sauf si des circonstances indépendantes de sa volonté l'en empêchent ;

d) lors de son congédiement ou de sa retraite, ou lors de sa démission si celle-ci n'a pas été suivie, dans les trente (30) jours suivant sa prise d'effet, d'une nomination dans un autre emploi de l'Institut.

L'employée ou l'employé temporaire qui perd son droit de rappel et de placement conformément à l'alinéa précédent perd son ancienneté.

L'employée ou l'employé temporaire qui refuse l'emploi occasionnel offert en vertu de l'article 6-4.16 ou fait défaut de participer à une activité de sélection pour un emploi occasionnel, sauf si des circonstances indépendantes de sa volonté l'en empêchent, n'est plus référé sur un emploi occasionnel.

6-4.22 Les crédits de congés de maladie de l'employée ou de l'employé temporaire mis à pied sont payés conformément à l'article 8-1.37 lorsque son nom est rayé de la liste de rappel de l'Institut des employées et employés temporaires. Ce paiement est effectué dans les quarante-cinq (45) jours suivant le retrait de son nom, sur la base du traitement de l'employée ou de l'employé au moment de sa mise à pied à titre d'employée ou d'employé temporaire.

6-4.23 Le chapitre 9-0.00, la section 1-1.00 de même que les articles 6-4.08 à 6-4.23 et les articles 6-3.02 et 6-3.03 sont les seules dispositions applicables aux employées et employés temporaires mis à pied.

6-5.00 ÉVALUATION

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

— à la description de ses attributions,

— à la formulation de ses responsabilités et de ses mandats,

— à la signification par écrit des attentes en termes d'objectifs, de contribution à fournir ainsi que de connaissances, d'habiletés professionnelles et de qualités personnelles à démontrer dans l'accomplissement de son travail,

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

L'évaluation doit favoriser la communication entre l'employée ou l'employé et ses supérieures et supérieurs.

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

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

Toutefois, si l'employée ou l'employé termine un mandat important d'au moins six (6) mois, elle ou il 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 supérieures et supérieurs de l'employée ou de l'employé ; cette dernière ou ce dernier en reçoit une copie de sa supérieure ou de son supérieur et signe l'original pour attester qu'elle ou qu'il l'a reçue. Si elle ou il refuse de signer l'original, elle ou il est considéré 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 l'employée ou l'employé et sa supérieure ou son supérieur immédiat, ainsi que sa

supérieure ou son supérieur hiérarchique si cette dernière ou ce dernier le juge à propos, compte tenu des circonstances.

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

6-5.05 L'employée ou l'employé doit, le cas échéant, évaluer des salariés hors de l'unité d'accréditation autres que celle des employées et employés. L'employée ou l'employé dont les attributions sont celles d'une coordonnatrice ou d'un coordonnateur ou d'une ou d'un chef d'équipe doit, à la demande de la supérieure ou du supérieur hiérarchique, participer à l'évaluation des employées et employés dont elle ou il assume la supervision sur le plan professionnel.

6-6.00 PROGRESSION DANS LA CLASSE D'EMPLOIS

Avancement d'échelon

6-6.01 L'employée ou l'employé est admissible à l'avancement d'échelon, qui lui est accordé, sur rendement satisfaisant, suivant les règles d'avancement prévues par la *Directive concernant l'attribution de la rémunération des fonctionnaires ou tout autre document institutionnel qui la remplace.*

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

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

21 octobre 2021	21 avril 2022	20 octobre 2022

6-6.02 L'article 6-6.01 s'applique à l'employée ou à l'employé occasionnel qui est nommé à titre d'employée ou d'employé temporaire à la condition d'avoir accumulé, à la date prévue pour l'avancement d'échelon, au moins quatre (4) mois d'ancienneté dans le cas d'avancement semestriel ou neuf (9) mois d'ancienneté dans le cas d'avancement annuel, dans sa classe d'emplois depuis son dernier avancement d'échelon.

6-6.03 Aux fins de l'application du 2e alinéa de l'article 6-6.01, l'employée ou l'employé en congé avec traitement pour études de perfectionnement, l'employée en congé de maternité en vertu de l'article 8-3.09 ou bénéficiant d'une prolongation en vertu de l'article 8-3.13, l'employée en congé spécial en vertu des articles 8-3.22 ou 8-3.23, l'employée ou l'employé en congé à l'occasion de la naissance en vertu de l'article 8-3.24, l'employée ou l'employé en congé de paternité en vertu de l'article 8-3.25, l'employée ou l'employé en congé pour adoption en vertu des articles 8-3.30 ou 8-3.31, l'employée ou l'employé en congé sans traitement en vue d'une adoption en vertu de l'article 8-3.37, l'employée ou l'employé en congé sans traitement en vertu de l'article 8-3.38, mais uniquement pour la durée des cinquante-deux (52) premières semaines, l'employée ou l'employé libéré en vertu de la section 2-3.00, l'employée ou l'employé en congé compensatoire pour des heures de travail effectuées en vertu de la section 4-2.00 ou du régime d'horaire variable**,** l'employée ou l'employé en détachement conformément à la section 10-1.00 de même que l'employée ou l'employé absent qui répond à la définition d'invalidité et qui est soumis à l'application des paragraphes a), b) et c) de l'article 8-1.19 n'est pas considéré comme absent du travail.

L'employée ou l'employé 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 six (6) mois ou l'équivalent, dans le cas d'un avancement annuel, n'a droit à l'avancement d'échelon que si elle ou il satisfait aux deux (2) conditions ci-dessous :

a) l'employée ou l'employé 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) l'employée ou l'employé 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.

Dans le cas où l'employée ou l'employé n'a fait l'objet d'aucune évaluation de rendement au cours de la période de référence antérieure ni n'a eu d'avancement d'échelon au terme de celle-ci au motif qu'elle ou il a été absent plus de trois (3) mois ou l'équivalent, dans le cas d'un avancement semestriel, ou plus de six (6) mois ou l'équivalent, dans le cas d'un avancement annuel, la période de référence à considérer est celle immédiatement antérieure à celle-ci.

Boni pour études de perfectionnement

6-6.03 L'attribution d'un boni pour études de perfectionnement est régie par la Directive concernant l'attribution de la rémunération des fonctionnaires ou tout autre document institutionnel qui la remplace.

6-7.00 DÉVELOPPEMENT DES RESSOURCES HUMAINES

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

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

6-7.02 Il appartient à l'employeur d'établir et de mettre en application la politique de développement des ressources humaines des employées et employés.

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

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

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

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

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

a) de les informer des objectifs de son plan annuel de développement des ressources humaines, des programmes disponibles et des règles concernant la présentation des demandes de développement des ressources humaines des employées et employés ;

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

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

6-7.08 L'employeur veille à ce que les employées et employés connaissent les programmes disponibles et les règles concernant la présentation des demandes de développement des ressources humaines.

6-7.09 La sélection des employées et employés appelés à participer aux divers programmes de développement des ressources humaines s'effectue selon les critères généraux d'admissibilité et les critères particuliers de participation aux programmes prévus par les politiques et directives en vigueur.

6-7.10 Au terme de sa participation à un programme de développement des ressources humaines, l'employée ou l'employé ne peut être affecté à des attributions inférieures à celles qu'elle ou qu'il exerçait, de façon principale et habituelle, au moment de son départ.

6-7.11 La nature des programmes de développement des ressources humaines suivis par l'employée ou par l'employé ainsi que les attestations ou les résultats obtenus au cours de ceux-ci sont consignés à son dossier.

6-7.12 Lors d'une activité de développement des ressources humaines, les dispositions suivantes s'appliquent :

a) Lorsque l'employée ou l'employé est requis par l'employeur de participer à une activité de développement des ressources humaines à l'extérieur de son port d'attache, la distribution des heures des 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 l'employée ou de l'employé, 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 des activités inhérentes auxquelles assiste l'employée ou l'employé lors d'une activité de développement requise par l'employeur au port d'attache, si ces heures sont en sus du nombre d'heures de la semaine normale ou de la journée normale de travail de l'employée ou de l'employé.

Aux fins de l'application des alinéas qui précèdent, pour l'employée ou l'employé à temps réduit, 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 l'employée ou l'employé 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 l'employée ou de l'employé, le cas échéant, pour l'inscription à l'activité et les exercices pratiques obligatoires.

b) Sous réserve de l'article 6-7.16, si un programme de développement des ressources humaines prévoit des cours ou des activités inhérentes à ce programme durant un jour férié, l'employée ou l'employé

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 l'employée ou de l'employé 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 l'employée ou à l'employé est remise à l'employeur.

6-7.13 Sous réserve de l'article 6-7.16, l'employée ou l'employé 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.

6-7.14 Les dispositions particulières prévues par l'employeur pour les frais de déplacement de l'employée et l'employé qui suit un programme de développement prévalent dans ce cas.

Toutefois, ces dispositions particulières ne doivent pas être inférieures aux conditions relatives aux frais de déplacement prévus par les chapitres 7-0.00 et 10-0.00. Toute contribution d'un organisme aux frais déjà payables par l'employeur à l'employée ou à l'employé est remise à l'employeur.

6-7.15 La période normale de vacances accordée par une maison d'enseignement ou un organisme fréquenté par l'employée ou par l'employé qui y suit un programme de développement des ressources humaines est déduite de la réserve de vacances de cette employée ou de cet employé, jusqu'à concurrence des crédits de vacances accumulés pour l'année en cours. Les jours fériés prévus par cette maison d'enseignement ou cet organisme tiennent lieu des jours fériés prévus par la section 4-4.00.

6-7.16 L'acceptation de la demande de l'employée ou de l'employé de participer à un programme de développement proposé ou exigé par son ordre professionnel et nécessaire au maintien de son droit de pratique professionnelle est soumise aux critères prévus par la politique et les directives en vigueur et au fait que les attributions de l'employée ou de l'employé nécessitent ce droit de pratique.

6-8.00 MOUVEMENTS DU PERSONNEL

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

6-8.02 L'employée ou l'employé dont les attributions principales et habituelles ne correspondent pas aux attributions caractéristiques de sa classe d'emplois a le droit de réclamer d'être reclassé, si elle ou il répond aux conditions d'admission de la classe d'emplois dont les attributions caractéristiques correspondent à celles qu'elle ou qu'il exerce.

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

6-8.03 L'employée ou l'employé peut être appelé par l'employeur :

a) soit à remplacer temporairement une administratrice ou un administrateur, ou une ou un cadre des classes d'emplois 1 à 5 ;

b) soit à exercer provisoirement les attributions d'un emploi vacant d'une administratrice ou d'un administrateur, ou d'une ou d'un cadre des classes d'emplois 1 à 5.

Lorsque l'employeur n'a pas désigné une ou un employé en application des paragraphes *a)* et *b)* et qu'il y a une liste de déclaration d'aptitudes ou une banque de personnes qualifiées valide sur laquelle sont inscrits des employées ou des employés du même secteur de travail que l'emploi à combler, l'employeur détermine, après considération des employées ou des employés inscrits, s'il y a lieu de désigner l'une ou l'un d'eux.

Elle ou il reçoit, sur une base quotidienne, la prime prévue par l'article 7-3.03 lorsqu'elle ou lorsqu'il a accumulé quarante-cinq (45) jours consécutifs de désignation.

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

6-8.04 L'employée ou l'employé peut être appelé par l'employeur à exercer, soit par remplacement temporaire, soit par désignation à titre provisoire, soit suite à une modification temporaire de ses attributions en raison des nécessités du service, les attributions d'un emploi de la catégorie des emplois du personnel professionnel d'un niveau de mobilité supérieur à celui correspondant à sa classe d'emplois.

Elle ou il reçoit, sur une base quotidienne, la prime prévue par l'article 7-3.04 lorsqu'elle ou lorsqu'il a accumulé quarante-cinq (45) jours consécutifs de désignation.

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

Le présent article ne s'applique pas à l'employée ou à l'employé désigné provisoirement ou en remplacement temporaire sur un emploi de niveau de complexité supérieure expert ou émérite.

6-8.05 L'employeur ne peut, durant les périodes prévues par la présente section, désigner une autre employée ou un autre employé ou interrompre ces périodes dans le seul but d'éluder l'application des articles 6-8.03, 6-8.04, 7-3.03 et 7-3.04.

6-8.06 Aux fins de l'article 6-8.03, l'employée ou l'employé ainsi désigné doit remplir les attributions et responsabilités inhérentes à l'emploi auquel elle ou il est désigné.

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

Stage probatoire

6-8.07 L'employée ou l'employé qui doit accomplir un stage probatoire lors d'une promotion à une classe d'emplois de la catégorie des emplois du personnel professionnel reçoit le taux de traitement prévu pour la classe d'emplois à laquelle elle ou il accède, conformément à l'article 6-2.01.

L'employée ou l'employé qui ne réussit pas son stage probatoire se voit réinstaller dans la classe d'emplois à laquelle elle ou il appartenait avant sa promotion et reçoit le taux de traitement auquel elle ou il aurait eu droit si elle ou il était demeuré dans cette classe d'emplois.

Affectation

6-8.08 Lorsque, pour des raisons autres que celles donnant ouverture à la stabilité d'emploi définie à la section 5-3.00, l'employeur doit procéder à l'affectation de l'employée ou de l'employé pour des raisons de répartition du travail ou de besoins du service, elle ou il prend les mesures nécessaires pour l'affecter d'abord à un emploi vacant situé à l'intérieur d'un rayon de cinquante (50) kilomètres de son port d'attache ou de son lieu de résidence. S'il n'y a pas d'emploi vacant dans ce rayon ou si l'employée ou l'employé n'est pas qualifié pour remplir ceux qui s'y trouvent, l'employeur peut l'affecter à un emploi situé à l'extérieur de ce rayon.

Activité de sélection

6-8.09 L'employée ou l'employé qui participe à une entrevue à la suite d'une offre affichée d'affectation ou à une activité de sélection reliée à la promotion, a le droit de s'absenter sans perte de traitement pour participer à cette activité, pour un maximum de sept (7) heures par année financière.

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, on entend par « traitement », le traitement annuel de l'employée ou de l'employé comprenant son taux de traitement et, le cas échéant, la somme forfaitaire.

Pour l'employée ou l'employé à temps réduit, ce traitement est proportionnel aux heures prévues par son horaire.

7-1.02 On entend par « taux de traitement », le taux de traitement annuel de l'employée ou de l'employé 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.

En vigueur à compter du 1er avril 2022, après l'application du paramètre d'augmentation prévu à l'article 7-1.06

Le taux de traitement de l'employée ou de l'employé au 18e 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 ou tout autre document institutionnel qui la remplace*, 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.

Tel que prévu à la *Directive concernant l'attribution de la rémunération des fonctionnaires ou tout autre document institutionnel qui la remplace,* le taux de traitement annuel de l'employée ou de l'employé désigné à 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 ou tout autre document institutionnel qui la remplace* correspond à un pourcentage de cent dix pour cent (110 %), dans le cas d'un emploi de niveau de complexité expert, et de cent quinze pour cent (115 %), dans le cas d'un emploi de niveau de complexité émérite, du taux de l'échelle correspondant à son classement et à son échelon ou du taux de traitement de cent virgule cinq pour cent (100,5%) prévu à l'alinéa précédent.

L'employée ou l'employé qui reçoit le taux de traitement prévu aux alinéas qui précèdent n'est pas considéré comme une employée ou un employé hors échelle.

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

7-1.03 L'échelle de traitement est constituée par l'ensemble des taux de traitement d'une classe d'emplois, ou d'un grade le cas échéant.

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

Majoration des taux et des échelles de traitement

7-1.05 *Période allant du 1er juillet 2021 au 31 mars 2022*

Les échelles salariales applicables à compter du 1er juillet 2021 sont celles en vigueur dans la fonction publique au 30 juin 2021.

7-1.06 *Période allant du 1er avril 2022 au 31 mars 2023*

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

7-1.07 Les échelons 1 à 8 de chaque échelle de traitement sont majorés de 1,00 % à compter du 1er avril 2022, après l'application du paramètre général d'augmentation de 2,00% octroyé le 1er avril 2022.

7-1.08 *Allocations et primes*

Chaque allocation et chaque prime, à l'exception des primes exprimées en pourcentage, est majorée à compter de la même date et du même pourcentage que ceux déterminés aux articles 7-1.05 à 7-1.06.

Employée et employé hors échelle

7-1.09 Aux fins d'application des articles 7-1.10 à 7-1.13, 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 l'employée ou l'employé 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.

7-1.10 L'employée ou l'employé dont le taux de traitement, le jour précédant la date de la majoration des taux et échelles de traitement, est plus élevé que le taux maximum de l'échelle de traitement en vigueur pour sa classe d'emplois, ou son grade le cas échéant, bénéficie, à la date de la majoration des taux et échelles de traitement, d'un taux minimum d'augmentation qui est égal à la moitié du pourcentage d'augmentation applicable, au 1er avril de la période en cause par rapport au 31 mars précédent, à l'échelon situé au maximum de l'échelle du 31 mars précédent correspondant à sa classe d'emplois ou à son grade, le cas échéant.

7-1.11 Si l'application du taux minimum d'augmentation déterminé à l'article 7-1.10 a pour effet de situer au 1er avril une employée ou un employé qui était hors échelle au 31 mars précédent à un taux de traitement inférieur à l'échelon maximum de l'échelle de traitement correspondant à sa classe d'emplois, ou à son grade le cas échéant, ce taux minimum d'augmentation est porté au pourcentage nécessaire pour permettre à cette employée ou à cet employé d'atteindre le taux de traitement de cet échelon.

7-1.12 La différence entre, d'une part, le pourcentage d'augmentation de l'échelon maximum de l'échelle de traitement correspondant à la classe d'emplois, ou au grade le cas échéant, de l'employée ou de l'employé et, d'autre part, le taux minimum d'augmentation établi conformément aux articles 7-1.10 et 7-1.11, 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 cents vingt-sixième et trois dixièmes (1/1826,3) de la somme forfaitaire annuelle prévue.

7-1.13 Malgré les articles 7-1.10, 7-1.11 et 7-1.12, l'employée ou l'employé devenu hors échelle à la suite d'une promotion voit son taux de traitement du 31 mars majoré, le 1er avril, du pourcentage d'augmentation applicable au taux maximum de l'échelle de traitement correspondant à sa classe d'emplois.

7-2.00 VERSEMENT DES GAINS

7-2.01 L'employée ou l'employé reçoit sa paie toutes les deux (2) semaines, le jeudi.

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

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

Un état de dépôt électronique est remis à l'employée ou à l'employé et contient les mentions nécessaires à la conciliation des gains bruts avec les gains nets. Toutefois, si l'employeur ne dispose pas de l'environnement technologique permettant de rendre accessible l'état de dépôt électronique ou si l'employée ou l'employé n'a pas accès à cet environnement technologique celle-ci ou celui-ci recevra un état de dépôt en format papier.

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 soixante-cinq pour cent (65 %) de son traitement, est remis au plus tard cinq (5) jours après la date du versement prévu par l'article 7-2.01 à l'employée ou à l'employé déjà inscrit sur la liste de paie et ayant droit à sa paie, mais qui ne l'a pas reçue conformément à l'article 7-2.01 pour un motif indépendant de sa volonté.

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

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

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

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

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

7-2.07 Le taux de traitement horaire de l'employée ou de l'employé s'obtient en divisant son taux de traitement annuel par 1826,3.

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

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

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

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

Lorsque des sommes sont dues par l'employée ou l'employé au moment où son emploi prend fin, et qu'il n'y pas possibilité pour l'employeur d'opérer compensation à même les sommes à lui verser, le délai de prescription de 30 jours pour déposer un grief patronal visant la récupération de ces sommes, débute à compter de l'expiration du délai imparti à l'employeur pour procéder au règlement de départ, soit le délai prévu à l'alinéa précédent.

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

7-2.10 Avant de réclamer de l'employée ou de l'employé des sommes qui lui ont été versées en trop, l'employeur remet à l'employée ou l'employé un état détaillé des montants dus.

L'employeur consulte l'employée ou l'employée sur le mode de remboursement. S'il n'y a pas d'entente sur le mode de remboursement entre l'employeur et l'employée ou l'employé, 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 l'employée ou l'employé 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 l'employée ou l'employé en formule la demande par écrit. Toutefois, après le règlement du grief, l'employée ou l'employé, le cas échéant, doit rembourser, selon le présent article, la somme versée en trop laquelle porte intérêt au taux fixé par le règlement adopté en vertu de l'article 28 de la *Loi sur l'administration fiscale* à compter de la date de la réclamation par l'employeur, jusqu'à la date du début du remboursement.

7-2.11 Malgré le deuxième alinéa de l'article 7-2.10, dans les cas ci-après énumérés, les sommes réclamées à une employée ou un employé sont remboursées selon les modalités suivantes :

a) si les sommes versées en trop résultent de l'application de l'article 8-1.22 ou 8-2.08 en raison du paiement rétroactif d'une prestation d'invalidité de base par un organisme public, toutes les sommes à récupérer sont exigibles immédiatement en un seul versement selon les modalités prévues à ces articles;

b) si les sommes versées en trop résultent des retards à réduire le traitement en application du régime d'assurance traitement, la retenue est effectuée au terme de l'invalidité, soit au retour au travail de

l'employée ou de l'employé selon l'horaire qui lui est applicable, pendant une période égale à celle au cours de laquelle le versement en trop a été effectué;

c) si les sommes versées en trop résultent de l'application de l'article 4-7.42 ou 8-3.22, la retenue est effectuée conformément aux modalités prévues à ces articles.

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

7-2.13 Sans restreindre les modalités de récupération prévues aux articles 7-2.10 et 7-2.11 l'employeur peut, avec l'accord de l'employée ou l'employé, pour une partie ou la totalité des sommes versées en trop, inclure aux modes de récupération, une ou plusieurs des possibilités ci-dessous :

a) remboursement, lors de la conciliation annuelle, à même la réserve de congés de maladie (8-1.32) ;

b) remboursement, en tout temps, à même l'excédent de 20 jours de la réserve de congés de maladie ;

c) remboursement, au 31 mars 2024, lors de la liquidation des banques de maladie en application de la lettre d'entente 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.

7-3.00 ALLOCATIONS ET PRIMES

Allocation de disponibilité

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

7-3.02 *Abrogé*

Prime de désignation

7-3.03 La prime prévue par l'article 6-8.03 est calculée au prorata de la durée du remplacement temporaire ou de la désignation à titre provisoire, à partir des sommes annuelles suivantes :

— du 1er avril 2021 au 31 mars 2022 : 4 886,00 $
— à compter du 1er avril 2022 : 4 983,00 $

7-3.04 La prime prévue par l'article 6-8.04 est calculée au prorata de la durée du remplacement temporaire, de la désignation à titre provisoire ou de la modification temporaire des attributions, de la façon suivante : la différence entre le taux de traitement que 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 ou tout autre document institutionnel qui la remplace*, et le taux de traitement de l'employée ou de l'employé.

7-3.05 À compter de la date de sa désignation dans un emploi professionnel de niveau de complexité supérieure selon la *Directive concernant la détermination du niveau de complexité des emplois professionnels et la gestion des emplois de complexité supérieure ou tout autre document institutionnel qui la remplace,* l'employée ou l'employé reçoit le taux de traitement correspondant à l'emploi de niveau de complexité expert ou émérite, selon le cas, prévu par le troisième alinéa de l'article 7-1.02.

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

7-3.06 L'employée ou l'employé qui a été désigné à un emploi de complexité supérieure pendant au moins douze (12) mois consécutifs a droit, pendant quatre-vingt-dix (90) jours à compter de la date de fin de sa désignation ou après que ses tâches principales et habituelles cessent d'être reconnues de niveau de complexité supérieure, à un montant forfaitaire équivalant à dix pour cent (10 %) ou à quinze pour cent (15 %), selon le cas, du taux de traitement défini au premier alinéa de l'article 7-1.02.

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

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

7-4.00 FRAIS DE DÉPLACEMENT ET D'ASSIGNATION

7-4.01 Les frais de déplacement et d'assignation sont réglementés par la *Directive sur les frais remboursables lors d'un déplacement et autres frais inhérents ou tout autre document institutionnel qui la remplace*.

7-4.02 L'employeur peut en tout temps modifier cette directive après avoir pris avis du syndicat au moins vingt (20) jours ouvrables avant l'entrée en vigueur de la modification sous réserve qu'aucune modification ainsi apportée ne doive avoir pour effet de modifier à la baisse les taux et autres frais inhérents à un déplacement.

7-4.03 Les frais de déplacement engagés par l'employée ou l'employé qui, en dehors de son lieu de travail, participe à une entrevue à la suite d'une offre affichée d'affectation ou à une activité de sélection reliée à la promotion, sont remboursés conformément à la directive mentionnée à l'article 7-4.01 pour autant que cette employée ou cet employé satisfasse aux conditions d'admission de l'emploi visé.

7-4.04 L'employeur convient d'entreprendre au début de l'année 2002 et annuellement par la suite, une révision des indemnités pour les frais de repas et pour l'usage de voitures personnelles aux fins d'apporter, s'il y a lieu, une modification au tarif d'indemnisation prévu pour ces frais.

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

7-5.01 La présente section vise l'employée ou l'employé 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 aux conditions prévues par l'article 6 de la *Directive sur les déménagements des fonctionnaires ou tout autre document institutionnel qui la remplace*.

L'employée ou l'employé qui répond à une offre affichée d'affectation ou de promotion est réputé agir à la demande de l'employeur.

Malgré ce qui précède, les articles 7-5.03 et suivants de la présente section ne s'appliquent pas à l'employée ou à l'employé qui, selon le paragraphe *c)* de l'article 9 de la *Directive sur les déménagements des fonctionnaires ou tout autre document institutionnel qui la remplace*, a conclu avec l'employeur une entente à l'effet d'aliéner son droit au déménagement en contrepartie d'une indemnité compensatoire.

7-5.02 L'employée ou l'employé doit être avisé de son nouveau lieu de travail, au moins trois (3) mois à l'avance. Dans le cas d'un déménagement à la suite d'un déplacement total ou partiel d'une unité administrative, l'avis se calcule à compter de la fin de la période prévue par le premier alinéa de l'article 5-2.06 ou, le cas échéant, à toute date antérieure où l'employée ou l'employé fait part de son acceptation.

Cependant, si l'employée ou l'employé a une ou un enfant à charge résidant chez elle ou chez lui qui fréquente une maison d'enseignement, l'employeur ne doit pas exiger que l'employée ou l'employé déménage au cours de l'année scolaire sauf si celle-ci ou celui-ci y consent.

7-5.03 L'employée ou l'employé, 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 L'employée ou l'employé déplacé 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 l'employée ou à l'employé, pour elle ou lui et sa conjointe ou son conjoint et son enfant 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 trois (3) jours, conformément à la *Directive sur les frais remboursables lors d'un déplacement et autres frais inhérents ou tout autre document institutionnel qui la remplace*.

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

L'employeur peut, sur demande de l'employée ou de l'employé, remplacer le remboursement de frais de transport et de séjour de l'enfant à charge par le remboursement des frais de garde de cette ou de cet enfant à charge. La somme versée ne peut cependant excéder l'équivalent du maximum

des frais de repas auxquels aurait eu droit l'employée ou l'employé pour son enfant à charge si elle ou il l'avait accompagné dans 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 l'employée ou à l'employé, pour elle ou lui, sa conjointe ou son conjoint et son enfant 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 sur les frais remboursables lors d'un déplacement et autres frais inhérents ou tout autre document institutionnel qui la remplace*.

L'employeur peut, sur demande de l'employée ou de l'employé, remplacer le remboursement de frais de séjour de l'enfant à charge par le remboursement des frais de garde de cette ou de cet enfant à charge. La somme versée ne peut cependant excéder l'équivalent du maximum des frais de repas auxquels aurait eu droit l'employée ou l'employé pour son enfant à charge si elle ou il l'avait accompagné lors de son déménagement et de son emménagement. De plus, cet accommodement ne peut avoir pour effet d'augmenter les frais de transport qui autrement auraient été remboursables à l'employée ou à l'employé pour le transport de son enfant à charge si elle ou il l'avait accompagné.

Frais de déménagement

7-5.05 L'employeur rembourse, sur production de pièces justificatives et conformément à l'annexe 1 de la *Directive sur les déménagements des fonctionnaires ou tout autre document institutionnel qui la remplace*, les frais occasionnés par le transport des meubles meublants et effets personnels de l'employée ou de l'employé visé, de sa conjointe ou de son conjoint et de son enfant 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 l'employée ou l'employé utilise les services d'une firme de déménagement apparaissant au Guide d'achats de la direction générale des acquisitions ou, en l'absence de firme désignée au guide, que l'employée ou l'employé fournisse à l'avance au moins deux (2) estimations détaillées des frais à prévoir.

D'autre part, le présent article ne s'applique pas à l'employée ou à l'employé qui, selon le paragraphe *a)* de l'article 9 de la *Directive sur les déménagements des fonctionnaires ou tout autre document institutionnel qui la remplace*, a conclu avec l'employeur une entente à l'effet de procéder lui-même à son déménagement.

7-5.06 L'employeur ne paie pas le coût de transport du véhicule personnel de l'employée ou de l'employé 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 l'employée ou de l'employé, de sa conjointe ou de son conjoint et de son enfant à charge pour une période ne dépassant pas trois (3) mois.

Dépenses connexes

7-5.08 L'employeur paie à l'employée ou à l'employé qui a déménagé l'indemnité pour les dépenses connexes prévue par l'article 5 de la *Directive sur les déménagements des fonctionnaires ou tout autre document institutionnel qui la remplace*.

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 l'employée ou à l'employé visé par 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, l'employée ou l'employé qui doit résilier son bail et pour lequel la ou le propriétaire exige une compensation. Dans les deux (2) cas, l'employée ou l'employé doit attester du bien-fondé de la requête de la ou du propriétaire et produire les pièces justificatives.

Toutefois, dans des circonstances jugées exceptionnelles et sur production 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 du bail sont à la charge de l'employeur, si l'employée ou l'employé choisit de sous-louer elle-même ou lui-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 l'employée ou de l'employé déménagé ou de celle de sa conjointe ou de son conjoint, les dépenses suivantes incluant les taxes le cas échéant :

a) les honoraires d'une agente ou d'un agent immobilier, sur production du contrat avec l'agente ou l'agent immobilier immédiatement après sa passation, du contrat de vente et du compte d'honoraires de l'agente ou de l'agent et ce, uniquement lors de la vente de la 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 nouveau port d'attache, à la condition que l'employée ou l'employé ou sa conjointe ou son conjoint soit déjà propriétaire de la résidence principale au moment du déplacement et qu'elle ou qu'il l'ait vendue ou que l'employée ou l'employé ou que sa conjointe ou son conjoint ait été propriétaire d'une résidence principale avant le déplacement qui a occasionné la location d'une résidence de l'employeur; les frais réels engagés pour l'obtention d'un certificat de localisation sont remboursés;

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

d) la taxe municipale sur les mutations immobilières;

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

Toutefois, le paragraphe *a)* du présent article ne s'applique pas à l'employée ou à l'employé qui, selon le paragraphe *b)* de l'article 9 de la *Directive sur les déménagements des fonctionnaires ou tout autre document*

institutionnel qui la remplace, a conclu avec l'employeur une entente à l'effet de vendre elle-même ou lui-même sa résidence principale ou celle de sa conjointe ou de son conjoint.

7-5.12 Si la résidence principale de l'employée ou de l'employé déménagé ou celle de sa conjointe ou de son conjoint, quoique mise en vente à un prix raisonnable, n'est pas vendue au moment où l'employée ou l'employé doit assumer un nouvel engagement pour se loger, l'employeur rembourse à l'employée ou à l'employé, pour une période allant jusqu'à trois (3) mois, sur production des pièces justificatives, les dépenses suivantes 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 de la résidence principale ;

iii) les frais raisonnables nécessaires à la surveillance de la résidence principale lors de circonstances jugées exceptionnelles ou lorsque la compagnie d'assurance 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 l'employée ou l'employé doit assumer un nouvel engagement pour se loger.

Toutefois, le paragraphe *e)* du présent article ne s'applique pas à l'employée ou à l'employé qui, selon le paragraphe *b)* de l'article 9 de la *Directive sur les déménagements des fonctionnaires ou tout autre document institutionnel qui la remplace*, a conclu avec l'employeur une entente à l'effet de vendre elle-même ou lui-même sa résidence principale ou celle de sa conjointe ou de son conjoint.

Frais de séjour

7-5.13 L'employeur rembourse les frais de déplacement et de séjour, conformément à la *Directive sur les frais remboursables lors d'un déplacement et autres frais inhérents ou tout autre document institutionnel qui la remplace*, 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 l'employée ou l'employé se rende à son nouveau port d'attache avant l'expiration de cet avis.

7-5.14 Lorsqu'un déménagement d'un domicile à un autre ne peut s'effectuer directement pour des raisons de force majeure, l'employeur paie les frais de séjour de l'employée ou de l'employé, de sa conjointe ou de son conjoint et de son enfant à charge, conformément à la *Directive sur les frais remboursables lors d'un déplacement et autres frais inhérents ou tout autre document institutionnel qui la remplace*, 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, l'employée ou l'employé doit assumer une partie des dépenses occasionnées par cette prolongation. Dans ce cas, la contribution de l'employée ou de l'employé est établie à partir de son coût de vie normal.

7-5.16 Si le déménagement est retardé avec l'autorisation de l'employeur et si sa conjointe ou son conjoint et son enfant à charge ne sont pas relogés immédiatement, l'employeur assume les frais de transport de l'employée ou de l'employé, 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 est supérieure à cinq cent soixante-trois (563) kilomètres, aller et retour.

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 l'employée ou à l'employé, sur présentation du bail, le montant de son nouveau loyer pendant au plus trois (3) mois si sa résidence principale ou celle de sa conjointe ou de son conjoint n'est pas louée au moment où elle ou il doit assumer de nouvelles obligations pour se loger dans la localité où elle ou il est déplacé.

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 l'employée ou l'employé 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 sur les frais remboursables lors d'un déplacement et autres frais inhérents ou tout autre document institutionnel qui la remplace*.

7-5.18 Toutefois, les articles 7-5.11, 7-5.12 et 7-5.17 ne s'appliquent pas dans le cas du déplacement de l'employée ou de l'employé 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 l'employée ou de l'employé en cause.

CHAPITRE 8-0.00
RÉGIMES COLLECTIFS

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

Dispositions générales

8-1.01 Aux fins de la présente section, on entend par personne à charge une personne majeure, sans conjointe ou conjoint, atteinte d'une déficience fonctionnelle définie dans le *Règlement sur le régime général d'assurance médicaments* (L. R. Q., c. A-29.01, r.4) et survenue avant qu'elle n'ait atteint l'âge de dix-huit (18) ans, qui ne reçoit aucune prestation en vertu d'un programme d'aide de dernier recours prévu par la *Loi sur l'aide aux personnes et aux familles* domiciliées chez l'employée ou l'employé qui exercerait l'autorité parentale si elle était mineure.

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

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

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

c) l'employée ou l'employé dont la semaine normale de travail est de vingt-cinq pour cent (25 %) et moins du temps plein est exclu totalement.

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

Définition d'invalidité

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

d'accomplir les attributions habituelles de son emploi ou de tout autre emploi analogue comportant une rémunération similaire qui lui est offert par l'employeur.

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

Période d'invalidité et période de requalification

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

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

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

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

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

8-1.05 La période de requalification à une nouvelle invalidité prévue à l'article 8 - 1.04 s'applique à l'employée ou l'employé à temps réduit sous réserve des particularités décrites ci-dessous :

Application pour l'employée ou l'employé à temps réduit dont l'horaire est égal ou supérieur à quatre-vingts pour cent (80 %) du temps complet et pour l'employée ou l'employé en préretraite graduelle ou en retraite progressive

a) Lorsque la période d'invalidité est de vingt (20) jours ou moins, l'employée ou l'employé à temps réduit est requalifié après quinze (15) jours de travail effectif ou de disponibilité pour un tel travail, conformément à son horaire réduit.

b) Lorsque la période d'invalidité est de plus de vingt (20) jours, l'employée ou l'employé à temps réduit dont l'horaire est égal ou supérieur à quatre-vingts pour cent (80 %) du temps complet et l'employée ou l'employé en préretraite graduelle ou en retraite progressive, et ce, peu importe le nombre d'heures prévu à sa semaine de travail, est requalifié :

i. après une période de six (6) semaines de travail effectif ou de disponibilité pour un tel travail, conformément à son horaire réduit, dans le cas où la période d'invalidité est inférieure à cinquante-deux (52) semaines ;

ii. après une période de douze (12) semaines de travail effectif ou de disponibilité pour un tel travail, conformément à son horaire réduit, dans le cas où la période d'invalidité est de cinquante-deux (52) semaines ou plus.

La période de requalification de l'employée ou l'employé qui, au cours de cette période de six (6) ou douze (12) semaines, s'absente, peu importe le motif, est reprise à zéro. Le cas échéant, la reprise de cette période de requalification débute à compter du premier jour de la semaine suivante et la durée de la nouvelle période de requalification, à savoir six (6) ou douze (12) semaines, est déterminée en fonction de la période écoulée depuis le début de la période d'invalidité.

L'employée ou l'employé à temps réduit qui a amorcé la période de requalification de six (6) ou douze (12) semaines décrites au présent paragraphe, mais dont l'horaire réduit prend fin avant que ne soit complétée cette requalification est assujetti aux dispositions décrites au paragraphe c) du présent article.

c) La période de requalification de l'employée ou l'employé assujetti au paragraphe b) et dont l'horaire devient à temps complet avant que ne soit complétée la période de six (6) ou douze (12) semaines, se termine à la première de ces deux éventualités :

i. au terme d'une période de six (6) ou douze (12) semaines de travail effectif ou de disponibilité pour un tel travail, conformément à son horaire, tel qu'initialement prévu ;

ii. au terme d'une période de trois (3) ou six (6) semaines de travail effectif à temps complet ou de disponibilité pour un travail à temps complet, le calcul de ces semaines débutant le premier jour de sa semaine normale de travail pour laquelle son horaire est à temps plein.

Application pour l'employée ou l'employé à temps réduit dont l'horaire est inférieur à quatre-vingts pour cent (80 %) du temps complet

d) Lorsque la période d'invalidité est de vingt (20) jours ou moins, l'employée ou l'employé à temps réduit est requalifié après quinze (15) jours de travail effectif ou de disponibilité pour un tel travail, conformément à son horaire réduit.

e) Lorsque la période d'invalidité est de plus de vingt (20) jours, l'employée ou l'employé à temps réduit dont l'horaire est inférieur à quatre-vingts pour cent (80 %) du temps complet est assujetti à la période de requalification prévue à l'article 8-1.04. Son horaire réduit est suspendu à compter de son retour au travail, que ce retour s'effectue avec ou sans période de réadaptation. L'horaire réduit est remis en vigueur, s'il y a lieu, lorsque la période de requalification est complétée. La suspension automatique

de l'horaire réduit ne s'applique pas à l'employée ou l'employé à temps réduit résultant d'un congé partiel sans traitement prévu à l'article 8-3.38.

Application pour l'employée ou l'employé à temps réduit résultant d'un congé partiel parental

f) L'employée ou l'employé à temps réduit résultant d'un congé partiel sans traitement prévu à l'article 8-3.38 et dont l'horaire de travail est égal ou supérieur à quatre-vingts pour cent (80%) du temps complet est assujetti à la période de requalification décrite aux paragraphes a) ou b), selon la situation applicable.

g) L'employée ou l'employé à temps réduit résultant d'un congé partiel sans traitement prévu à l'article 8-3.38 et dont l'horaire de travail est inférieur à quatre-vingts pour cent (80%) du temps complet est assujetti à l'une ou l'autre des règles ci-dessous selon la situation qui lui est applicable :

i. Si l'employée ou l'employé choisit de mettre fin à son congé partiel sans traitement prévu à l'article 8-3.38 ou de le modifier de telle sorte que son horaire de travail soit d'au moins quatre-vingts pour cent (80%) du temps complet, la période de requalification sera celle prévue à l'article 8-1.04 ou celle prévue aux paragraphes a) ou b) du présent article, selon la situation qui lui est applicable. Toute modification à son congé doit être présentée conformément aux dispositions prévues à la section 8-3.00.

ii. Si l'employée ou l'employé choisit de poursuivre son congé partiel sans traitement prévu à l'article 8-3.38, la période de requalification ne pourra débuter.

8-1.06 À l'exception d'une période d'invalidité justifiée par un don d'organes sans rétribution, une période d'invalidité résultant d'une maladie ou d'une blessure volontairement causée par l'employée elle-même ou l'employé lui-même, de l'alcoolisme ou de la toxicomanie, de la participation active à une émeute, à une insurrection, à des infractions ou à des actes criminels, du service dans les forces armées ou une période d'invalidité au cours de laquelle l'employée ou l'employé refuse ou néglige les traitements ou les soins médicaux prescrits par son médecin n'est pas reconnue comme une période d'invalidité aux fins de la présente section.

8-1.07 Malgré l'article 8-1.06, dans le cas d'alcoolisme ou de toxicomanie, la période pendant laquelle l'employée ou l'employé reçoit des traitements ou des soins médicaux en vue de son rétablissement est reconnue comme une période d'invalidité.

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 l'employée ou l'employé, sa conjointe ou son conjoint, son enfant à charge et sa personne à charge.

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

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

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

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

— la prestation ne peut dépasser quatre-vingt-dix pour cent (90 %) du traitement net d'impôts; cette prestation comprenant celles que l'employée ou l'employé 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 l'employée ou l'employé 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 participante ou au participant le premier jour de la période ;

d) aucune prime n'est payable pour une période le premier jour de laquelle l'employée ou l'employé n'est pas une participante ou un participant ; de même, la pleine prime est payable pour une période au cours de laquelle l'employée ou l'employé cesse d'être une participante ou un participant ;

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

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

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

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

Régime d'assurance vie

8-1.12 L'employée ou l'employé bénéficie d'un montant d'assurance vie de six mille quatre cents dollars (6 400 $).

8-1.13 Le montant mentionné à l'article 8-1.12 est réduit de cinquante pour cent (50 %) pour les employées et employés visés par le paragraphe *b)* de l'article 8-1.02.

8-1.14 *Abrogé.*

Régime d'assurance maladie

8-1.15 La contribution de l'employeur au régime d'assurance maladie pour l'employée ou l'employé ne peut excéder le moindre des montants suivants :

a) dans le cas d'une participante ou d'un participant assuré pour elle-même ou lui-même, sa conjointe ou son conjoint, son enfant à charge ou sa personne à charge **:**

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

b) dans le cas d'une participante ou d'un participant assuré seul :

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

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

8-1.16 Advenant l'extension aux médicaments de la couverture du *Régime d'assurance maladie du Québec*, les montants établis à 8-1.15 a) et b) sont diminués des deux tiers (2/3) du coût mensuel des prestations d'assurance médicaments incluses dans le régime d'assurance maladie et le solde non requis pour le maintien des autres prestations de ce régime peut être utilisé jusqu'à l'expiration de la convention à titre de contribution patronale au régime complémentaire prévu ci-dessus, sous réserve que l'employeur ne peut être appelé à verser une somme supérieure à celle versée par la participante elle-même ou le participant lui-même. Les régimes complémentaires existant à la date de l'extension peuvent être modifiés en conséquence et, au besoin, de nouveaux avantages peuvent être ajoutés à ces régimes complémentaires ou de nouveaux régimes complémentaires peuvent être mis en vigueur sous réserve du maximum prévu par l'article 8-1.08, comprenant ou non le solde des prestations du régime d'assurance maladie.

8-1.17 La participation au régime d'assurance maladie est obligatoire, mais l'employée ou l'employé peut, moyennant un avis écrit à l'assureur, refuser ou cesser de participer au régime d'assurance maladie à la condition qu'elle ou qu'il établisse qu'elle-même ou lui-même, sa conjointe ou son conjoint, son enfant à charge et sa personne à charge, sont assurés en vertu d'un régime d'assurance comportant des prestations similaires ou qu'elle ou qu'il est elle-même ou lui-même assuré 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.

8-1.18 L'employée ou l'employé qui a refusé ou cessé de participer au régime peut y devenir admissible à la condition d'établir à la satisfaction de l'assureur :

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

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

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

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

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

Régime d'assurance traitement

8-1.19 Sous réserve de la convention, l'employée ou l'employé a droit pour toute période d'invalidité durant laquelle elle ou il est absent du travail :

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

Malgré ce qui précède, l'employée ou l'employé qui reçoit une prestation d'invalidité d'un organisme public prévu par l'article 8-1.22 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 l'employée ou l'employé 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 ;

— l'employée ou l'employé conserve à sa réserve les jours de congé de maladie qui, en application de l'article 8-1.22, 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 8-1.20, l'employée ou l'employé revient au travail.

Le taux de traitement et, le cas échéant, la somme forfaitaire de l'employée ou de l'employé 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 à l'article 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 l'employée ou l'employé aurait normalement droit si toutes les conditions d'obtention de cet avancement d'échelon prévues par l'article 6-6.01 sont respectées.

Pour l'employée ou l'employé à temps réduit, la prestation visée aux paragraphes b) et c) du présent article est calculée sur la base de la moyenne des heures prévues à l'horaire de travail de l'employée ou l'employé au cours des dix (10) périodes de paie précédant le début de l'invalidité.

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

8-1.20 À compter de la cinquième semaine d'invalidité au sens de l'article 8-1.03, l'employée ou l'employé peut, après approbation de l'employeur, bénéficier d'une période de réadaptation aux attributions habituelles de son emploi ou d'un emploi analogue tout en continuant d'être assujetti au régime d'assurance traitement pourvu que cette réadaptation puisse lui permettre d'accomplir toutes les attributions habituelles de son emploi ou d'un emploi analogue. Durant cette période de réadaptation, l'employée ou l'employé reçoit son traitement pour le temps travaillé uniquement, au lieu des avantages prévus par les paragraphes *a), b)* ou *c)* de l'article 8-1.19 et ce, tant que ce travail demeure en fonction de la réadaptation et que l'invalidité persiste.

Malgré l'alinéa précédent, l'employée ou l'employé 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 8-1.19.

8-1.21 Tant que des prestations demeurent payables, y compris le délai de carence, le cas échéant, l'employée ou l'employé invalide continue de participer au régime de retraite auquel elle ou il est assujetti et demeure assuré ; toutefois, elle ou il doit verser les cotisations requises, sauf qu'à compter de l'épuisement des jours de congé de maladie à sa réserve, elle ou il bénéficie de l'exonération de ces cotisations au régime de retraite auquel elle ou il est assujetti 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, l'employée ou l'employé bénéficiant de prestations en vertu du régime d'assurance traitement visé par la section 8-1.00 est réputé en congé sans traitement même si l'employeur assume le paiement des prestations.

L'employée ou l'employé absent pour invalidité et soumis à l'application des paragraphes *b)* et *c)* de l'article 8-1.19 pendant une période équivalant à la moitié de ses heures normales ou moins du 1er avril au 31 mars inclusivement de l'année suivante, est réputé absente ou absent avec traitement aux fins de l'article 4-3.01 de la convention. Si l'employée ou l'employé est absent pour une période additionnelle à cette période au cours d'une même année financière et soumis à l'application des paragraphes *b)* et *c)* de l'article 8-1.19, elle ou il est réputé en congé sans traitement pour la durée de cette période additionnelle.

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

8-1.22 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 8-1.19 signifient des prestations et il ne doit être déduit de la réserve de congés de maladie de l'employée ou de l'employé 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 l'employée ou à l'employé 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 8-1.19. Cette dernière est obtenue en réduisant la prestation brute des impôts provincial et fédéral, des contributions au Régime de rentes du Québec, au Régime québécois d'assurance parentale et au Régime d'assurance-emploi ; de plus, les prestations prévues par le paragraphe *a)* déjà mentionné sont réduites des contributions au régime de retraite. La différence entre cette prestation nette et la prestation versée par l'organisme public est ramenée à un brut imposable qui constitue le montant à verser.

Sur demande écrite de l'employeur, accompagnée des formulaires appropriés, l'employée ou l'employé présumé admissible à une prestation d'invalidité d'un organisme public visé au premier alinéa doit faire la demande à l'organisme concerné et se soumettre aux obligations qui en découlent. Si l'employée ou l'employé est reconnu admissible et commence à toucher effectivement la prestation de l'organisme public, elle ou il doit en informer sans délai l'employeur. Dans le cas où la prestation reçue de l'organisme public est accordée rétroactivement et conformément à l'article 7-2.11, l'employeur établit le trop-payé et l'employée ou l'employé doit rembourser ~~à~~ l'employeur, en un seul versement, dès la réception de l'état détaillé des sommes versées en trop.

Malgré l'alinéa qui précède, l'employée ou l'employé présumé 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 ou il a choisi de ne pas porter plainte à la suite de l'acte criminel commis contre lui.

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

8-1.23 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 l'employée ou par l'employé des pièces justificatives raisonnablement exigibles comportant notamment le diagnostic pathologique, les soins et traitement prescrits et la durée probable de l'absence.

8-1.24 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.

8-1.25 De façon à permettre cette vérification, l'employée ou l'employé doit aviser l'employeur sans délai lorsqu'elle ou il ne peut se présenter au travail à cause d'une maladie et soumettre promptement les pièces justificatives requises visées par l'article 8-1.23.

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

Toute divergence d'opinions entre la ou le médecin désigné par l'employeur et celle ou celui de l'employée ou de l'employé doit être soumise pour adjudication finale à une ou un troisième médecin, choisi d'un commun accord par les parties et payé à parts égales par l'employeur et le syndicat. À cet effet, la ou le médecin choisi rencontre l'employée ou l'employé. Le cas échéant, l'employeur rembourse à l'employée ou à l'employé, conformément à la *Directive sur les frais remboursables lors d'un déplacement et autres frais inhérents ou tout autre document institutionnel qui la remplace,* cinquante pour cent (50 %) de ses frais de déplacement.

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

8-1.26 L'employée ou l'employé qui, sans motif valable, ne se présente pas à l'examen médical auquel elle ou il est convoqué en vertu de la section 8-1.00 ou 8-2.00, rembourse à l'employeur les honoraires de la ou du médecin désigné par l'employeur, ou la part de l'employeur lorsque la ou le médecin est choisi d'un commun accord par les parties. Le cas échéant, les modalités de remboursement prévues à l'article 7-2.10 s'appliquent en adaptant ce qui doit être adapté.

8-1.27 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 l'employée ou l'employé ait fait une fausse déclaration ou que le motif de l'absence soit autre que la maladie de l'employée ou de l'employé, l'employeur peut prendre les mesures disciplinaires appropriées.

8-1.28 Si en raison de la nature de sa maladie ou de ses blessures, l'employée ou l'employé n'a pu aviser l'employeur sans délai ou soumettre promptement les preuves requises, elle ou il doit le faire dès que possible.

8-1.29 S'il y a refus de paiement en raison de l'inexistence ou de la cessation présumée de l'invalidité,

l'employée ou l'employé peut en appeler de la décision selon la section 9-1.00.

Réserve de congés de maladie

8-1.30 Pour chaque mois civil pendant lequel elle ou il a eu droit à son traitement pour la moitié ou plus des heures normales ouvrables calculées à partir des heures normales de l'employée ou de l'employé à temps plein, l'employeur crédite à l'employée ou à l'employé dix douzièmes (10/12) de jour de congé de maladie, lequel ne pourra être utilisé avant la fin de ce mois. Si elle ou il ne répond pas à la condition exigée, l'employée ou l'employé perd son droit au crédit pour ce mois.

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

8-1.31 Les crédits de congé de maladie qu'acquiert l'employée ou l'employé sont versés à sa réserve. Les jours utilisés sont soustraits de sa réserve.

Pour l'employée ou l'employé 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.

8-1.32 L'employeur procède au paiement des jours à la réserve qui excèdent 20, dans les situations suivantes :

a) Au 30 septembre, si la réserve de l'employée ou de l'employé 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 l'employée ou à l'employé au moment du paiement, lequel est effectué au cours du mois de décembre.

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

Lors du paiement de l'indemnité, l'employeur précise à l'employée ou à l'employé le nombre de jours et fractions de jours de congé de maladie auquel correspond ce paiement.

Dispositions particulières

8-1.33 Le paiement de la prestation en vertu des paragraphes *b)* et *c)* de l'article 8-1.19 cesse au plus tard avec celui prévu pour la dernière semaine du mois au cours duquel l'employée ou l'employé prend sa retraite totale et définitive. Le montant de la prestation se fractionne, le cas échéant, à raison d'un cinquième (l/5) du montant prévu pour une semaine complète par jour ouvrable d'invalidité au cours de la semaine normale de travail.

8-1.34 Aucune prestation n'est payable durant une grève ou un lock-out, sauf pour une invalidité ayant commencé antérieurement.

8-1.35 L'employée ou l'employé qui est en congé sans traitement ou qui est suspendu, n'accumule et ne peut utiliser aucun crédit de congé de maladie et n'est admissible à aucun des avantages prévus par l'article 8-1.19, mais elle ou il conserve, sous réserve de l'article 8-1.32, les jours de congé de maladie à sa réserve au moment de son départ.

8-1.36 Les dispositions relatives aux divers régimes d'assurance prévus par la présente section ne s'appliquent pas à l'employée ou à l'employé 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 ou il participait avant l'attribution de son nouveau classement.

Remboursement de la réserve de congé de maladie

8-1.37 L'employeur procède au paiement de la réserve de congés de maladie dans les situations décrites ci-dessous :

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

   Malgré ce qui précède, l'employée ou l'employé temporaire 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 ou qu'il avait droit de se faire rembourser et qu'elle ou qu'il a transférés en vertu de l'article 10-2.13 de la convention.

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

Dispositions transitoires

8-1.38 Les articles 8-1.39 à 8-1.41 sont des dispositions transitoires applicables à l'employée ou à l'employé qui est en lien d'emploi au 1er avril 2019.

8-1.39 Au 1er avril 2019, la réserve de congés de maladie de l'employée ou de l'employé qui n'est pas invalide fait l'objet d'un gel et devient la banque de l'employée ou de l'employé.

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

8-1.40 Aux fins du régime d'assurance traitement, la réserve de l'employée ou de l'employé est constituée des jours transférés en vertu de l'article 8-1.39 et des crédits de congé de maladie versés en vertu de l'article 8-1.31.

Employée ou employé invalide à la signature de la convention collective

8-1.41 L'employée ou l'employé qui, à la date d'entrée en vigueur de la présente convention collective, est invalide n'est pas assujetti aux articles 8-1.05, 8-1.18 et 8-1.19 de même que la lettre d'entente numéro 1 de la présente convention collective, mais demeure assujetti aux dispositions de la section 8-1.00 de la convention 2015-2020, en vigueur depuis le 3 juillet 2018, et ce, tant que la période d'invalidité se poursuit.

8-2.00 ACCIDENTS DU TRAVAIL ET MALADIES PROFESSIONNELLES

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

Indemnités et avantages

8-2.02 L'employée ou l'employé visé par la présente section reçoit, pendant la période où lui est versée une indemnité de remplacement du revenu, un montant égal à la différence entre l'indemnité de remplacement du revenu prévue par la Loi et le traitement net qu'elle ou qu'il 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 l'employée ou l'employé 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 l'employée ou l'employé n'a plus droit, selon la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles*, au versement de l'indemnité de remplacement du revenu.

8-2.03 Aux fins de l'article 8-2.02, le traitement net s'entend du traitement défini à la section 7-l.00 majoré le cas échéant, pendant les périodes où elle ou il y a droit, du supplément de traitement prévu par l'article 4-1.05, diminué des impôts fédéral et provincial, des cotisations syndicales ainsi que des cotisations versées par l'employée ou par l'employé 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 L'employée ou l'employé qui a droit à l'indemnité de remplacement du revenu mentionnée à l'article 8-2.02 est réputé invalide au sens de l'article 8-1.03 et régi par la section 8-1.00, sous réserve notamment du deuxième alinéa de l'article 8-1.19 concernant particulièrement l'assignation temporaire et la réadaptation professionnelle. Toutefois, malgré toute autre disposition contraire dans la convention, les dispositions suivantes s'appliquent à son égard en la manière prévue ci-après :

a) crédits de vacances

Aux fins de l'article 4-3.01, l'employée ou l'employé est réputé absent avec traitement pour les seules périodes où peut être versée la somme complémentaire prévue à 8-2.02 ;

b) crédits de maladie

Aux fins de l'article 8-1.30, l'employée ou l'employé est réputé absent avec traitement pour les seules périodes où peut être versée la somme complémentaire prévue à 8-2.02 ;

c) assurance traitement

Pendant la période où elle ou il reçoit l'indemnité complémentaire prévue par l'article 8-2.02, l'employée ou l'employé n'utilise pas de jours de congé de maladie et aucun débit n'est effectué à sa réserve; toutefois, le présent paragraphe ne doit pas avoir pour effet de modifier l'application des autres dispositions des articles 8-1.19 et 8-1.22, notamment en ce qui a trait à la durée de l'absence.

Droit de retour au travail

8-2.05 L'employée ou l'employé visé par la présente section qui redevient capable d'exercer les attributions caractéristiques de sa classe d'emplois avant l'expiration de la période d'assurance traitement prévue par l'article 8-1.19 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, l'employée ou l'employé réintègre son emploi ou un emploi équivalent. Dans l'éventualité où son emploi aurait été aboli, déplacé ou cédé, l'employée ou l'employé a droit aux avantages dont elle ou il aurait bénéficié si elle ou il avait alors été au travail.

8-2.06 L'employée ou l'employé visé par la présente section peut obtenir un congé sans traitement d'une durée maximale de six (6) mois en prolongation de la période prévue par l'article 8-1.19, aux conditions suivantes :

— la période d'assurance-traitement dont l'employée ou l'employé peut bénéficier en vertu de l'article 8-1.19 est inférieure à deux (2) ans et six (6) mois ;

— l'employée ou l'employé fait l'objet d'une mesure de réadaptation prévue par la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles*, avant l'expiration de la période d'assurance-traitement prévue par l'article 8-1.19.

La durée du congé sans traitement est alors déterminée de façon à permettre à l'employée ou à l'employé de poursuivre son programme de réadaptation, mais ne doit pas excéder le délai de deux (2) ans et six (6) mois depuis le début de l'incapacité prévue par l'article 8-1.19.

Dispositions générales

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

8-2.08 L'employée ou l'employé visé par la présente section qui temporairement ne reçoit plus d'indemnité de remplacement du revenu peut, si elle ou il en fait la demande à l'employeur, recevoir les montants d'assurance-traitement prévus par l'article 8-1.19 qui lui sont applicables à la date de sa demande pourvu qu'elle ou qu'il soit réputé invalide au sens de l'article 8-1.03.

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

Conformément à l'article 7-2.11, dès que, suite à une décision d'une instance prévue par la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles*, l'employée ou l'employé reçoit à nouveau son indemnité de remplacement du revenu, elle ou il rembourse à l'employeur les sommes reçues en vertu du présent article et les articles 8-1.19, 8-1.22, 8-2.02, 8-2.03 et 8-2.04 s'appliquent alors intégralement, le cas échéant, pour toute la période visée.

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

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

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

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

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

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

8-3.00 DROITS PARENTAUX

Dispositions générales

8-3.01 À moins de stipulation contraire, aucune disposition de la présente section ne peut avoir pour effet de conférer à l'employée ou à l'employé un avantage supérieur à celui dont elle ou il aurait bénéficié si elle ou il était resté au travail.

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

Les indemnités prévues pour le congé de maternité, le congé de paternité et pour le congé pour adoption ne sont toutefois versées que pendant les semaines durant lesquelles l'employée ou l'employé reçoit, ou recevrait si elle ou il 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 l'employée ou l'employé partage avec sa conjointe ou son conjoint les prestations prévues par le Régime québécois d'assurance parentale ou par le Régime d'assurance-emploi, les indemnités prévues par la présente section ne sont versées que si l'employée ou l'employé 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 l'employée ou à l'employé les sommes qui pourraient lui être exigées par le ministre de l'Emploi et de la Solidarité sociale en vertu de la *Loi sur l'assurance parentale* ou par Emploi et Développement social Canada (EDSC) en vertu de la *Loi sur l'assurance-emploi*.

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

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

8-3.08 S'il est établi devant une ou un arbitre qu'une employée temporaire s'est prévalue d'un congé de maternité ou d'un congé sans traitement ou partiel sans traitement en prolongation d'un congé de maternité et que l'employeur a mis fin à son emploi, celle-ci ou celui-ci doit démontrer qu'elle ou 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 (20e) semaine précédant la date prévue de l'accouchement a également droit à ce congé de maternité sans toutefois donner ouverture au congé prévu à l'article 8-3.38.

L'employée ou l'employé dont la conjointe décède se voit transférer le résiduel du congé de maternité et bénéficie des droits et indemnités qui y sont rattachés.

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

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

L'employée qui accouche alors qu'elle est invalide au sens de l'article 8-1.03 a le droit de bénéficier de la totalité de son congé de maternité ainsi que des indemnités afférentes à ce congé si elle en fait la demande.

Durant son congé de maternité, l'employée continue d'être assujettie au régime d'assurance traitement tant qu'elle rencontre la notion d'invalidité prévue à l'article 8-1.03, mais elle reçoit les indemnités prévues à la section 8-3.00 au lieu des avantages prévus aux paragraphes a), b) et c) de l'article 8-1.19. Cette suspension des avantages n'a pas pour effet de prolonger au-delà de cent quatre (104) semaines, les périodes d'invalidité en application des paragraphes b) et c) de l'article 8-1.19. Au terme de son congé de maternité, l'employée qui est toujours invalide, peut bénéficier, le cas échéant, de la partie résiduelle des avantages prévus aux paragraphes b) et c) de l'article 8-1.19.

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

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

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

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

8-3.14 L'employée qui ne peut, à cause de son état de santé, reprendre son emploi à l'expiration de la période prévue par les articles 8-3.09 ou 8-3.13 est considérée comme étant absente pour cause de maladie et est alors assujettie aux dispositions de la section 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 avis écrit à l'employeur au moins quinze (15) jours avant la date du départ.

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

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

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

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

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

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.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

en additionnant :

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

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

1. en additionnant :

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

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

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

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

Lorsque l'employée travaille pour plus d'un employeur, l'indemnité est égale à la différence entre le montant établi au sous-paragraphe 1. du paragraphe b) du premier alinéa et le montant des prestations d'assurance-emploi correspondant à la proportion du traitement hebdomadaire qu'elle ou qu'il lui verse par rapport à la somme des traitements hebdomadaires versés par l'ensemble des employeurs. À cette fin, l'employée produit à chacun des employeurs un état des traitements

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

[4] 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.

hebdomadaires versés par chacun de ceux-ci en même temps que le montant des prestations qui lui sont versées en vertu du Régime d'assurance-emploi.

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

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

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

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

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

en additionnant :

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

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

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

Dispositions particulières

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

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

b) l'indemnité est versée à intervalles de deux (2) semaines, le premier versement n'étant toutefois exigible, dans le cas de l'employée admissible au Régime québécois d'assurance parentale ou au Régime d'assurance-emploi, que quinze (15) jours après l'obtention par l'employeur d'une preuve qu'elle reçoit des prestations en vertu de l'un ou l'autre de ces régimes. Aux fins du présent

---

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

[6] 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.

paragraphe, sont considérés comme preuves un état ou un relevé des prestations ainsi que les renseignements fournis par le ministère du Travail, de l'Emploi, et de la Solidarité sociale ou par EDSC au moyen d'un relevé officiel ;

c) le service s'entend du temps travaillé y compris les absences autorisées, notamment pour invalidité, qui comportent une prestation ou un traitement.

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

L'exigence de vingt (20) semaines de service requises en vertu des articles 8-3.16, 8-3.18 et 8-3.19 est réputée satisfaite lorsque l'employée a répondu à cette exigence auprès de l'un ou l'autre employeur mentionné au présent paragraphe ;

d) le traitement s'entend du traitement de l'employée ou de l'employé tel qu'il est prévu par l'article 7-1.01 incluant, le cas échéant, le supplément de traitement prévu à l'article 4-1.05pour une semaine habituellement majorée ainsi que les primes prévues par les articles 7-3.03 et 7-3.04, à l'exclusion de toute autre rémunération additionnelle, même pour les heures supplémentaires.
Ce traitement est ajusté en fonction de l'avancement d'échelon auquel l'employée ou l'employé a droit si les conditions d'obtention de cet avancement d'échelon prévues par l'article 6-6.01 sont respectées.

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

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

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

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

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

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

Affectation provisoire et congé spécial

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

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

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

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

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

L'affectation provisoire est prioritaire à tout autre mouvement de personnel et doit être effectuée si possible dans la même localité, mais de toute façon à l'intérieur d'un rayon de cinquante (50) kilomètres du port d'attache ou du lieu de résidence de l'employée.

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

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

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

Cependant, à la suite d'une demande écrite à cet effet, l'employeur verse à l'employée une avance sur l'indemnité à recevoir sur la base des paiements qui peuvent être anticipés. Si la CNESST verse l'indemnité anticipée, le remboursement se fait à même celle-ci; sinon, le remboursement se fait selon les modalités prévues par l'article 7-2.11. 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 semaine précédant la date prévue de l'accouchement ;

c) pour les visites reliées à la grossesse effectuées chez une professionnelle ou un professionnel de la santé et attestées par un certificat médical ou un rapport écrit signé par une sage-femme.

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

Congé à l'occasion de la naissance

8-3.24 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 (20e) semaine précédant la date prévue de l'accouchement. Ce congé peut être discontinu et doit se situer entre le début du processus d'accouchement et le quinzième jour suivant le retour de la mère ou de l'enfant à la maison ou le cas échéant, dans les quinze (15) jours suivant l'interruption de la grossesse. L'employé qui désire se prévaloir du présent congé en avise l'employeur dès que possible. Un des cinq (5) jours peut être utilisé pour le baptême ou l'enregistrement.

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

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 la suite d'une demande écrite présentée à l'employeur, à un congé de paternité d'au plus cinq (5) semaines qui, sous réserve des

articles 8-3.39 et 8-3.40, doivent être consécutives. Cette demande doit être présentée à l'employeur au moins trois (3) semaines à l'avance et doit préciser la date de retour du congé. Le délai pour présenter la demande peut toutefois être moindre si la naissance de l'enfant survient avant la date prévue de celle-ci. Ce congé doit se terminer au plus tard à la fin de la cinquante-deuxième (52) 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 un autre employé des droits qui sont prévus à l'article 4-3.05.

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[7], 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, troisième et quatrième alinéas de l'article 8-3.16 ou l'article 8-3.18, selon le cas, et l'article 8-3.17 s'appliquent à 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 traitement hebdomadaire, si cet employé a accumulé vingt (20) semaines de service[1].

Dispositions particulières

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

8-3.29 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.

---

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

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'une ou d'un enfant autre que l'enfant de la conjointe ou du conjoint

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

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

Lorsque l'employée ou 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.

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

8-3.32 L'employée ou l'employé peut bénéficier d'une prolongation du congé pour adoption prévu par l'article 8-3.31 si elle ou 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'employée ou par l'employé.

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

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

8-3.33 Pendant le congé pour adoption prévu par l'article 8-3.31, l'employée ou l'employé, qui a accumulé vingt (20) semaines de service[1], reçoit une indemnité égale à la différence entre son traitement hebdomadaire et le montant des prestations qu'elle ou qu'il reçoit, ou qu'elle ou qu'il recevrait si elle ou

il en faisait la demande, en vertu du Régime québécois d'assurance parentale ou du Régime d'assurance-emploi.

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

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

8-3.34 L'employée ou l'employé 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 cet employée ou employé a accumulé vingt (20) semaines de service[8].

Disposition particulière

8-3.35 L'article 8-3.20 s'applique dans les cas visés par les articles 8-3.33 et 8-3.34, en faisant les adaptations nécessaires.

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

8-3.36 L'employée ou l'employé 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 L'employée ou l'employé bénéficie, en vue de l'adoption d'une ou d'un enfant autre que l'enfant de sa conjointe ou de son conjoint, à la suite d'une demande écrite présentée à l'employeur au moins quinze (15) jours à l'avance, d'un congé sans traitement d'une durée maximale de dix (10) semaines à compter de la prise en charge effective de cette ou de cet enfant.

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

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

---

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

Congé sans traitement et congé partiel sans traitement

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

a) Congé de deux (2) ans

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

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

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

L'employée ou l'employé 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 l'employée ou l'employé se prévaut d'un tel congé partiel sans traitement, elle ou il doit travailler un minimum de quatorze (14) heures par semaine.

L'employée ou l'employé 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 :

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

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

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

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

c) *Congé de cinquante-deux (52) semaines*

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

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

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

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

8-3.41 Lors de la reprise du congé de maternité, du congé de paternité ou du congé pour adoption suspendu ou fractionné en vertu de l'article 8-3.39 ou 8-3.40, l'employeur verse à l'employée ou à l'employé l'indemnité à laquelle elle ou il aurait eu droit si elle ou 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 par les articles 8-3.22 et 8-3.23, le congé à l'occasion de la naissance prévu à l'article 8-3.24, le congé de paternité prévu à l'article 8-3.25 et le congé pour adoption prévu aux articles 8-3.30, 8-3.31 ou 8-3.36, l'employée ou l'employé bénéficie, dans la mesure où elle ou il y a normalement droit, des avantages suivants :

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

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'employée ou l'employé accumule son expérience aux fins de la détermination de son traitement, jusqu'à concurrence des cinquante-deux (52) premières semaines du congé. Elle ou 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.

L'employée ou l'employé 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 (4e) semaine précédant l'expiration du congé de maternité, un avis indiquant la date prévue de l'expiration de son congé.

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

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

8-3.45 L'employée ou l'employé 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. L'employée ou l'employé qui ne se présente pas au travail est réputé en congé sans traitement pour une période n'excédant pas quatre (4) semaines. Au terme de cette période, l'employée ou l'employé qui ne s'est pas présenté au travail est présumé avoir abandonné son emploi et est passible de mesures pouvant aller jusqu'au congédiement.

8-3.46 Au retour du congé de maternité, d'un congé spécial prévu par l'article 8-3.22 ou 8-3.23, du congé de paternité prévu à l'article 8-3.25 ou du congé pour adoption prévu à l'article 8-3.31, du congé sans traitement en vue d'une adoption prévu à l'article 8-3.37 ou du congé sans traitement ou partiel sans traitement n'excédant pas cinquante-deux (52) semaines prévues à l'article 8-3.38, l'employée ou l'employé reprend son emploi.

Au retour d'un congé sans traitement ou partiel sans traitement excédant cinquante-deux (52) semaines, l'employée ou l'employé réintègre son emploi ou un emploi équivalent à celui qu'elle ou qu'il détenait, si possible dans la même localité, mais de toute façon à l'intérieur de cinquante (50) kilomètres de son port d'attache ou de son lieu de résidence.

Dans l'éventualité où l'emploi aurait été aboli, déplacé ou cédé, l'employée ou l'employé a droit aux avantages dont elle ou il aurait bénéficié si elle ou il 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.

8-3.47 L'employée ou l'employé 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 ou il ne se présente pas au travail à la date de retour prévue, elle ou il est présumé avoir abandonné son emploi et est passible de mesures pouvant aller jusqu'au congédiement.

CHAPITRE 9-0.00
RÈGLEMENT DES GRIEFS ET ARBITRAGE

9-1.00 PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DES GRIEFS

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

9-1.02 Avant la formulation d'un grief, il est souhaitable que l'employée ou l'employé accompagné, si elle ou il le désire, d'une déléguée ou d'un délégué syndical ou de la représentante ou du représentant de section, et les supérieures ou supérieurs immédiat et hiérarchique, ou l'une ou l'un des deux, se rencontrent et s'assurent lors d'échanges que chacune ou chacun dispose des informations suffisantes afin de trouver des solutions possibles au litige.

Lors de ces échanges, le traitement de l'employée ou de l'employé et de la déléguée ou du délégué syndical ou de la représentante ou du représentant de section est maintenu.

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

Présentation du grief

9-1.04 L'employée ou l'employé soumet son grief par écrit à sa supérieure ou son supérieur immédiat et en transmet une copie au syndicat dans les trente (30) jours suivant l'évènement qui y a donné lieu, ou le met à la poste à l'intérieur de ce délai.

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

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

Le syndicat peut, en la manière prévue ci-dessus, soumettre un grief au nom de l'employée ou de l'employé si cette dernière ou ce dernier est dans l'impossibilité de le faire à cause d'une maladie ; il appartient au syndicat de prouver cette impossibilité.

9-1.05 Si plusieurs employées et employés de l'Institut se croient lésés au sens de l'article 9-1.03 par une même décision de l'employeur, une représentante ou un représentant spécialement désigné à cette fin par le syndicat peut soumettre un grief par écrit à l'employeur, dans les trente (30) jours suivant l'évènement qui a donné lieu au grief ou dans les quatre-vingt-dix (90) jours suivant la dernière manifestation d'une conduite de harcèlement psychologique, ou le mettre à la poste à l'intérieur de ce délai. Ce grief doit indiquer le nom des employées et employés visés et contenir un exposé sommaire des faits de façon à identifier le problème et à permettre de préciser le droit recherché.

9-1.06 S'il s'agit d'un grief qui touche le syndicat comme tel, celui-ci peut soumettre ce grief par écrit à l'employeur dans les 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 façon à identifier le problème et à permettre de préciser le droit recherché.

9-1.07 L'employeur peut soumettre un grief par écrit au syndicat dans les trente (30) jours suivant une prétendue violation ou fausse interprétation de la 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 façon à identifier le problème et à permettre de préciser le droit recherché.

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

Rencontre d'échange d'informations et de documents

9-1.09 Une rencontre d'échange d'informations et de documents doit être tenue dans les cent quatre-vingts (180) jours de la présentation d'un grief. Elle réunit la conseillère ou le conseiller syndical en relations du travail et l'employeur ou tout autre représentante ou représentant de l'employeur. La date de cette rencontre et ses modalités doivent être convenues conjointement.

Toutefois, dans le cas d'un grief alléguant du harcèlement sexuel, du harcèlement psychologique ou de la violence, la rencontre d'échange d'informations et de documents entre la conseillère ou le conseiller syndical en relations du travail et l'employeur ou tout autre représentante ou représentant de l'employeur doit se tenir au plus tard le soixantième (60e) jour suivant la présentation du grief. La date de cette rencontre et ses modalités doivent être convenues conjointement.

Cette rencontre est obligatoire et vise à ce que toutes les informations et documents pertinents au litige qu'une partie entend mettre en preuve lors de l'audience soient échangés afin que les positions soient comprises et que des avenues de solutions possibles soient dégagées. Une liste des documents transmis doit être remise à l'autre partie à cette occasion.

9-1.10 S'il n'y a pas d'entente sur la date de la rencontre d'échange d'informations et de documents ou sur ses modalités, la conseillère ou le conseiller syndical en relations du travail ou l'employeur ou le syndicat organise une rencontre dans les trente (30) jours suivant l'expiration du délai prévu à l'article 9-1.10.

9-1.11 Une partie peut dans les trente (30) jours suivant la tenue de la rencontre prévue à 9-1.09 ou 9-1.10 compléter son dossier. Le cas échéant, elle transmet à l'autre partie une liste amendée accompagnée d'une copie des nouveaux documents.

Malgré ce qui précède, une partie peut, quinze (15) jours avant l'audience, soumettre en preuve un ou des documents dont copie n'a pas été transmise à l'autre partie conformément à l'article 9-1.09 et au premier alinéa du présent article. La non-inscription d'un ou des documents sur la liste amendée ne doit pas avoir été faite de façon volontaire par la partie visée. Le cas échéant, elle transmet à l'autre partie une liste corrigée accompagnée d'une copie du ou des nouveaux documents.

Une partie ne peut mettre en preuve, lors de l'audience, une pièce dont copie n'a pas été transmise à l'autre partie dans les délais impartis.

Malgré ce qui précède, une partie peut exceptionnellement lors de l'audience, soumettre en preuve un document dont copie n'a pas été transmise à l'autre partie conformément à l'article 9-1.09 et au premier alinéa du présent article. Le cas échéant, la partie requérante doit démontrer le caractère exceptionnel de sa requête devant l'arbitre à moins d'une admission de l'autre partie quant à sa recevabilité.

9-1.12 Dans les sept (7) jours suivant la réception d'une liste amendée ou suivant l'expiration du délai prévu à 9-1.11 pour la produire, l'employeur communique par écrit à la conseillère ou au conseiller syndical en relations du travail sa décision de faire droit ou non au grief, et le syndicat communique par écrit sa décision de se désister ou non du grief. Le défaut de communiquer cette décision ne peut constituer un vice de fond.

Si les parties ne sont pas en mesure de trouver une solution au litige, le syndicat peut soumettre le grief à l'arbitrage au plus tard sept (7) jours suivant la décision de l'employeur ou suivant l'expiration du délai prévu pour rendre cette décision. Le syndicat en informe l'employeur, par la poste ou par télécopieur, au moyen du formulaire d'avis d'arbitrage préparé à cette fin par l'employeur.

De plus, dans le cas d'un grief alléguant du harcèlement sexuel, du harcèlement psychologique ou de la violence, le grief est soumis à la médiation à l'aide du formulaire prévu à cette fin.

9-1.13 Les articles 9-1.09 à 9-1.12 ne s'appliquent pas aux griefs visés par les articles 9-1.07 et 9-1.08. Dans le cas de ces griefs l'employeur tient une rencontre avec le syndicat en vue de discuter du grief dans les quatre-vingt-dix (90) jours suivant sa présentation.

Cette rencontre est obligatoire et vise à ce que toutes les informations et documents pertinents au litige qu'une partie entend mettre en preuve lors de l'audience soient échangés afin que les positions soient comprises et que des avenues de solutions possibles soient dégagées. Une liste des documents transmis doit être remise à l'autre partie à cette occasion.

Une partie peut, dans les trente (30) jours suivant la tenue de la rencontre prévue à l'alinéa précédent, compléter son dossier. Le cas échéant, elle transmet à l'autre partie une liste amendée accompagnée d'une copie des nouveaux documents.

Malgré ce qui précède, une partie peut, quinze (15) jours avant l'audience, soumettre en preuve un ou des documents dont copie n'a pas été transmise à l'autre partie. La non-inscription d'un ou des documents sur la liste amendée ne doit pas avoir été faite de façon volontaire par la partie visée. Le cas échéant, elle transmet à l'autre partie une liste corrigée accompagnée d'une copie du ou des nouveaux documents.

Une partie ne peut mettre en preuve, lors de l'audience, une pièce dont copie n'a pas été transmise à l'autre partie dans les délais impartis.

Malgré ce qui précède, une partie peut exceptionnellement lors de l'audience, soumettre en preuve un document dont copie n'a pas été transmise à l'autre partie. Le cas échéant, la partie requérante doit démontrer le caractère exceptionnel de sa requête devant l'arbitre à moins d'une admission de l'autre partie quant à sa recevabilité.

Dans les sept (7) jours suivant la réception d'une liste amendée ou suivant l'expiration du délai prévu au troisième (3e) alinéa pour la produire, l'employeur communique sa décision par écrit de faire droit ou non au grief, et le syndicat communique par écrit sa décision de se désister ou non du grief. Le défaut de communiquer cette décision ne peut constituer un vice de fond.

Si les parties ne sont pas en mesure de trouver une solution au litige, le syndicat peut soumettre le grief à l'arbitrage au plus tard sept (7) jours suivant cette décision ou l'expiration du délai prévu pour rendre cette décision. Le syndicat en informe l l'employeur par la poste ou par télécopieur, au moyen du formulaire d'avis d'arbitrage préparé à cette fin par l'employeur.

Dans le cas d'un grief visé par l'article 9-1.07, la procédure prévue précédemment s'applique en changeant ce qui doit être changé.

9-1.15 Sous réserve du paragraphe b) de l'article 2-3.01, le syndicat paie les frais et le traitement des personnes qu'il veut s'adjoindre lors de la rencontre prévue par les articles 9-1.09, 9-1.10 ou 9-1.13.

Dans les cas prévus par l'article 9-1.05, l'employeur maintient, le cas échéant, le traitement d'une seule ou d'un seul des plaignantes et des plaignants pour participer à la rencontre prévue par les articles 9-1.09, 9-1.10 ou 9-1.13.
Les frais de déplacement pour participer à ces rencontres sont défrayés par le syndicat.

9-1.16 La rencontre prévue aux articles 9-1.09, 9-1.10 et 9-1.13 peut également se faire par téléphone et l'échange de documents, accompagné de la liste, par courrier électronique ou par télécopieur. Un document transmis par courrier électronique ou par télécopieur aura la même valeur que sa version papier transmise en main propre.

Autres dispositions

9-1.17 Les délais prévus par la présente section ainsi que tous les délais prévus par la convention en matière de procédure de règlement des griefs ou d'appel sont de rigueur et ne peuvent être prolongés que par entente écrite entre l'employeur et le syndicat ou leurs représentantes et représentants. Cependant, les jours de vacances annuels de l'employée ou de l'employé ne doivent pas être comptés dans le délai de présentation d'un grief.

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

Le délai de présentation d'un grief pour l'employée ou pour l'employé qui doit s'absenter de son port d'attache à la demande expresse de l'employeur, pour une période de plus de quatorze (14) jours consécutifs, est suspendu pendant la durée de son absence.

Les délais prévus aux articles 9-1.09, 9-1.10 et 9-1.11 sont suspendus en cas d'absence de la personne plaignante ou de la supérieure ou du supérieur immédiat ou hiérarchique, en raison d'une invalidité ou d'une lésion professionnelle, sauf si les deux parties consentent à ne pas suspendre les délais. L'écoulement des délais reprend au retour au travail de la personne absente.

9-1.18 Toute entente qui intervient entre les parties et qui dispose d'un grief doit être constatée par écrit et signée par leurs représentantes et représentants spécifiquement désignés à cette fin, et elle lie l'employeur, le syndicat et l'employée ou l'employé ou les employées et employés en cause.

9-1.19 Les griefs soumis en vertu des conventions antérieures à la convention et qui sont toujours en instance de règlement demeure inscrits au rôle d'arbitrage à moins que le syndicat n'avise la Direction des relations professionnelles et de la négociation du Secrétariat du Conseil du trésor que certains de ces griefs sont rayés du rôle. La radiation d'un grief du rôle à la demande du syndicat équivaut à un désistement.

La procédure d'arbitrage de ces griefs est celle prévue à la convention collective alors en vigueur.

Ces griefs sont jugés selon les conventions expirées en vertu desquelles ils ont été soumis.

9-2.00 PROCÉDURE DE MÉDIATION

9-2.01 En tout temps, et ce, jusqu'à la veille de l'audience, les parties peuvent convenir de soumettre un grief à la médiation.

Les parties peuvent également recourir à la médiation au début ou pendant l'audience du grief si elles y consentent et si l'arbitre saisi du grief accepte d'agir comme médiateur dès ce moment.

À défaut du consentement de l'une des parties ou si l'arbitre refuse d'agir comme médiateur, l'audience du grief se poursuit.

9-2.02 Le grief est entendu devant la médiatrice ou le médiateur convenue entre les parties et selon les modalités et règles de procédures convenues au préalable.

Les dépenses et les honoraires de la médiatrice ou du médiateur sont acquittés en parts égales par les parties.

9-2.03 La médiation se déroule en présence de la médiatrice ou du médiateur, de l'employée ou l'employé, de deux (2) représentants de l'employeur et de la conseillère ou du conseiller syndical en relations du travail. Chacun signe le protocole prévu à cette fin fixant les règles entourant la médiation.

La médiatrice ou le médiateur expose d'abord quel est son rôle, les différents types de médiation et son apport en vue d'aider à régler le litige.

Ensuite, chacune des parties présentes à la médiation expose la situation vécue, à commencer par l'employée ou l'employé.

La médiation doit se dérouler sur une seule journée. Exceptionnellement, une journée de médiation additionnelle peut être autorisée par la médiatrice ou le médiateur lorsque requise.

Au terme de la médiation, lorsque les parties présentes à la médiation conviennent d'un règlement, elles doivent signer une entente à cet effet et le syndicat transmet le désistement du grief.

Si les parties ne conviennent pas d'une entente à la suite de la médiation, le grief est traité conformément à la section 9-3.00.

9-2.04 L'employeur maintient, le cas échéant, le traitement de l'employée ou de l'employé lors de la médiation.

Les frais de déplacement pour participer à la médiation sont défrayés par le syndicat.

9-3.00 PROCÉDURE D'ARBITRAGE

9-3.01 Les griefs sont soumis à l'arbitrage conformément à l'article 9-1.12 ou 9-1.13.

L'employeur et le syndicat disposent alors d'un délai de trente (30) jours pour s'entendre sur le choix de l'arbitre. À défaut, le syndicat ou l'employeur demande au ministre du Travail de procéder à la nomination d'un arbitre.

9-3.02 Toutes objections ou tous moyens préliminaires qu'une partie entend soumettre à l'arbitre devront avoir été préalablement dénoncés au moins sept (7) jours avant l'audience du grief par avis écrit à l'autre partie.

Toutefois, l'alinéa précédent ne peut avoir pour effet d'empêcher une partie de soulever, lors de l'audience, toutes objections ou tous moyens de défense qu'elle ne pouvait connaître à ce moment.

9-3.03 L'arbitre siège et délibère sans assesseurs, à moins qu'il ne le juge nécessaire ou d'une entente entre les parties à l'effet contraire.

Les cas échéants, les assesseurs assistent l'arbitre et délibèrent avec lui. L'arbitre peut toutefois siéger ou délibérer en l'absence des assesseurs ou de l'un d'entre eux, pourvu que ceux-ci aient été dûment convoqués.

9-3.04 Le grief est entendu devant l'arbitre désigné et les assesseures et assesseurs, le cas échéant.

Une ou un arbitre ne peut être désigné pour entendre un grief qui lui a déjà été soumis à titre de médiatrice ou de médiateur.

Avant de procéder à l'audience d'un grief, l'arbitre doit entendre l'objection qu'une des parties pourrait soulever quant à l'arbitrabilité du grief. Dans le cas où il n'est pas nécessaire que l'arbitre entende la preuve sur le fond pour juger de la recevabilité de l'objection, elle ou il règle celle-ci dans le plus bref délai possible. Dans le cas contraire, l'arbitre peut prendre l'objection sous réserve et entendre le grief sur le fond.

9-3.05 Aucun grief ne peut être soumis à l'arbitrage s'il n'a pas d'abord suivi la procédure de règlement des griefs à moins qu'une disposition de la convention ne prévoie expressément le contraire.

9-3.06 En présence des représentants des parties, les procureurs, l'arbitre et, le cas échéant, les assesseurs, débutent chaque audience par une conférence préparatoire laquelle vise à maximiser l'efficacité du processus d'arbitrage et mieux utiliser le temps consacré au déroulement de l'audience.

Pour ce faire, les parties, par leur procureur respectif :

a) confirment avoir évalué la possibilité d'en arriver à un règlement ;

b) exposent les moyens de défense en droit y compris les moyens préliminaires qu'elles entendent plaider ;

c) cernent le litige et les questions à débattre ;

d) précisent parmi les documents identifiés dans la liste visée par l'article 9-1.09, dans la liste amendée visée par l'article 9-1.11, le cas échéant, ou à l'article 9-1.13, la preuve documentaire qu'elles entendent déposer ;

e) identifient les témoins auxquels elles entendent recourir et le temps requis pour le déroulement de leur preuve ;

f) examinent la possibilité d'admettre certains faits ;

g) analysent toute autre question pouvant améliorer l'efficience et l'efficacité du déroulement de l'audience.

Si, en cours d'audience, une partie entend recourir à un témoin ou à une preuve documentaire non annoncée lors de la conférence préparatoire, elle doit en informer au préalable l'autre partie et l'arbitre dès que possible. Les troisième (3e) et quatrième (4e) alinéas de l'article 9-1.11 ou les cinquième (5e) et sixième (6e) alinéas de l'article 9-1.13 s'appliquent lorsqu'il s'agit d'une preuve documentaire non annoncée.

9-3.07 L'arbitre règle les griefs conformément à la convention. Elle ou il n'a pas le pouvoir de la modifier, d'y ajouter, d'y retrancher quoi que ce soit. L'arbitre ne peut accorder de dommages-intérêts.

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

9-3.08 La décision de l'arbitre qui agit suivant la compétence qui lui est conférée par la convention doit être motivée ; elle lie les parties et elle doit être exécutée dans le plus bref délai possible.

9-3.09 L'arbitre doit rendre sa décision dans les soixante-quinze (75) jours suivant la fin des plaidoiries à moins que ce délai ne soit prolongé par les parties. La décision n'est toutefois pas annulée pour la seule raison qu'elle est rendue après l'expiration de ce délai.

9-3.10 Chaque partie acquitte les dépenses et le traitement de son assesseure ou de son assesseur, le cas échéant, et de ses témoins. Les dépenses et les honoraires de l'arbitre sont acquittés en parts égales par les parties.

L'employeur libère la plaignante ou le plaignant sans perte de traitement pour la durée de l'audience. Dans le cas d'un grief prévu par l'article 9-1.05 ou 9-1.06, cette libération ne s'applique qu'à une seule ou un seul des plaignantes et des plaignants.

Les frais de déplacement pour participer à l'arbitrage sont défrayés par le syndicat.

9-3.11 Si, à la suite d'une décision arbitrale comportant le paiement d'une somme d'argent, il y a contestation, le montant en est fixé par l'arbitre qui a entendu le grief.

CHAPITRE 10-0.00
CONDITIONS PARTICULIÈRES CONCERNANT CERTAINES EMPLOYÉES ET CERTAINS EMPLOYÉS

10-1.00 EMPLOYÉES ET EMPLOYÉS EN DÉTACHEMENT

10-1.01 L'employée ou l'employé en détachement dans le cadre d'une entente entre l'employeur et un autre gouvernement ou un organisme international est en congé avec traitement suivant l'échelle de traitement qui lui est applicable. Durant la période au cours de laquelle l'employée ou l'employé est en détachement, elle ou il est régi par la *Directive concernant la classification des emplois de la fonction publique et sa gestion ou tout autre document institutionnel qui la remplace* et son ancienneté s'accumule.

Cependant, la convention ne s'applique pas à cette employée ou à cet employé sauf le chapitre et les sections suivantes :

— Chapitre 6-0.00 – Organisation de la carrière ;
— Sections 2-1.00 – Régime syndical ;
3-1.00 – Mesures administratives ;
3-2.00 – Mesures disciplinaires ;
7-1.00 – Rémunération ;
8-1.00 – Régimes d'assurance vie, d'assurance maladie et d'assurance traitement ;
8-2.00 – Accidents du travail et maladies professionnelles.

Le droit de grief n'est accordé que pour le chapitre et les sections énumérés à l'alinéa précédent.

10-1.02 L'employée ou l'employé qui obtient un congé sans traitement pour travailler dans le cadre d'une entente entre l'employeur et un autre gouvernement ou un organisme international est régi par la section 4-7.00.

10-2.00 EMPLOYÉES ET EMPLOYÉS OCCASIONNELS

Application de la convention

10-2.01 La convention s'applique à l'employée ou à l'employé occasionnel, sous réserve des exclusions et exceptions mentionnées à la présente section.

Les conditions de travail prévues par la présente section, applicables à l'employée ou à l'employé occasionnel engagé sur un projet spécifique, sont déterminées par la durée du projet spécifique.

10-2.02 L'employée ou l'employé occasionnel travaillant moins de trente-cinq (35) heures par semaine est soumis aux dispositions de la convention applicables à l'employée ou à l'employé à temps réduit, dans la mesure où elle ou il y a droit en vertu de la présente section, et en faisant, le cas échéant, les adaptations nécessaires.

Malgré l'article 6-3.01, l'ancienneté de l'employée ou de l'employé occasionnel visé par le présent article ne s'accumule que durant les heures prévues par son horaire de travail. Pour les fins du calcul, un (1) jour est égal à sept (7) heures et un (1) an est égal à deux cent soixante (260) jours ouvrables.

10-2.03 Lors de sa nomination, l'employée ou l'employé occasionnel se voit attribuer un port d'attache par l'employeur.

10-2.04 L'employée ou l'employé occasionnel est classé, compte tenu de l'emploi à pourvoir, de la manière prévue par l'article 6-2.01.

10-2.05 L'employée ou l'employé occasionnel est admissible à l'avancement d'échelon, conformément aux articles 6-6.01 et 6-6.03 sous réserve des adaptations suivantes :

a) les dates d'avancement d'échelon identifiées à l'article 6-6.01 ne s'appliquent pas à l'employée ou l'employé occasionnel ;

b) la date d'admissibilité à l'avancement d'échelon correspond à la date où l'employée ou l'employé occasionnel complète l'accumulation de six (6) ou douze (12) mois d'ancienneté, selon qu'il s'agisse d'un avancement semestriel ou annuel, au même échelon de sa classe d'emplois ;

c) l'obligation d'avoir travaillé au moins trois (3) mois ou l'équivalent ou au moins six (6) mois ou l'équivalent tel que prévu au 2e alinéa de l'article 6-6.01, doit s'apprécier en référence à la période nécessaire à l'accumulation de ces six (6) ou douze (12) mois d'ancienneté.

Exclusions et exceptions applicables à l'employée ou à l'employé occasionnel engagé pour un (1) an et plus et à celle ou à celui engagé sur un projet spécifique d'un (1) an et plus

10-2.06 Le chapitre, les sections et les articles suivants de la convention ne s'appliquent pas à l'employée ou à l'employé occasionnel engagé pour un (1) an et plus ou engagé sur un projet spécifique d'un (1) an et plus :

— 3-6.06 ;
— 4-7.05, sauf si l'employeur est d'accord ;
— 4-7.06 et 4-7.07 ;
— 4-7.13 à 4-7.44 ;
— 5-0.00 – Régime de sécurité d'emploi ;
— 6-3.02 ;
— 6-3.03 ;
— 6-4.00 – Statut de permanent et liste de rappel des employées et employés temporaires.

L'article 6-6.01 s'applique sous réserve des adaptations décrites à l'article 10-2.05.

Les sections 8-1.00, 8-2.00 et 8-3.00 ne s'appliquent à l'employée ou à l'employé occasionnel visé par le présent article que pendant la période déterminée à son engagement. Le cas échéant, seuls les avantages déjà acquis au moment du licenciement ou de la mise à pied de l'employée ou de l'employé occasionnel continuent de s'appliquer durant le reste de la période d'emploi déterminée à son engagement.

Exclusions et exceptions applicables à l'employée ou à l'employé occasionnel engagé pour moins d'un (1) an et à celle ou à celui engagé sur un projet spécifique de moins d'un (1) an

10-2.07 Le chapitre, les sections et les articles suivants de la convention ne s'appliquent pas à l'employée ou à l'employé occasionnel engagé pour moins d'un (1) an ou engagé sur un projet spécifique de moins d'un (1) an :

- 3-1.00 – Mesures administratives, sauf l'article 3-1.01 ;
- 3-2.00 – Mesures disciplinaires ;
- 3-6.06 ;
- 4-3.00 – Vacances, sous réserve de l'article 10-2.08 ;
- 4-5.00 – Congés pour événements familiaux, sous réserve du deuxième alinéa de l'article 10-2.10 ;
- 4-7.03 et 4-7.05, sauf si l'employeur est d'accord ;
- 4-7.06 et 4-7.07 ;
- 4-7.13 à 4-7.44 ;
- 5-0.00 – Régime de sécurité d'emploi ;
- 6-0.00 – Organisation de la carrière ;
- 7-5.00 – Frais à l'occasion d'un déménagement ;
- 8-1.00 – Régimes d'assurance vie, d'assurance maladie et d'assurance traitement.

L'article 6-6.01 s'applique sous réserve des adaptations décrites à l'article 10-2.05.

La section 8-2.00 ne s'applique à l'employée ou à l'employé occasionnel visé par le présent article que pendant la période déterminée à son engagement. Le cas échéant, seuls les avantages déjà acquis au moment du licenciement ou de la mise à pied de l'employée ou de l'employé occasionnel continuent de s'appliquer durant le reste de la période d'emploi déterminée à son engagement.

10-2.08 L'employée ou l'employé occasionnel visé par l'article 10-2.07 reçoit à la fin de sa période d'emploi à titre occasionnel, en guise de vacances annuelles, une indemnité égale à huit pour cent (8 %) de son traitement défini à l'article 10-2.12.

10-2.09 Malgré la section 4-4.00, l'employée ou l'employé occasionnel visé par l'article 10-2.07 a droit au maintien de son traitement à l'occasion de la fête nationale selon les conditions stipulées par la *Loi sur la fête nationale*.

10-2.10 L'employée ou l'employé occasionnel visé par l'article 10-2.07 a le droit, sur demande présentée à l'employeur, de s'absenter, pour les motifs et périodes de temps suivants :

a) le jour de son mariage ou de son union civile : un (1) jour, sans réduction de traitement ;

b) le jour du mariage ou de l'union civile de son père, de sa mère, de son fils, de sa fille, de son frère, de sa sœur ou de l'enfant de sa conjointe ou de son conjoint : un (1) jour, sans traitement, à la condition qu'elle ou qu'il y assiste ;

c) à l'occasion du décès ou des funérailles de sa conjointe ou de son conjoint, de son fils, de sa fille, de son père, de sa mère, de son frère, de sa sœur, de l'enfant de sa conjointe ou de son conjoint ainsi que pour l'enfant pour lequel elle ou il exerce une tutelle dative ou a été la ou le dernier à exercer la tutelle : deux (2) jours sans réduction de traitement. De plus, l'employée ou l'employé peut s'absenter trois (3) autres jours à cette occasion sans traitement ;

d) à l'occasion du décès ou des funérailles de son gendre, de sa bru, de l'un de ses grands-parents, de son petit-enfant de même que du père, de la mère, du frère ou de la sœur de sa conjointe ou de son conjoint : une journée, sans traitement.

De plus, l'employée ou l'employé occasionnel visé par l'article 10-2.07 a droit aux congés prévus par les articles 4-5.07 et 4-5.09. Ces congés sont sans traitement. Le total des jours de congé utilisés en vertu de l'article 4-5.07 ne peut excéder dix (10) jours par année civile.

10-2.11 Les dispositions de la section 8-3.00 s'appliquent à l'employée ou l'employé occasionnel engagé pour moins d'un (1) an ou engagé sur un projet spécifique de moins d'un (1) an, sans toutefois excéder les périodes où elle ou il aurait effectivement travaillé et sous réserve des particularités suivantes :

a) le congé à l'occasion de la naissance de son enfant prévu à l'article 8-3.24, le congé à l'occasion de l'adoption de son enfant prévu à l'article 8-3.30 ou le congé pour adoption prévu à l'article 8-3.36 s'appliquent. Toutefois, seuls les deux (2) premiers jours de congé sont avec maintien du traitement ;

b) le congé de paternité prévu à l'article 8-3.25, sa prolongation prévue à l'article 8-3.29, le congé pour adoption prévu à l'article 8-3.31 et sa prolongation prévue à l'article 8-3.32 s'appliquent. Toutefois, ces congés sont sans traitement et les indemnités prévues aux articles 8-3.26, 8-3.27, 8-3.33 et 8-3.34 ne s'appliquent pas ;

c) concernant le congé sans traitement prévu à l'article 8-3.38, seul le congé prévu au paragraphe *b)* s'applique ;

d) les congés spéciaux prévus à l'article 8-3.23 s'appliquent. Toutefois, ces congés sont sans traitement ;

e) les articles 8-3.14, 8-3.28, 8-3.35, 8-3.37 et 8-3.43, à l'exception de l'accumulation de l'expérience, ne s'appliquent pas ;

f) l'article 8-3.22, sous réserve des dispositions de la *Loi sur la santé et la sécurité du travail* relatives au retrait préventif, ne s'applique pas.

10-2.12 Par traitement de l'employée ou de l'employé occasionnel visé par l'article 10-2.07, on entend le traitement prévu par l'article 7-1.01 majoré de 6,5 %, à l'exclusion de tout supplément de traitement, prime, allocation et rémunération additionnelle. Le taux de traitement pour les heures supplémentaires doit être établi à partir du taux de traitement non majoré de 6,5 %.

Dispositions particulières

10-2.13 Lorsque les sections 4-2.00, 4-3.00, 8-1.00 et 8-2.00 s'appliquent et doivent de nouveau s'appliquer lors d'un renouvellement, d'une prolongation d'engagement à titre d'employée ou d'employé occasionnel ou d'un engagement à titre d'employée ou d'employé temporaire, ces sections s'appliquent comme s'il s'agissait d'un seul engagement à la condition qu'il n'y ait pas d'interruption entre les engagements visés.

Malgré ce qui précède, l'employée ou l'employé occasionnel peut à sa demande n'être remboursé du solde de ses congés de maladie, de ses jours de vacances ainsi que des heures additionnelles et des heures supplémentaires accumulées qu'au terme d'une interruption maximale de soixante (60) jours. Si cette interruption est de soixante (60) jours ou moins, l'alinéa précédent s'applique comme s'il n'y avait pas eu d'interruption.

L'employée ou l'employé occasionnel engagé de nouveau après une interruption de plus de soixante (60) jours entre les engagements doit à chaque nouvelle période d'emploi accumuler vingt et un (21) jours ouvrables rémunérés pour bénéficier des régimes prévus par la section 8-1.00.

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

10-2.14 L'ancienneté est un critère pris en considération par l'employeur lorsqu'elle ou il doit choisir entre plusieurs employées et employés occasionnels d'une même classe d'emplois et travaillant sur le même projet spécifique pour décider laquelle ou lequel est licencié, mis à pied ou dont l'emploi n'est pas renouvelé.

10-2.15 Lorsque l'employeur veut, avant l'expiration de la période d'emploi déterminée à son engagement, licencier ou mettre à pied une employée ou un employé occasionnel, elle ou il lui donne un préavis d'une (1) semaine si la période déterminée est d'une durée inférieure à un (1) an et de deux (2) semaines si la période déterminée est d'une durée égale ou supérieure à un (1) an.

L'employée occasionnelle enceinte ou qui bénéficie d'un congé de maternité qui, avant l'expiration de la période d'emploi déterminée à son engagement, est licenciée ou mise à pied ou l'employée visée par l'article 10-2.06 dont l'engagement n'est pas renouvelé, bénéficie d'une présomption que cette décision a été prise parce qu'elle est enceinte ou qu'elle bénéficie d'un congé de maternité. Dans ce cas, il incombe à l'employeur de prouver qu'elle ou qu'il a pris cette décision pour une autre cause juste et suffisante.

10-2.16 L'employée ou l'employé occasionnel perd son ancienneté dans les circonstances suivantes :

- démission, si celle-ci n'a pas été suivie, dans les trente (30) jours suivant sa prise d'effet, d'une nomination dans un autre emploi de l'Institut ;
- congédiement ;
- retraite ;
- interruption d'emploi pour une durée dépassant quarante-huit (48) mois consécutifs.

Période d'essai

10-2.17 L'employée ou l'employé occasionnel engagé pour une période d'un (1) an et plus doit, pour être maintenu en fonction, accomplir avec succès une période d'essai de six (6) mois. La décision de l'employeur de mettre fin à l'emploi à l'intérieur de ce délai ne peut, en aucun cas, faire l'objet d'un grief.

Toutefois, l'alinéa qui précède ne s'applique pas à l'employée ou à l'employé qui a déjà complété avec succès, dans sa classe d'emplois, une période d'essai à l'Institut.

Malgré ce qui précède, l'employée ou l'employé occasionnel justifiant de deux ans ou plus de service continu au sens de la *Loi sur les normes du travail* qui estime que l'employeur a procédé à son congédiement administratif sans une cause juste et suffisante peut recourir à la procédure de règlement des griefs prévue à la section 9-1.00.

10-3.00 PRÊTS DE SERVICE

10-3.01 La convention ne s'applique pas aux personnes à l'emploi d'un établissement des réseaux de l'enseignement collégial, de l'éducation et de la santé et des services sociaux, prêtées à l'Institut dans le cadre de mesures 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 ou tout autre document institutionnel qui la remplace*.

10-3.02 L'employée ou l'employé peut, avec son consentement, être prêté à un établissement des réseaux de l'enseignement collégial, de l'éducation ou de la santé et des services sociaux ou à une autre organisation pour la période et aux conditions convenues entre l'employée ou l'employé, l'employeur et l'établissement ou l'organisation qui requiert ses services.

10-3.03 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 d'employées et employés auquel elle ou il est assimilé, s'appliquent.

10-3.04 L'employeur informe le syndicat, dans le cadre du comité de relations professionnelles de l'application qui est faite 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 ou tout autre document institutionnel qui la remplace*.

CHAPITRE 11-0.00
DURÉE DE LA CONVENTION

11-1.00 DURÉE DE LA CONVENTION

11-1.01 Sous réserve des dispositions spécifiques à l'effet contraire, la présente convention collective prend effet à compter de la date de sa signature et demeure en vigueur jusqu'au 31 mars 2023.

11-1.02 Les dispositions suivantes prennent effet le 1er juillet 2021, aux conditions qui y sont indiquées :

- Rémunération – l'article 7-1.05 ;
- Mesure de fidélité en emploi – la lettre d'entente numéro 5.

Les dispositions suivantes prennent effet le 1er avril 2022, aux conditions qui y sont indiquées :

- Rémunération – l'article 7-1.06 ;
- Majoration des échelons 1 à 8 – l'article 7-1.07 ;
- Majoration au maximum de l'échelle pour l'employée et l'employé détenteur d'un baccalauréat – l'article 7-1.02.

Rappel de traitement, d'allocation et primes

11-1.03 Les sommes de rappel de traitement, d'allocations et primes résultant de l'application de l'article 11-1.02 sont versées au plus tard à la première paie suivant le quatre-vingt-dixième (90e) jour de la signature de la convention. Les sommes sont établies en tenant compte de la période durant laquelle l'employée ou l'employé a eu droit à son traitement depuis le 1er juillet 2021.

Au plus tard quatre (4) mois suivant la signature de la convention, l'employeur fournit au syndicat la liste des employées et des employés ayant quitté leur emploi entre le 1er juillet 2021 et la date du versement des sommes prévues au premier alinéa du présent article. L'employée ou l'employé dont l'emploi a pris fin entre le 1er juillet 2021 et la date du versement des sommes prévues au premier alinéa du présent article doit faire sa demande de rappel à la Direction des ressources humaines de l'Institut dans les quatre (4) mois de la réception par le syndicat de la liste prévue au présent article. En cas de décès de l'employée ou de l'employé, la demande peut être faite par les ayants droit.

ANNEXE I
TAUX ET ÉCHELLES DE TRAITEMENT

Professionnels

102 AGENTE OU AGENT DE DÉVELOPPEMENT INDUSTRIEL
103 AGENTE OU AGENT DE LA GESTION FINANCIÈRE
104 AGENTE OU AGENT D'INFORMATION
105 AGENTE OU AGENT DE RECHERCHE ET DE PLANIFICATION SOCIO-ÉCONOMIQUE
106 AGRONOME
107 AGENTE CULTURELLE OU AGENT CULTUREL
108 ANALYSTE DE L'INFORMATIQUE ET DES PROCÉDÉS ADMINISTRATIFS
109 ARCHITECTE
CLASSE 4 : GRADE STAGIAIRE
CLASSE 0 : ARCHITECTE
110 ARPENTEUSE-GÉOMÈTRE OU ARPENTEUR-GÉOMÈTRE
111 ATTACHÉE OU ATTACHÉ D'ADMINISTRATION
112 BIBLIOTHÉCAIRE
113 BIOLOGISTE
116 CONSEILLÈRE OU CONSEILLER EN ORIENTATION PROFESSIONNELLE
119 INGÉNIEURE FORESTIÈRE OU INGÉNIEUR FORESTIER
121 MÉDECIN VÉTÉRINAIRE
122 PSYCHOLOGUE
123 SPÉCIALISTE EN SCIENCES DE L'ÉDUCATION
124 SPÉCIALISTE EN SCIENCES PHYSIQUES
125 TRADUCTRICE OU TRADUCTEUR
126 TRAVAILLEUSE SOCIALE OU TRAVAILLEUR SOCIAL
129 ACTUAIRE
130 AGENTE OU AGENT DE L'APPROVISIONNEMENT
131 ATTACHÉE OU ATTACHÉ JUDICIAIRE
132 ÉVALUATRICE AGRÉÉE OU ÉVALUATEUR AGRÉÉ OU AGENTE OU AGENT D'ÉVALUATION FONCIÈRE
133 CONSEILLÈRE OU CONSEILLER EN AFFAIRES INTERNATIONALES
134 RESTAURATRICE OU RESTAURATEUR D'OEUVRES D'ART

102 AGENTE OU AGENT DE DÉVELOPPEMENT INDUSTRIEL
(Taux annuels)
Heures par semaine : 35,00

Classe	Échelon	Taux au 2021-06-30 ($)	Taux du 2021-07-01 au 2022-03-31 ($)	Taux à compter du 2022-04-01 ($)
0	1	47 064	47 064	48 488
0	2	48 598	48 598	50 059
0	3	50 260	50 260	51 776
0	4	51 940	51 940	53 511
0	5	53 657	53 657	55 282
0	6	55 465	55 465	57 145
0	7	57 328	57 328	59 063
0	8	59 245	59 245	61 035
0	9	61 218	61 218	62 441
0	10	63 500	63 500	64 779
0	11	65 820	65 820	67 135
0	12	68 267	68 267	69 637
0	13	70 806	70 806	72 230
0	14	73 417	73 417	74 878
0	15	76 522	76 522	78 056
0	16	79 755	79 755	81 343
0	17	83 097	83 097	84 759
0	18	88 338	88 338	90 110

103 AGENTE OU AGENT DE LA GESTION FINANCIÈRE
(Taux annuels)
Heures par semaine : 35,00

Classe	Échelon	Taux au 2021-06-30 ($)	Taux du 2021-07-01 au 2022-03-31 ($)	Taux à compter du 2022-04-01 ($)
0	1	47 064	47 064	48 488
0	2	48 598	48 598	50 059
0	3	50 260	50 260	51 776
0	4	51 940	51 940	53 511
0	5	53 657	53 657	55 282
0	6	55 465	55 465	57 145
0	7	57 328	57 328	59 063
0	8	59 245	59 245	61 035
0	9	61 218	61 218	62 441
0	10	63 500	63 500	64 779
0	11	65 820	65 820	67 135
0	12	68 267	68 267	69 637
0	13	70 806	70 806	72 230
0	14	73 417	73 417	74 878
0	15	76 522	76 522	78 056
0	16	79 755	79 755	81 343
0	17	83 097	83 097	84 759
0	18	88 338	88 338	90 110

104 AGENTE OU AGENT D'INFORMATION
(Taux annuels)
Heures par semaine : 35,00

Classe	Échelon	Taux au 2021-06-30 ($)	Taux du 2021-07-01 au 2022-03-31 ($)	Taux à compter du 2022-04-01 ($)
0	1	47 064	47 064	48 488
0	2	48 598	48 598	50 059
0	3	50 260	50 260	51 776
0	4	51 940	51 940	53 511
0	5	53 657	53 657	55 282
0	6	55 465	55 465	57 145
0	7	57 328	57 328	59 063
0	8	59 245	59 245	61 035
0	9	61 218	61 218	62 441
0	10	63 500	63 500	64 779
0	11	65 820	65 820	67 135
0	12	68 267	68 267	69 637
0	13	70 806	70 806	72 230
0	14	73 417	73 417	74 878
0	15	76 522	76 522	78 056
0	16	79 755	79 755	81 343
0	17	83 097	83 097	84 759
0	18	88 338	88 338	90 110

105 AGENTE OU AGENT DE RECHERCHE ET DE PLANIFICATION SOCIO-ÉCONOMIQUE
(Taux annuels)
Heures par semaine : 35,00

Classe	Échelon	Taux au 2021-06-30 ($)	Taux du 2021-07-01 au 2022-03-31 ($)	Taux à compter du 2022-04-01 ($)
0	1	47 064	47 064	48 488
0	2	48 598	48 598	50 059
0	3	50 260	50 260	51 776
0	4	51 940	51 940	53 511
0	5	53 657	53 657	55 282
0	6	55 465	55 465	57 145
0	7	57 328	57 328	59 063
0	8	59 245	59 245	61 035
0	9	61 218	61 218	62 441
0	10	63 500	63 500	64 779
0	11	65 820	65 820	67 135
0	12	68 267	68 267	69 637
0	13	70 806	70 806	72 230
0	14	73 417	73 417	74 878
0	15	76 522	76 522	78 056
0	16	79 755	79 755	81 343
0	17	83 097	83 097	84 759
0	18	88 338	88 338	90 110

106 AGRONOME
(Taux annuels)
Heures par semaine : 35,00

Classe	Échelon	Taux au 2021-06-30 ($)	Taux du 2021-07-01 au 2022-03-31 ($)	Taux à compter du 2022-04-01 ($)
0	1	48 908	48 908	50 388
0	2	50 552	50 552	52 068
0	3	52 250	52 250	53 821
0	4	54 004	54 004	55 629
0	5	55 830	55 830	57 510
0	6	57 675	57 675	59 410
0	7	59 610	59 610	61 400
0	8	61 601	61 601	63 446
0	9	63 647	63 647	64 925
0	10	66 002	66 002	67 317
0	11	68 468	68 468	69 838
0	12	70 988	70 988	72 413
0	13	73 600	73 600	75 079
0	14	76 339	76 339	77 873
0	15	79 572	79 572	81 161
0	16	82 932	82 932	84 594
0	17	86 439	86 439	88 174
0	18	91 899	91 899	93 744

107 AGENTE CULTURELLE OU AGENT CULTUREL
(Taux annuels)
Heures par semaine : 35,00

Classe	Échelon	Taux au 2021-06-30 ($)	Taux du 2021-07-01 au 2022-03-31 ($)	Taux à compter du 2022-04-01 ($)
0	1	45 256	45 256	46 625
0	2	46 735	46 735	48 141
0	3	48 324	48 324	49 785
0	4	49 949	49 949	51 465
0	5	51 611	51 611	53 182
0	6	53 328	53 328	54 935
0	7	55 118	55 118	56 780
0	8	56 981	56 981	58 697
0	9	58 862	58 862	60 030
0	10	61 053	61 053	62 277
0	11	63 300	63 300	64 560
0	12	65 637	65 637	66 952
0	13	68 066	68 066	69 436
0	14	70 605	70 605	72 011
0	15	73 563	73 563	75 043
0	16	76 668	76 668	78 202
0	17	79 919	79 919	81 526
0	18	84 941	84 941	86 640

108 ANALYSTE DE L'INFORMATIQUE ET DES PROCÉDÉS ADMINISTRATIFS
(Taux annuels)
Heures par semaine : 35,00

Classe	Échelon	Taux au 2021-06-30 ($)	Taux du 2021-07-01 au 2022-03-31 ($)	Taux à compter du 2022-04-01 ($)
0	1	47 064	47 064	48 488
0	2	48 598	48 598	50 059
0	3	50 260	50 260	51 776
0	4	51 940	51 940	53 511
0	5	53 657	53 657	55 282
0	6	55 465	55 465	57 145
0	7	57 328	57 328	59 063
0	8	59 245	59 245	61 035
0	9	61 218	61 218	62 441
0	10	63 500	63 500	64 779
0	11	65 820	65 820	67 135
0	12	68 267	68 267	69 637
0	13	70 806	70 806	72 230
0	14	73 417	73 417	74 878
0	15	76 522	76 522	78 056
0	16	79 755	79 755	81 343
0	17	83 097	83 097	84 759
0	18	88 338	88 338	90 110

109 ARCHITECTE
CLASSE 4 : GRADE STAGIAIRE
CLASSE 0 : ARCHITECTE
(Taux annuels)
Heures par semaine : 35,00

Classe	Échelon	Taux au 2021-06-30 ($)	Taux du 2021-07-01 au 2022-03-31 ($)	Taux à compter du 2022-04-01 ($)
4	1	45 201	45 201	46 552
4	2	46 096	46 096	47 484
4	3	47 009	47 009	48 433
4	4	47 940	47 940	49 401
0	1	48 908	48 908	50 388
0	2	50 552	50 552	52 068
0	3	52 250	52 250	53 821
0	4	54 004	54 004	55 629
0	5	55 830	55 830	57 510
0	6	57 675	57 675	59 410
0	7	59 610	59 610	61 400
0	8	61 601	61 601	63 446
0	9	63 647	63 647	64 925
0	10	66 002	66 002	67 317
0	11	68 468	68 468	69 838
0	12	70 988	70 988	72 413
0	13	73 600	73 600	75 079
0	14	76 339	76 339	77 873
0	15	79 572	79 572	81 161
0	16	82 932	82 932	84 594
0	17	86 439	86 439	88 174
0	18	91 899	91 899	93 744

110 ARPENTEUSE-GÉOMÈTRE OU ARPENTEUR-GÉOMÈTRE
(Taux annuels)
Heures par semaine : 35,00

Classe	Échelon	Taux au 2021-06-30 ($)	Taux du 2021-07-01 au 2022-03-31 ($)	Taux à compter du 2022-04-01 ($)
0	1	47 064	47 064	48 488
0	2	48 598	48 598	50 059
0	3	50 260	50 260	51 776
0	4	51 940	51 940	53 511
0	5	53 657	53 657	55 282
0	6	55 465	55 465	57 145
0	7	57 328	57 328	59 063
0	8	59 245	59 245	61 035
0	9	61 218	61 218	62 441
0	10	63 500	63 500	64 779
0	11	65 820	65 820	67 135
0	12	68 267	68 267	69 637
0	13	70 806	70 806	72 230
0	14	73 417	73 417	74 878
0	15	76 522	76 522	78 056
0	16	79 755	79 755	81 343
0	17	83 097	83 097	84 759
0	18	88 338	88 338	90 110

111 ATTACHÉE OU ATTACHÉ D'ADMINISTRATION
(Taux annuels)
Heures par semaine : 35,00

Classe	Échelon	Taux au 2021-06-30 ($)	Taux du 2021-0-07-01 au 2022-03-31 ($)	Taux à compter du 2022-04-01 ($)
0	1	47 064	47 064	48 488
0	2	48 598	48 598	50 059
0	3	50 260	50 260	51 776
0	4	51 940	51 940	53 511
0	5	53 657	53 657	55 282
0	6	55 465	55 465	57 145
0	7	57 328	57 328	59 063
0	8	59 245	59 245	61 035
0	9	61 218	61 218	62 441
0	10	63 500	63 500	64 779
0	11	65 820	65 820	67 135
0	12	68 267	68 267	69 637
0	13	70 806	70 806	72 230
0	14	73 417	73 417	74 878
0	15	76 522	76 522	78 056
0	16	79 755	79 755	81 343
0	17	83 097	83 097	84 759
0	18	88 338	88 338	90 110

112 BIBLIOTHÉCAIRE
(Taux annuels)
Heures par semaine : 35,00

Classe	Échelon	Taux au 2021-06-30 ($)	Taux du 2021-07-01 au 2022-03-31 ($)	Taux à compter du 2022-04-01 ($)
0	1	47 064	47 064	48 488
0	2	48 598	48 598	50 059
0	3	50 260	50 260	51 776
0	4	51 940	51 940	53 511
0	5	53 657	53 657	55 282
0	6	55 465	55 465	57 145
0	7	57 328	57 328	59 063
0	8	59 245	59 245	61 035
0	9	61 218	61 218	62 441
0	10	63 500	63 500	64 779
0	11	65 820	65 820	67 135
0	12	68 267	68 267	69 637
0	13	70 806	70 806	72 230
0	14	73 417	73 417	74 878
0	15	76 522	76 522	78 056
0	16	79 755	79 755	81 343
0	17	83 097	83 097	84 759
0	18	88 338	88 338	90 110

113 BIOLOGISTE
(Taux annuels)
Heures par semaine : 35,00

Classe	Échelon	Taux au 2021-06-30 ($)	Taux du 2021-07-01 au 2022-03-31 ($)	Taux à compter du 2022-04-01 ($)
0	1	48 908	48 908	50 388
0	2	50 552	50 552	52 068
0	3	52 250	52 250	53 821
0	4	54 004	54 004	55 629
0	5	55 830	55 830	57 510
0	6	57 675	57 675	59 410
0	7	59 610	59 610	61 400
0	8	61 601	61 601	63 446
0	9	63 647	63 647	64 925
0	10	66 002	66 002	67 317
0	11	68 468	68 468	69 838
0	12	70 988	70 988	72 413
0	13	73 600	73 600	75 079
0	14	76 339	76 339	77 873
0	15	79 572	79 572	81 161
0	16	82 932	82 932	84 594
0	17	86 439	86 439	88 174
0	18	91 899	91 899	93 744

116 CONSEILLÈRE OU CONSEILLER EN ORIENTATION PROFESSIONNELLE
(Taux annuels)
Heures par semaine : 35,00

Classe	Échelon	Taux au 2021-06-30 ($)	Taux du 2021-07-01 au 2022-03-31 ($)	Taux à compter du 2022-04-01 ($)
0	1	47 064	47 064	48 488
0	2	48 598	48 598	50 059
0	3	50 260	50 260	51 776
0	4	51 940	51 940	53 511
0	5	53 657	53 657	55 282
0	6	55 465	55 465	57 145
0	7	57 328	57 328	59 063
0	8	59 245	59 245	61 035
0	9	61 218	61 218	62 441
0	10	63 500	63 500	64 779
0	11	65 820	65 820	67 135
0	12	68 267	68 267	69 637
0	13	70 806	70 806	72 230
0	14	73 417	73 417	74 878
0	15	76 522	76 522	78 056
0	16	79 755	79 755	81 343
0	17	83 097	83 097	84 759
0	18	88 338	88 338	90 110

119 INGÉNIEURE FORESTIÈRE OU INGÉNIEUR FORESTIER
(Taux annuels)
Heures par semaine : 35,00

Classe	Échelon	Taux au 2021-06-30 ($)	Taux du 2021-07-01 au 2022-03-31 ($)	Taux à compter du 2022-04-01 ($)
0	1	48 908	48 908	50 388
0	2	50 552	50 552	52 068
0	3	52 250	52 250	53 821
0	4	54 004	54 004	55 629
0	5	55 830	55 830	57 510
0	6	57 675	57 675	59 410
0	7	59 610	59 610	61 400
0	8	61 601	61 601	63 446
0	9	63 647	63 647	64 925
0	10	66 002	66 002	67 317
0	11	68 468	68 468	69 838
0	12	70 988	70 988	72 413
0	13	73 600	73 600	75 079
0	14	76 339	76 339	77 873
0	15	79 572	79 572	81 161
0	16	82 932	82 932	84 594
0	17	86 439	86 439	88 174
0	18	91 899	91 899	93 744

121 MÉDECIN VÉTÉRINAIRE
(Taux annuels)
Heures par semaine : 35,00

Classe	Échelon	Taux au 2021-06-30 ($)	Taux du 2021-07-01 au 2022-03-31 ($)	Taux à compter du 2022-04-01 ($)
0	1	48 908	48 908	50 388
0	2	50 552	50 552	52 068
0	3	52 250	52 250	53 821
0	4	54 004	54 004	55 629
0	5	55 830	55 830	57 510
0	6	57 675	57 675	59 410
0	7	59 610	59 610	61 400
0	8	61 601	61 601	63 446
0	9	63 647	63 647	64 925
0	10	66 002	66 002	67 317
0	11	68 468	68 468	69 838
0	12	70 988	70 988	72 413
0	13	73 600	73 600	75 079
0	14	76 339	76 339	77 873
0	15	79 572	79 572	81 161
0	16	82 932	82 932	84 594
0	17	86 439	86 439	88 174
0	18	91 899	91 899	93 744

122 PSYCHOLOGUE
(Taux annuels)
Heures par semaine : 35,00

Classe	Échelon	Taux au 2021-06-30 ($)	Taux du 2021-07-01 au 2022-03-31 ($)	Taux à compter du 2022-04-01 ($)
0	1	48 908	48 908	50 388
0	2	50 552	50 552	52 068
0	3	52 250	52 250	53 821
0	4	54 004	54 004	55 629
0	5	55 830	55 830	57 510
0	6	57 675	57 675	59 410
0	7	59 610	59 610	61 400
0	8	61 601	61 601	63 446
0	9	63 647	63 647	64 925
0	10	66 002	66 002	67 317
0	11	68 468	68 468	69 838
0	12	70 988	70 988	72 413
0	13	73 600	73 600	75 079
0	14	76 339	76 339	77 873
0	15	79 572	79 572	81 161
0	16	82 932	82 932	84 594
0	17	86 439	86 439	88 174
0	18	91 899	91 899	93 744

123 SPÉCIALISTE EN SCIENCES DE L'ÉDUCATION
(Taux annuels)
Heures par semaine : 35,00

Classe	Échelon	Taux au 2021-06-30 ($)	Taux du 2021-07-01 au 2022-03-31 ($)	Taux à compter du 2022-04-01 ($)
0	1	47 064	47 064	48 488
0	2	48 598	48 598	50 059
0	3	50 260	50 260	51 776
0	4	51 940	51 940	53 511
0	5	53 657	53 657	55 282
0	6	55 465	55 465	57 145
0	7	57 328	57 328	59 063
0	8	59 245	59 245	61 035
0	9	61 218	61 218	62 441
0	10	63 500	63 500	64 779
0	11	65 820	65 820	67 135
0	12	68 267	68 267	69 637
0	13	70 806	70 806	72 230
0	14	73 417	73 417	74 878
0	15	76 522	76 522	78 056
0	16	79 755	79 755	81 343
0	17	83 097	83 097	84 759
0	18	88 338	88 338	90 110

124 SPÉCIALISTE EN SCIENCES PHYSIQUES
(Taux annuels)
Heures par semaine : 35,00

Classe	Échelon	Taux au 2021-06-30 ($)	Taux du 2021-07-01 au 2022-03-31 ($)	Taux à compter du 2022-04-01 ($)
0	1	48 908	48 908	50 388
0	2	50 552	50 552	52 068
0	3	52 250	52 250	53 821
0	4	54 004	54 004	55 629
0	5	55 830	55 830	57 510
0	6	57 675	57 675	59 410
0	7	59 610	59 610	61 400
0	8	61 601	61 601	63 446
0	9	63 647	63 647	64 925
0	10	66 002	66 002	67 317
0	11	68 468	68 468	69 838
0	12	70 988	70 988	72 413
0	13	73 600	73 600	75 079
0	14	76 339	76 339	77 873
0	15	79 572	79 572	81 161
0	16	82 932	82 932	84 594
0	17	86 439	86 439	88 174
0	18	91 899	91 899	93 744

125 TRADUCTRICE OU TRADUCTEUR
(Taux annuels)
Heures par semaine : 35,00

Classe	Échelon	Taux au 2021-06-30 ($)	Taux du 2021-07-01 au 2022-03-31 ($)	Taux à compter du 2022-04-01 ($)
0	1	45 256	45 256	46 625
0	2	46 735	46 735	48 141
0	3	48 324	48 324	49 785
0	4	49 949	49 949	51 465
0	5	51 611	51 611	53 182
0	6	53 328	53 328	54 935
0	7	55 118	55 118	56 780
0	8	56 981	56 981	58 697
0	9	58 862	58 862	60 030
0	10	61 053	61 053	62 277
0	11	63 300	63 300	64 560
0	12	65 637	65 637	66 952
0	13	68 066	68 066	69 436
0	14	70 605	70 605	72 011
0	15	73 563	73 563	75 043
0	16	76 668	76 668	78 202
0	17	79 919	79 919	81 526
0	18	84 941	84 941	86 640

126 TRAVAILLEUSE SOCIALE OU TRAVAILLEUR SOCIAL
(Taux annuels)
Heures par semaine : 35,00

Classe	Échelon	Taux au 2021-06-30 ($)	Taux du 2021-07-01 au 2022-03-31 ($)	Taux à compter du 2022-04-01 ($)
0	1	47 064	47 064	48 488
0	2	48 598	48 598	50 059
0	3	50 260	50 260	51 776
0	4	51 940	51 940	53 511
0	5	53 657	53 657	55 282
0	6	55 465	55 465	57 145
0	7	57 328	57 328	59 063
0	8	59 245	59 245	61 035
0	9	61 218	61 218	62 441
0	10	63 500	63 500	64 779
0	11	65 820	65 820	67 135
0	12	68 267	68 267	69 637
0	13	70 806	70 806	72 230
0	14	73 417	73 417	74 878
0	15	76 522	76 522	78 056
0	16	79 755	79 755	81 343
0	17	83 097	83 097	84 759
0	18	88 338	88 338	90 110

129 ACTUAIRE
(Taux annuels)
Heures par semaine : 35,00

Classe	Échelon	Taux au 2021-06-30 ($)	Taux du 2021-07-01 au 2022-03-31 ($)	Taux à compter du 2022-04-01 ($)
0	1	48 908	48 908	50 388
0	2	50 552	50 552	52 068
0	3	52 250	52 250	53 821
0	4	54 004	54 004	55 629
0	5	55 830	55 830	57 510
0	6	57 675	57 675	59 410
0	7	59 610	59 610	61 400
0	8	61 601	61 601	63 446
0	9	63 647	63 647	64 925
0	10	66 002	66 002	67 317
0	11	68 468	68 468	69 838
0	12	70 988	70 988	72 413
0	13	73 600	73 600	75 079
0	14	76 339	76 339	77 873
0	15	79 572	79 572	81 161
0	16	82 932	82 932	84 594
0	17	86 439	86 439	88 174
0	18	91 899	91 899	93 744
0	19	95 771	95 771	97 707
0	20	99 807	99 807	101 834
0	21	104 026	104 026	106 126

NOTE **:**

Les échelons 19, 20 et 21 sont réservés aux actuaires détenant le titre de Fellow.

130 AGENTE OU AGENT DE L'APPROVISIONNEMENT
(Taux annuels)
Heures par semaine : 35,00

Classe	Échelon	Taux au 2021-06-30 ($)	Taux du 2021-07-01 au 2022-03-31 ($)	Taux à compter du 2022-04-01 ($)
0	1	45 256	45 256	46 625
0	2	46 735	46 735	48 141
0	3	48 324	48 324	49 785
0	4	49 949	49 949	51 465
0	5	51 611	51 611	53 182
0	6	53 328	53 328	54 935
0	7	55 118	55 118	56 780
0	8	56 981	56 981	58 697
0	9	58 862	58 862	60 030
0	10	61 053	61 053	62 277
0	11	63 300	63 300	64 560
0	12	65 637	65 637	66 952
0	13	68 066	68 066	69 436
0	14	70 605	70 605	72 011
0	15	73 563	73 563	75 043
0	16	76 668	76 668	78 202
0	17	79 919	79 919	81 526
0	18	84 941	84 941	86 640

131 ATTACHÉE OU ATTACHÉ JUDICIAIRE
(Taux annuels)
Heures par semaine : 35,00

Classe	Échelon	Taux au 2021-06-30 ($)	Taux du 2021-07-01 au 2022-03-31 ($)	Taux à compter du 2022-04-01 ($)
0	1	47 064	47 064	48 488
0	2	48 598	48 598	50 059
0	3	50 260	50 260	51 776
0	4	51 940	51 940	53 511
0	5	53 657	53 657	55 282
0	6	55 465	55 465	57 145
0	7	57 328	57 328	59 063
0	8	59 245	59 245	61 035
0	9	61 218	61 218	62 441
0	10	63 500	63 500	64 779
0	11	65 820	65 820	67 135
0	12	68 267	68 267	69 637
0	13	70 806	70 806	72 230
0	14	73 417	73 417	74 878
0	15	76 522	76 522	78 056
0	16	79 755	79 755	81 343
0	17	83 097	83 097	84 759
0	18	88 338	88 338	90 110

132 ÉVALUATRICE AGRÉÉE OU ÉVALUATEUR AGRÉÉ OU AGENTE OU AGENT D'ÉVALUATION FONCIÈRE
(Taux annuels)
Heures par semaine : 35,00

Classe	Échelon	Taux au 2021-06-30 ($)	Taux du 2021-07-01 au 2022-03-31 ($)	Taux à compter du 2022-04-01 ($)
0	1	47 064	47 064	48 488
0	2	48 598	48 598	50 059
0	3	50 260	50 260	51 776
0	4	51 940	51 940	53 511
0	5	53 657	53 657	55 282
0	6	55 465	55 465	57 145
0	7	57 328	57 328	59 063
0	8	59 245	59 245	61 035
0	9	61 218	61 218	62 441
0	10	63 500	63 500	64 779
0	11	65 820	65 820	67 135
0	12	68 267	68 267	69 637
0	13	70 806	70 806	72 230
0	14	73 417	73 417	74 878
0	15	76 522	76 522	78 056
0	16	79 755	79 755	81 343
0	17	83 097	83 097	84 759
0	18	88 338	88 338	90 110

133 CONSEILLÈRE OU CONSEILLER EN AFFAIRES INTERNATIONALES
(Taux annuels)
Heures par semaine : 35,00

Classe	Échelon	Taux au 2021-06-30 ($)	Taux du 2021-07-01 au 2022-03-31 ($)	Taux à compter du 2022-04-01 ($)
0	1	47 064	47 064	48 488
0	2	48 598	48 598	50 059
0	3	50 260	50 260	51 776
0	4	51 940	51 940	53 511
0	5	53 657	53 657	55 282
0	6	55 465	55 465	57 145
0	7	57 328	57 328	59 063
0	8	59 245	59 245	61 035
0	9	61 218	61 218	62 441
0	10	63 500	63 500	64 779
0	11	65 820	65 820	67 135
0	12	68 267	68 267	69 637
0	13	70 806	70 806	72 230
0	14	73 417	73 417	74 878
0	15	76 522	76 522	78 056
0	16	79 755	79 755	81 343
0	17	83 097	83 097	84 759
0	18	88 338	88 338	90 110

134 RESTAURATRICE OU RESTAURATEUR D'OEUVRES D'ART
(Taux annuels)
Heures par semaine : 35,00

Classe	Échelon	Taux au 2021-06-30 ($)	Taux du 2021-07-01 au 2022-03-31 ($)	Taux à compter du 2022-04-01 ($)
0	1	47 064	47 064	48 488
0	2	48 598	48 598	50 059
0	3	50 260	50 260	51 776
0	4	51 940	51 940	53 511
0	5	53 657	53 657	55 282
0	6	55 465	55 465	57 145
0	7	57 328	57 328	59 063
0	8	59 245	59 245	61 035
0	9	61 218	61 218	62 441
0	10	63 500	63 500	64 779
0	11	65 820	65 820	67 135
0	12	68 267	68 267	69 637
0	13	70 806	70 806	72 230
0	14	73 417	73 417	74 878
0	15	76 522	76 522	78 056
0	16	79 755	79 755	81 343
0	17	83 097	83 097	84 759
0	18	88 338	88 338	90 110

ANNEXE II

MISE À JOUR DES TAUX ET ÉCHELLES DE TRAITEMENT

1. TECHNIQUE D'INDEXATION

Lorsque doivent s'appliquer des paramètres généraux d'indexation ou d'autres formes de bonifications des taux ou échelles de traitement, ceux-ci s'appliquent sur le taux horaire et sont arrondis à la cent.

Aux fins de publication de la convention collective, le nombre de semaines à considérer pour le calcul du taux annuel est de 52,18. Le taux annuel est arrondi au dollar.
Les corps d'emploi visés aux sous-paragraphes 3.1 et 3.2 sont majorés de la façon décrite à ces points.

Lorsque l'arrondi se fait à la cent, il faut prévoir ce qui suit :

— Quand la virgule décimale est suivie de trois chiffres et plus, le troisième chiffre et les suivants sont retranchés si le troisième chiffre est inférieur à cinq. Si le troisième chiffre est égal ou supérieur à cinq, le deuxième est porté à l'unité supérieure et le troisième et les suivants sont retranchés.

Lorsque l'arrondi se fait au dollar, il faut prévoir ce qui suit :

— Quand la virgule décimale est suivie d'un chiffre et plus, le premier chiffre et les suivants sont retranchés si le premier chiffre est inférieur à cinq. Si le premier chiffre est égal ou supérieur à cinq, le dollar est porté à l'unité supérieure et la première décimale et les suivantes sont retranchées.

2. RANGEMENT DES CORPS D'EMPLOI

Les rangements des corps d'emploi sont prévus à l'annexe A, sous réserve des modifications convenues entre les parties le cas échéant. Advenant des divergences dans le libellé d'un titre du corps d'emploi, le numéro du corps d'emploi prévaut.

3. ÉTABLISSEMENT DES TAUX ET ÉCHELLES DE TRAITEMENT APPLICABLES AUX CAS PARTICULIERS

La méthode décrite aux sous-paragraphes 3.1 et 3.2 est utilisée lorsqu'un paramètre d'indexation est octroyé ou une autre forme de bonification, de manière à préserver le lien avec la structure de rémunération prévue à l'annexe B.

3.1 Grade stagiaire des architectes

L'échelle de traitement du grade stagiaire des architectes est déterminée de manière à assurer un écart dégressif de 2 % avec le premier échelon de la classe standard des architectes et pour les autres échelons de conserver cet écart par rapport à l'échelon qui précède.

L'échelle de traitement du grade stagiaire des architectes est établie de la manière suivante :

Pour l'échelon maximum du grade stagiaire :

$$Taux\ échelon\ max, grade\ stagiaire = \frac{Taux\ échelon\ 1, classe\ standard}{(1{,}02)}$$

Pour les échelons précédant l'échelon maximum :

$$Taux\ échelon\ (X), grade\ stagiaire = \frac{Taux\ échelon\ (X+1), grade\ stagiaire}{(1{,}02)}$$

Le tout arrondi à la cent, et ce, pour chaque échelon.

Les dispositions du présent article n'ont pas pour objet de modifier le nombre d'échelons du grade stagiaire, soit de quatre échelons.

ANNEXE A

RANGEMENT DES CORPS D'EMPLOI

# Corps d'emploi	Titre du corps d'emploi	Rangement
106	AGRONOME	1
109	ARCHITECTE	1
113	BIOLOGISTE	1
119	INGÉNIEURE FORESTIÈRE OU INGÉNIEUR FORESTIER	1
121	MÉDECIN VÉTÉRINAIRE	1
122	PSYCHOLOGUE	1
124	SPÉCIALISTE EN SCIENCES PHYSIQUES	1
129	ACTUAIRE	1
102	AGENTE OU AGENT DE DÉVELOPPEMENT INDUSTRIEL	2
103	AGENTE OU AGENT DE LA GESTION FINANCIÈRE	2
104	AGENTE OU AGENT D'INFORMATION	2
105	AGENTE OU AGENT DE RECHERCHE ET DE PLANIFICATION SOCIO-ÉCONOMIQUE	2
108	ANALYSTE DE L'INFORMATIQUE ET DES PROCÉDÉS ADMINISTRATIFS	2
110	ARPENTEUSE-GÉOMÈTRE OU ARPENTEUR-GÉOMÈTRE	2
111	ATTACHÉE OU ATTACHÉ D'ADMINISTRATION	2
112	BIBLIOTHÉCAIRE	2
116	CONSEILLÈRE OU CONSEILLER EN ORIENTATION PROFESSIONNELLE	2
123	SPÉCIALISTE EN SCIENCES DE L'ÉDUCATION	2
126	TRAVAILLEUSE SOCIALE OU TRAVAILLEUR SOCIAL	2
131	ATTACHÉE OU ATTACHÉ JUDICIAIRE	2
132	ÉVALUATRICE AGRÉÉE OU ÉVALUATEUR AGRÉÉ OU AGENTE OU AGENT D'ÉVALUATION FONCIÈRE	2
133	CONSEILLÈRE OU CONSEILLER EN AFFAIRES INTERNATIONALES	2
134	RESTAURATRICE OU RESTAURATEUR D'OEUVRES D'ART	2

107	AGENTE CULTURELLE OU AGENT CULTUREL	3
125	TRADUCTRICE OU TRADUCTEUR	3
130	AGENTE OU AGENT DE L’APPROVISIONNEMENT	3

ANNEXE B

STRUCTURE SALARIALE
TAUX ET ÉCHELLES DE TRAITEMENT AU 30 JUIN 2021

		Échelons																	
		1	**2**	**3**	**4**	**5**	**6**	**7**	**8**	**9**	**10**	**11**	**12**	**13**	**14**	**15**	**16**	**17**	**18**
Rangements	**1**	26,78	27,68	28,61	29,57	30,57	31,58	32,64	33,73	34,85	36,14	37,49	38,87	40,30	41,80	43,57	45,41	47,33	50,32
	2	25,77	26,61	27,52	28,44	29,38	30,37	31,39	32,44	33,52	34,77	36,04	37,38	38,77	40,20	41,90	43,67	45,50	48,37
	3	24,78	25,59	26,46	27,35	28,26	29,20	30,18	31,20	32,23	33,43	34,66	35,94	37,27	38,66	40,28	41,98	43,76	46,51

STRUCTURE SALARIALE
TAUX ET ÉCHELLES DE TRAITEMENT AU 1ER AVRIL 2022

		Échelons																	
		1	**2**	**3**	**4**	**5**	**6**	**7**	**8**	**9**	**10**	**11**	**12**	**13**	**14**	**15**	**16**	**17**	**18**
Rangements	**1**	27,59	28,51	29,47	30,46	31,49	32,53	33,62	34,74	35,55	36,86	38,24	39,65	41,11	42,64	44,44	46,32	48,28	51,33
	2	26,55	27,41	28,35	29,30	30,27	31,29	32,34	33,42	34,19	35,47	36,76	38,13	39,55	41,00	42,74	44,54	46,41	49,34
	3	25,53	26,36	27,26	28,18	29,12	30,08	31,09	32,14	32,87	34,10	35,35	36,66	38,02	39,43	41,09	42,82	44,64	47,44

Note : Les taux de traitement tiennent compte des majorations des paramètres généraux d'augmentation salariale prévues à la présente entente.
Les échelons 1 à 8 sont semi-annuels et les échelons 9 à 18 sont annuels.

LETTRE D'ENTENTE NUMÉRO 1
CONCERNANT LES DROITS PARENTAUX

Advenant des modifications au Régime québécois d'assurance parentale, à la *Loi sur l'assurance-emploi* ou à la *Loi sur les normes du travail* relatives aux droits parentaux, il est convenu que les parties se rencontrent pour discuter des implications possibles de ces modifications sur le présent régime de droits parentaux.

LETTRE D'ENTENTE NUMÉRO 2
CONCERNANT LA SECTION 8-1.00 – RÉGIMES D'ASSURANCE VIE, D'ASSURANCE MALADIE ET D'ASSURANCE TRAITEMENT ET CONCERNANT L'ADMINISTRATION PAR L'EMPLOYEUR DU RÉGIME D'ASSURANCE MALADIE ET LES RÉGIMES COMPLÉMENTAIRES D'ASSURANCE

Concernant la section 8-1.00 – régime d'assurance vie, maladie et traitement

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.

Concernant l'administration par l'employeur du régime d'assurance maladie et des régimes complémentaires d'assurance

Les parties conviennent de ce qui suit, et ce, en application des articles 8-1.08, 8-1.09 et 8-1.11 de la convention, concernant l'administration par l'employeur du régime d'assurance maladie et les régimes complémentaires d'assurance selon la teneur du contrat intervenu entre l'assureur et le syndicat :

1. Les pratiques administratives existantes à la date de la signature de la convention sont maintenues. Ces pratiques concernent notamment la retenue des cotisations, l'information aux assurés, la tenue de dossiers aux fins d'assurances et la transmission à l'assureur des données nécessaires requises.

2. Tel que prévu par l'article 8-1.11 de la convention, les stipulations y énoncées sont intégrées à la présente soit :

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

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

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

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

d) aucune prime n'est payable pour une période le premier jour de laquelle l'employée ou l'employé n'est pas une participante ou un participant; de même, la pleine prime est payable pour une période au cours de laquelle l'employée ou l'employé cesse d'être une participante ou un participant;

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

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

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

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

3. Lorsqu'il y a lieu de modifier une pratique administrative, les parties se rencontrent dans un délai raisonnable suite à une convocation préalable de l'une ou l'autre des parties. L'employeur procède, le cas échéant, à la modification qu'il juge nécessaire et ce, postérieurement à la rencontre dûment convoquée. Telle modification n'altère pas les droits et obligations de l'employeur prévus par la convention à la section 8-1.00.

4. Dans les trente (30) jours suivant la signature de la convention, les parties se rencontrent pour disposer des suites appropriées du fait de la disparition du comité paritaire. À cette occasion, les parties aborderont la question des différentes unités de négociation associées au Syndicat de professionnelles et professionnels du gouvernement du Québec audit comité paritaire.

5. La présente entente prend fin le 31 mars 2023.

LETTRE D'ENTENTE NUMÉRO 3
CONCERNANT L'UTILISATION ET LA RÉSORPTION DE LA BANQUE DE CONGÉS DE MALADIE ET LE RACHAT DE SERVICE NON CONTRIBUÉES À UN RÉGIME DE RETRAITE

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

1. UTILISATION DE LA BANQUE

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

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

a) à titre de jours de congé de maladie en vertu du paragraphe a) de l'article 8-1.19 de la Convention collective 2020-2023 (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 8-1.19. Le cas échéant, l'employée ou l'employé doit épuiser sa banque préalablement au paiement de la prestation prévue au paragraphe b) de l'article 8-1.19.

L'employée ou l'employé bénéficie de l'exonération de ses cotisations au régime de retraite auquel il est assujetti, laquelle est prévue au premier alinéa de l'article 8-1.21 de la convention, à compter de l'épuisement des jours de congé de maladie à sa banque.

b) à titre de congés pour responsabilités familiales et parentales en vertu de l'article 4-5.08 de la convention.

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

1.2 Congé de préretraite

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

a) un congé de préretraite totale dont la durée est égale au solde des jours de congé de maladie à sa banque. Malgré le premier alinéa de l'article 4-3.13 de la convention, l'employée ou

l'employé peut anticiper les crédits de vacances qu'il accumulera durant son congé de préretraite totale pour les ajouter à ce congé ;

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

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

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

L'employée ou l'employé en préretraite graduelle bénéficie du régime d'assurance traitement pour les jours de travail prévus à son horaire normal de travail.

L'employée ou l'employé qui bénéficie d'une retraite progressive en vertu de l'article 4-7.45 de la convention peut choisir de bénéficier simultanément d'un congé de préretraite graduelle. Dans un tel cas, le congé de préretraite doit correspondre à la durée du temps de travail établi pour la retraite progressive et l'utilisation des congés de maladie se fait proportionnellement à ce temps de travail prévu.

Pendant la durée de son congé de préretraite totale et pendant les périodes où elle ou il épuise ses jours de congé de maladie dans le cadre de sa préretraite graduelle, l'employée ou l'employé n'accumule pas de crédit de congé de maladie et elle ou il n'est pas admissible à aucune des prestations visées par l'article 8-1.19.

2. REMBOURSEMENT DE LA BANQUE

2.1 Remboursement de la banque au 31 mars 2024

Les jours et fractions de jours que comporte la banque de l'employée ou l'employé au 31 mars 2024 lui sont payés. L'employée ou l'employé, le cas échéant, reçoit une indemnité correspondant au nombre de jours à sa banque, laquelle est calculée sur la base de soixante-dix pour cent (70 %) du taux de traitement applicable à l'employée ou l'employé au 31 mars 2024. Cette indemnité est payée dans les soixante (60) jours suivant cette date.

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

Sans restreindre d'aucune façon le premier alinéa, l'employée ou l'employé occasionnel embauché pour une période d'un (1) an ou plus nommé à titre d'employée ou d'employé temporaire conserve sa banque de congé de maladie, s'il n'y a pas d'interruption entre la fin de son emploi à titre d'employée ou d'employé occasionnel et sa nomination à titre d'employée ou d'employé temporaire. De plus, si l'interruption n'excède pas soixante (60) jours, l'employée ou l'employé qui en fait la demande conserve sa banque si elle n'a pas déjà fait l'objet d'un paiement.

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

2.2 Remboursement de la banque lors de certains mouvements de personnel

Lorsque l'employée ou l'employé accède, par reclassement, promotion, rétrogradation ou réorientation professionnelle, à un corps d'emploi qui n'est pas régi par la présente convention collective, corps d'emploi pour lequel les conditions de travail applicables ne comportent pas de lettre d'entente analogue à la présente concernant l'utilisation et la résorption de la banque de congés de maladie, l'employeur paie à l'employée ou l'employé une indemnité correspondant au nombre de jours à sa banque, laquelle est calculée sur la base de soixante-dix pour cent (70 %) du taux de salaire qui lui était applicable la veille de son accession au nouveau corps d'emploi.

L'alinéa qui précède s'applique également à l'employée ou l'employé qui accède, par reclassement, promotion, rétrogradation ou réorientation professionnelle, à un corps d'emploi qui n'est pas régi par la présente convention collective et pour lequel les conditions de travail applicables comportent une lettre d'entente analogue à la présente concernant l'utilisation et la résorption de la banque de congés de maladie, si la date de paiement de ces banques prévue à ladite lettre d'entente, est antérieure à la date où l'employée ou l'employé accède à ce nouveau corps d'emplois. Si la date prévue de paiement des banques est postérieure à la date où l'employée ou l'employé accède au nouveau corps d'emploi, les jours de congés de maladie demeurent à la banque et l'employée ou l'employé est régi intégralement par les dispositions de cette autre convention collective.

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

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

Les jours de congés de maladie qui apparaissent à la banque de l'employée ou de l'employé peuvent être utilisés à soixante-dix pour cent (70 %) de leur valeur pour le rachat d'absences sans traitement à son régime de retraite.

4. MOMENT DU RACHAT

L'employée ou l'employé prenant sa retraite avant le 1er avril 2022 doit acquitter son rachat avant sa prise de retraite. L'employée ou l'employé prenant sa retraite le ou après le 1er avril 2022, doit acquitter sont rachat entre le 1er avril 2022 et le 31 mars 2024.

5. DISPOSITIONS GENERALES

Les parties conviennent de ne pas soulever les sujets couverts par la présente lettre d'entente lors du renouvellement de la présente convention venant à échéance le 31 mars 2023.

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

DUREE DE LA LETTRE D'ENTENTE

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

LETTRE D'ENTENTE NUMÉRO 4
CONCERNANT LA DÉTERMINATION
D'UNE APPROCHE DE NÉGOCIATION CONTINUE

Les parties conviennent de mandater le comité de relations professionnelles afin d'entreprendre des discussions, dès la signature de la convention collective, sur les sujets suivants :

— La sous-traitance;
— Tout autre sujet sur lequel les parties jugeront utile de discuter.

Les discussions ne peuvent faire l'objet d'un différend au sens de *Code du travail* et se terminent, au plus tard, la veille de l'échéance de la présente convention collective.

LETTRE D'ENTENTE NUMÉRO 5
RELATIVE À L'INTRODUCTION D'UNE MESURE DE FIDÉLITÉ EN EMPLOI

Les parties conviennent d'introduire une mesure de fidélité en emploi pour reconnaître l'expertise développée par les employées et employés du fait de leur stabilité dans le même corps d'emploi.

1. Plus particulièrement, la mesure de fidélité en emploi s'articule comme suit :

   a) Le 1er avril de chaque année, le professionnel qui a accumulé trois (3) années consécutives d'ancienneté dans le même corps d'emploi pour lequel il a, en tout temps, fourni un rendement satisfaisant a droit à un (1) jour de congé mobile. Le congé doit être pris avant le 31 mars suivant son attribution, à un moment qui convient à l'ITAQ et au professionnel, sans affecter le calendrier de vacances. Le jour de congé non pris est non monnayable et non reportable. Seules les périodes travaillées depuis le 1er avril 2019 à l'unité administrative « Institut de technologie agroalimentaire » du MAPAQ ou à l'ITAQ peuvent être considérées.

   b) Le 1er avril de chaque année, le professionnel qui a accumulé cinq (5) années consécutives d'ancienneté dans le même corps d'emploi pour lequel il a, en tout temps, fourni un rendement satisfaisant a droit à un (1) jour de congé mobile. Le congé doit être pris avant le 31 mars suivant son attribution, à un moment qui convient à l'ITAQ et au professionnel, sans affecter le calendrier de vacances. Le jour de congé non pris est non monnayable et non reportable. Seules les périodes travaillées depuis le 1er avril 2017 à l'unité administrative « Institut de technologie agroalimentaire » du MAPAQ ou à l'ITAQ peuvent être considérées.

   c) Aux fins des présentes :

      1. est considéré avoir fourni en tout temps un rendement satisfaisant, l'employée ou l'employé 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.

      2. est aussi reconnu comme ayant été dans le même corps d'emploi, l'employée ou l'employé qui, au cours de la période de référence, a été reclassé si elle ou il est demeuré dans la même unité administrative et a continué à exercer les mêmes attributions au sein de l'organisme.

   d) Le ou les congés :

      1. Sont non cumulables et non monnayables;
      2. Sont attribués dans les trente (30) jours suivants le 1er avril[1];

[1] Pour l'exercice du 1er avril 2023, le ou les congés sont attribués dans les trente (30) jours suivant la signature de la convention collective.

3. Doivent être pris avant le 31 octobre 2023 suivant leur attribution, à un moment qui convient à l'employeur et à l'employée ou l'employé, sans affecter les calendriers de vacances établis selon 4-3.05 de la convention collective;
4. Sont pris en jour ou en demi-jour.

2. La mesure entre en vigueur à compter de la date de signature de la convention collective et prend fin le 31 mars 2023.

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

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Saint-Hyacinthe, ce 17 avril 2023.

Martin Trudel

Martin Trudel
3e vice-président du Syndicat de professionnelles et professionnels du Québec

Aisha Issa
Directrice générale

Thiago Diniz
Conseiller à la négociation et aux relations de travail du Syndicat de professionnelles et professionnels du gouvernement du Québec

Cynthia Paquet
Directrice des ressources humaines et du bien-être

Yves Soucy

Yves Soucy
Membre du comité de négociation
Représentant Saint-Hyacinthe

Jean-François Oligny
Membre du comité de négociation
Représentant La Pocatière